

**Fachkräfteanalyse**  
**für die Regionalen Wachstumskerne**  
**Luckenwalde und Ludwigsfelde**  
**- Abschlussbericht -**

Potsdam/Berlin, im November 2010

## Gliederung

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>4</b>
1.1	Hintergrund.....	4
1.2	Aufgabenstellung.....	4
1.3	Methodisches Vorgehen sowie Aufbau des Berichtes.....	5
 <b>2</b>	 <b>Teilanalyse Luckenwalde.....</b>	 <b>8</b>
2.1	Der Standort Luckenwalde im Strukturüberblick.....	8
2.1.1	Wirtschaftsgeographische Lage.....	8
2.1.2	Eckdaten.....	8
2.1.3	Branchenschwerpunkte .....	9
2.1.4	Beschäftigtenstrukturen.....	10
2.1.5	Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen.....	14
2.1.6	Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005 .....	15
2.1.7	Luckenwalde und die Region.....	18
2.2	Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen..	19
2.2.1	Methodische Vorbemerkungen.....	19
2.2.2	Beschäftigungsentwicklung seit dem Jahr 2007 .....	20
2.2.3	Aktuelle Beschäftigtenstrukturen .....	22
2.2.4	Engagement in der Aus- und Weiterbildung sowie ergänzende personalpolitische Aktivitäten.....	26
2.2.5	Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsperspektiven.....	33
2.3	Schwerpunktanalyse: Status quo und Bedarf an innovationsrelevanter Beschäftigung sowie Hochschulpotentialanalyse .....	39
2.3.1	Branchenkompetenzfelder, Innovationstätigkeit und Bedarfe an hochqualifizierter Beschäftigung.....	41
2.3.2	Hochschulpotentiale in Berlin-Brandenburg für die Branchenkompetenzfelder in Luckenwalde.....	51
2.4	Demographische Entwicklungsperspektiven und Implikationen für die Fachkräftesicherung .....	62
2.4.1	Demographische Entwicklung bis 2030 im Überblick .....	62
2.4.2	Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Luckenwalde bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis gesichert? .....	64
2.5	Handlungsempfehlungen.....	66
2.5.1	Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung bei Hochqualifizierten.....	66
2.5.2	Hinweise zu Aufbau, Verstetigung und Nutzung eines lokalen Fachkräftemonitorings.....	83

<b>3</b>	<b>Teilanalyse Ludwigsfelde.....</b>	<b>85</b>
3.1	Der Standort Ludwigsfelde im Strukturüberblick .....	85
3.1.1	Wirtschaftsgeographische Lage.....	85
3.1.2	Eckdaten.....	85
3.1.3	Branchenschwerpunkte .....	86
3.1.4	Beschäftigtenstrukturen.....	87
3.1.5	Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen.....	91
3.1.6	Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005.....	92
3.1.7	Ludwigsfelde und die Region .....	96
3.2	Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen..	97
3.2.1	Methodische Vorbemerkungen.....	97
3.2.2	Beschäftigungsentwicklung seit dem Jahr 2007 .....	98
3.2.3	Aktuelle Beschäftigtenstrukturen .....	99
3.2.4	Engagement in der Aus- und Weiterbildung sowie ergänzende personalpolitische Aktivitäten.....	103
3.2.5	Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsperspektiven.....	108
3.3	Schwerpunktanalyse: Berufsorientierung und Zukunftschancen am Standort Ludwigsfelde aus der Sicht von Schüler/innen.....	112
3.3.1	Vorbemerkungen zur Methodik.....	112
3.3.2	Erhebungsbefunde .....	113
3.4	Demographische Entwicklungsperspektiven und Implikationen für die Fachkräftesicherung .....	131
3.4.1	Demographische Entwicklung bis 2030 im Überblick .....	131
3.4.2	Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Ludwigsfelde bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis gesichert?.....	133
3.5	Handlungsempfehlungen.....	135
3.5.1	Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung .....	135
3.5.2	Hinweise zu Aufbau, Verstetigung und Nutzung eines lokalen Fachkräftemonitorings.....	145
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung der Fachkräfteanalyse für den Wirtschaftsraum Luckenwalde- Ludwigsfelde.....</b>	<b>146</b>
4.1	Hauptbefunde und Herausforderungen .....	146
4.2	Handlungsempfehlungen für den Wirtschaftsraum .....	156
<b>5</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis.....</b>	<b>158</b>
	<b>Anlagen .....</b>	<b>159</b>

## **1 Einleitung**

### **1.1 Hintergrund**

Die im Landkreis Teltow-Fläming liegenden Städte Luckenwalde und Ludwigsfelde sind Ende 2005 von der Landesregierung im Zuge der Neuordnung der Förderpolitik Brandenburgs als Regionale Wachstumskerne identifiziert und festgelegt worden.

Die beiden Regionalen Wachstumskerne Luckenwalde und Ludwigsfelde befinden sich in unmittelbarer räumlicher Nähe zueinander, die Entfernung zueinander liegt bei nur etwa 30 km. Aufgrund dieser räumlichen Konstellation bestehen vergleichsweise intensive Pendlerverflechtungen: So sind gegenwärtig mehrere Hundert sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit dem Arbeitsort Luckenwalde in Ludwigsfelde wohnhaft, umgekehrt gilt dies für eine nahezu gleich große Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Wirtschaftsstrukturelle Berührungspunkte ergeben sich darüber hinaus aus dem Umstand, dass für die beiden Regionalen Wachstumskerne im Zuge der Neuausrichtung der Brandenburger Förderpolitik teilweise die gleichen Branchenkompetenzfelder ausgewiesen sind, nämlich Automotive, Ernährungswirtschaft, Metallerzeugung/Metallbearbeitung und -verarbeitung/Mechatronik.<sup>1</sup> Über die Intensität der damit möglichen Wertschöpfungsverflechtungen liegen derzeit keine Informationen vor. Schließlich ist darauf zu verweisen, dass der Landkreis Teltow-Fläming – in dem sowohl Luckenwalde als auch Ludwigsfelde liegen – zu den wirtschaftlich dynamischsten Regionen nicht nur im ganzen Land Brandenburg, sondern bundesweit gehört.

Diese Ausgangssituation bietet den beiden Regionalen Wachstumskernen Luckenwalde und Ludwigsfelde prinzipiell sehr gute Entwicklungschancen. 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.

### **1.2 Aufgabenstellung**

Im Rahmen der vorliegenden fachkräftebezogenen Regionalanalyse waren folgende Untersuchungsaufgaben zu realisieren:

- Erstens sollten die aktuellen Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen quantitativ-deskriptiv abgebildet sowie deren wesentliche Veränderungen in den vergangenen Jahren identifiziert werden. Diese Aufgabenstellung war einerseits für die beiden Regionalen Wachstumskerne und deren Umland jeweils getrennt sowie andererseits für den Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde als Ganzes umzusetzen (Strukturanalysen).

---

<sup>1</sup> In Luckenwalde sind darüber hinaus die Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences, Mikroelektronik und Tourismus vertreten, in Ludwigsfelde Logistik sowie Luft- und Raumfahrttechnik.

- Zweitens galt es, standortspezifische Untersuchungen für Luckenwalde bzw. Ludwigsfelde durchzuführen (Standortspezifische Analysen).
  - Für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde war dies eine qualitative 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. Für diesen Standort galt es darüber hinaus, eine Analyse des regionalen Hochschulangebotes durchzuführen. Im Fokus beider Untersuchungsschritte stand die so genannte innovationsrelevante Beschäftigung.
  - Im Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde war ebenfalls eine qualitative Unternehmensbefragung zu realisieren, die auf ähnliche – wie o.a. – Fragestellungen gerichtet war. Ergänzend dazu sollten Expertengespräche mit Akteuren und Institutionen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sowie der Fachkräftesicherung realisiert werden. Des Weiteren war an diesem Standort eine Schülerbefragung zu Aktivitäten der Berufsorientierung und deren Effekten umzusetzen.
- Drittens sollten auf der Grundlage der vorgenannten Analysen personal-, aus- und weiterbildungs- sowie weitere arbeitsmarktpolitische Handlungsvorschläge zur Sicherung des kurz-, mittel- und langfristigen Fachkräftebedarfs, und zwar jeweils separat für die beiden Regionalen Wachstumskerne Luckenwalde und Ludwigsfelde, entwickelt werden. Immanenter Bestandteil dieser Handlungsempfehlungen sollten Konzeptvorschläge zur langfristigen Nutzung und Verstetigung von Fachkräfteanalysen sowie der damit verbundenen Methodiken sein (Handlungskonzepte).

### **1.3 Methodisches Vorgehen sowie Aufbau des Berichtes**

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. Überdies war ein Methodenmix schon allein deshalb erforderlich, weil teilweise standortspezifische Fragestellungen zu bearbeiten waren. Im Einzelnen wurde im Laufe der Untersuchungen auf die folgenden Methoden zurückgegriffen:

- Sekundärstatistische Auswertungen, insbesondere der Betriebe- und Beschäftigtenstatistik, der Umsatzsteuer- sowie der Hochschulstatistik, dienten der Durchführung von Strukturanalysen. Durch den Statistik-Service Ost der Bundesagentur für Arbeit sowie durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg wurden dazu Sonderauswertungen realisiert, wofür – in Abstimmung mit dem Auftraggeber – entsprechende Indikatoren entwickelt wurden.

- In beiden Untersuchungsregionen – Luckenwalde und Ludwigsfelde – wurden Betriebsbefragungen realisiert, in die partiell auch Betriebe aus dem Umland dieser beiden Regionalen Wachstumskerne einbezogen wurden. Die Befragungen erfolgten i. d. R. im Rahmen von persönlichen Gesprächen vor Ort, die zumeist durch lokale Akteure geführt wurden. Dabei kamen standardisierte Erhebungsbögen<sup>2</sup> zum Einsatz, die sich an einem – von der Landesagentur für Struktur und Arbeit zugunsten von Fachkräftebedarfsanalysen entwickelten sowie mehrfach erprobten – Standardfragebogen orientierten. Insgesamt konnten 109 Betriebe nach ihren Einschätzungen zur aktuellen Fachkräftesituation und zu den diesbezüglichen Perspektiven befragt werden.
- Ergänzend zu diesen Betriebsbefragungen wurden 12 Expertengespräche mit Vertreter/innen von Institutionen aus Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Berufsbildungs- sowie Wirtschafts-, -praxis und -verwaltung geführt. Diese Gespräche dienten vorrangig der Gewinnung von qualitativen Einschätzungen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven sowie der Reflexion der Befunde aus den Betriebserhebungen. Darüber hinaus sollten Hinweise auf mögliche Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung gesammelt werden.
- Für die standortspezifische Analyse in Ludwigsfelde wurden Schüler/innen aus drei Schulen mit Hilfe eines standardisierten Erhebungsbogens<sup>3</sup> befragt. Involviert waren Jugendliche aus den Klassenstufen 9 (Förderschule, Oberschule), 10 (Förderschule, Oberschule, Gymnasium) und 11 (Gymnasium). Diesen, im Klassenverbund realisierten, Befragungen ging ein entsprechendes Genehmigungsverfahren beim für derartige wissenschaftliche Untersuchungen zuständigen Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg voraus. Insgesamt konnten von 157 Schüler/innen Einschätzungen zum Status quo der Berufsorientierung und zu ihren Berufsplänen aufgenommen werden. Diese für Ludwigsfelde repräsentativen Befunde wurden durch ein Gruppengespräch mit 7 Schüler/innen der Förderschule aus den Klassenstufen 9 und 10 sowie ein weiteres Gruppengespräch mit 13 Schüler/innen der Oberschule (Klassenstufe 10) und des Gymnasiums (Klassenstufe 11) qualitativ ergänzt.
- Eine Hochschulanalyse diente der Beantwortung von standortspezifischen Fragestellungen für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde, insbesondere im Hinblick auf die Fachkräftesicherung bei höher Qualifizierten. Dazu wurde u. a. eine Sonderauswertung zu den Prüfungszahlen aller Studiengängen aller Brandenburger und Berliner Hochschulen beim Amt für Statistik Berlin-Brandenburg beauftragt.

<sup>2</sup> Die eingesetzten Erhebungsbögen sind in den Anlagen 1 und 2 dokumentiert.

<sup>3</sup> Diesen Erhebungsbogen zeigt Anlage 3.

- Des Weiteren wurde mittels umfangreicher Literatur- und Internetrecherchen sowie Dokumentenanalysen versucht, Beispiele guter Praxis hinsichtlich der Sicherung des Bedarfs an Fachkräften zu identifizieren.
- Schließlich dienten Workshops unter Teilnahme von regionalen Verantwortungsträger/innen aus Luckenwalde und Ludwigsfelde sowie Vertreter/innen der Landesagentur für Struktur und Arbeit dazu, die 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.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile: Im ersten Teil werden die Untersuchungsbefunde zum Regionalen Wachstumskern Luckenwalde sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen vorgestellt (Kapitel 2.). Der zweite Teil des Berichtes widmet sich den entsprechenden Inhalten bezogen auf den Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde (Kapitel 3). Im dritten und letzten Teil des Berichtes werden die Befunde und Handlungsempfehlungen zu diesen beiden Standorten zusammengefasst sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet (Kapitel 4).

## **2 Teilanalyse Luckenwalde**

### **2.1 Der Standort Luckenwalde im Strukturüberblick**

#### **2.1.1 Wirtschaftsgeographische Lage**

Luckenwalde liegt im Zentrum des Landkreises Teltow-Fläming, etwa 45 km südlich der Metropole Berlin und damit außerhalb des so genannten Speckgürtels. Die nächst gelegenen Regionalen Wachstumskerne sind die Städte Potsdam (50 km Entfernung) und Ludwigsfelde (30 km) sowie der so genannte Mehrling Schönefelder Dreieck (bestehend aus den Städten Königs Wusterhausen, Schönefeld und Wildau, 60 km). Diese Wirtschaftszentren liegen alleamt im Norden von Luckenwalde, während in östlicher, südlicher und westlicher Richtung große räumliche Distanzen zu den nächsten starken Wirtschaftsstandorten bestehen. Damit sieht sich die Stadt zwar nicht mit einer peripheren Lage innerhalb des Landes Brandenburg konfrontiert wie beispielsweise 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 Luckenwalde.

Die regionalen und überregionalen Verkehrsanbindungen der Stadt Luckenwalde haben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, nicht zuletzt durch den schrittweisen Ausbau der B 101. Nichts desto trotz betrachten viele Luckenwalder Betriebe die Verkehrsanbindungen des Regionalen Wachstumskerns noch immer als nicht optimal.<sup>4</sup>

#### **2.1.2 Eckdaten**

Am Standort Luckenwalde werden von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gegenwärtig 586 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt. Die Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 7.957, woraus sich eine durchschnittliche Größe von knapp 14 Beschäftigten je Betrieb ergibt. Die durchschnittliche Betriebsgröße im Landkreis Teltow-Fläming ist mit 12 Beschäftigten je Betrieb vergleichbar.

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Luckenwalde sind 4.465 bzw. 56,1 % Frauen.<sup>5</sup> Dieser, nicht nur im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming (41,1 %), weit überdurchschnittliche Frauenanteil resultiert aus der spezifischen Wirtschaftszweigstruktur am Standort, in der frauentypische Bereiche wie das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Öffentliche Verwaltung sehr stark vertreten sind.<sup>6</sup>

Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in der Stadt 1.226 Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig; davon sind 920 ausschließlich und 306 ergänzend zu einem anderen Beschäftigungsverhältnis im Nebenjob geringfügig tätig.

<sup>4</sup> Vergleiche dazu DIW (2010): Innovationspotenzialanalyse Stadt Luckenwalde, Berlin, S. 52 ff.

<sup>5</sup> Alle Angaben, soweit nicht anders angegeben, mit Stand zum 30.6.2009.

<sup>6</sup> Siehe dazu den folgenden Abschnitt 2.1.3.



Im Jahr 2008 realisierten 668 Steuerpflichtige in Luckenwalde einen Umsatz von zusammen 348,4 Mio. EURO. Dies entspricht einem durchschnittlichen Umsatz von 522.000 EURO je Steuerpflichtigem, was im Vergleich zum Durchschnittsumsatz der Steuerpflichtigen im Landkreis Teltow-Fläming (944.000 EURO) deutlich weniger ist.<sup>7</sup>

### 2.1.3 Branchenschwerpunkte

Nach der landespolitischen Zuordnung sind am Standort Luckenwalde vier Branchenkompetenzfelder vertreten: Automotive, Biotechnologie/Life Science, Ernährungswirtschaft sowie Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik. Darüber hinaus werden die Branchenkompetenzfelder Mikroelektronik und Tourismus seitens der Kommunalpolitik als zukunftssträchtig erachtet und daher in den Fokus genommen.

In der statistischen Abgrenzung nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) liegen die aktuellen Beschäftigungsschwerpunkte in Luckenwalde in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (21,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), Gesundheits- und Sozialwesen (21 %), Öffentliche Verwaltung (14,6 %), Handel (10,7 %) sowie Erziehung und Unterricht (7,6 %). Im Hinblick auf die steuerbaren Umsätze<sup>8</sup> liegen die Branchen Verarbeitendes Gewerbe (34,7 %), Handel (22,2 %), Baugewerbe (10,9 %) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (10,3 %) an der Spitze.

#### Übersicht 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Luckenwalde nach Wirtschaftszweigen (30.6.2009)

Wirtschaftszweig	Luckenwalde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	20	0,3	3,1
Verarbeitendes Gewerbe	1.720	21,6	27,4
Baugewerbe	348	4,4	7,6
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	851	10,7	16,7
Verkehr und Lagerwirtschaft	252	3,2	9,2
Gastgewerbe	117	1,5	2,4
Information und Kommunikation	23	0,3	0,5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	334	4,2	1,1
Grundstück- und Wohnungswesen	48	0,6	0,7
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	267	3,4	2,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	231	2,9	4,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	1.160	14,6	8,2
Erziehung und Unterricht	608	7,6	3,2
Gesundheits- und Sozialwesen	1.672	21,0	8,4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	45	0,6	0,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	154	1,9	2,2
Sonstige	107	1,3	1,2
<b>insgesamt</b>	<b>7.957</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>7</sup> Angaben für das Jahr 2008, neuere Zahlen liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

<sup>8</sup> Angaben für das Jahr 2008. Wirtschaftszweige, die keine oder nur geringe steuerpflichtige Umsätze generieren – wie z. B. die Öffentliche Verwaltung oder auch Erziehung und Unterricht – bleiben hier weitgehend unberücksichtigt.

Damit kann die Stadt Luckenwalde auf eine relativ breit gefächerte Wirtschaftsstruktur verweisen. Im Vergleich mit dem Landkreis Teltow-Fläming sind insbesondere die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht stärker, die Branchen Handel, Verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Lagerwirtschaft weniger präsent. Unabhängig davon ist der Standort Luckenwalde, im Unterschied zu anderen Regionalen Wachstumskernen, stärker diversifiziert und weniger abhängig von nur einer oder zwei Branchen.

Die Daten der kommunalen Wirtschaftsförderung zu den Beschäftigtenzahlen in den wichtigsten Branchenkompetenzfeldern zeigen ein besonderes Gewicht von Metallherstellung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik (ca. 900 bzw. 11,3 % aller Beschäftigten) sowie Automotive (700 bzw. 8,8 %). Die anderen Branchenkompetenzfelder – Biotechnologie/Life Science (350 bzw. 4,4 %), Ernährung (300 bzw. 3,8 %), Tourismus (150 bzw. 1,9 %) und Mikroelektronik (100 bzw. 1,2 %) – sind demgegenüber von deutlich geringerem Beschäftigungsgewicht. Allerdings ist das Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences aufgrund seiner Standortpräsenz mit einem von nur vier Biotechnologiezentren im ganzen Land Brandenburg dennoch profilprägend für Luckenwalde.

#### 2.1.4 Beschäftigtenstrukturen

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

#### Qualifikationsstruktur

Die Qualifikationsstruktur am Standort wird – wie im Landkreis Teltow-Fläming auch – durch Berufsausbildungen (einschließlich Fachschulausbildungen) geprägt; Beschäftigte mit Hochschulabschluss stellen demgegenüber einen deutlich geringeren Anteil.

#### Übersicht 2 Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Luckenwalde nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (30.6.2009)

	keine Berufsausbildung	Berufsausbildung einschl. Fachschu- le	Hochschulausbil- dung	Ausbildung un- bekannt
Verarbeitendes Gewerbe	9,1 %	73,3 %	7,8 %	9,8 %
Gesundheits- und Sozialw.	11,2 %	75,8 %	8,3 %	4,6 %
Öffentliche Verwaltung	5,3 %	73,7 %	20,2 %	0,8 %
Handel	14,2 %	66,5 %	3,4 %	15,9 %
Erziehung und Unterricht	38,8 %	36,2 %	15,8 %	9,2 %
<b>Luckenwalde insgesamt</b>	<b>10,8 %</b>	<b>67,8 %</b>	<b>10,1 %</b>	<b>11,2 %</b>
Landkreis Teltow-Fläming	9,3 %	62,6 %	9,6 %	18,5 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Die Branchen mit den höchsten Anteilen von akademisch gebildeten Beschäftigten sind die Öffentliche Verwaltung sowie die Branche Erziehung und Unterricht. Das Verarbeitende Gewerbe, als wichtigster Träger der industriellen Branchenkompetenzfelder, hat demgegenüber nur einen unterdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

### Ausbildung

In Luckenwalde werden aktuell 552 junge Menschen ausgebildet<sup>9</sup>; die Auszubildendenquote liegt dementsprechend bei 7,3 % und damit erheblich über derjenigen des Landkreises Teltow-Fläming (5,4 %). Die Branchen am Standort Luckenwalde mit den höchsten Auszubildendenquoten sind die folgenden: Erziehung und Unterricht (31,6 %), Gastgewerbe (25,6 %), Handel (6,9 %) und Verarbeitendes Gewerbe (6,4 %). Die beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (5 %) sowie Öffentliche Verwaltung (3,2 %) haben demgegenüber deutlich geringere Auszubildendenquoten.

Die weit überproportionale Auszubildendenquote der Branche Erziehung und Unterricht resultiert aus der großen Bedeutung der außerbetrieblichen beruflichen Erstausbildung; dies erklärt im Übrigen auch den hohen Anteil von Beschäftigten ohne Berufsabschluss in diesem Bereich.

### Altersstruktur

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

**Übersicht 3 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Luckenwalde nach Qualifikationsstufen (30.6.2009)**

	bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	54 Jahre und älter
ohne Berufsausbildung	72,7 %	9,0 %	12,2 %	5,9 %
Berufsausbildung einschließlich Fachschule	21,6 %	26,9 %	34,5 %	17,0 %
Hochschulausbildung	16,9 %	23,9 %	36,8 %	22,4 %
Ausbildung unbekannt	35,3 %	21,5 %	27,4 %	15,8 %
<b>Luckenwalde insgesamt</b>	<b>28,2 %</b>	<b>24,1 %</b>	<b>31,5 %</b>	<b>16,2 %</b>
Landkreis Teltow-Fläming	30,7 %	25,3 %	29,9 %	14,1 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Aufgrund des unterdurchschnittlichen Anteils jüngerer sowie des überdurchschnittlich hohen Anteils älterer Beschäftigter, im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming wie auch zum Landesdurchschnitt, ist die Altersstruktur als ungünstig zu charakterisieren. Nicht zuletzt wird deshalb in den kommenden Jahren am Standort Luckenwalde ein relevanter Ersatzbedarf an Arbeitskräften zu bewältigen sein. Davon werden, wie nachstehend gezeigt, einige Wirtschaftszweige und Qualifikationsstufen besonders betroffen sein.

<sup>9</sup> Zu beachten ist, dass der Indikator „Auszubildende“ in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit anders abgegrenzt wird, als von den für die Ausbildung zuständigen Stellen. Unabhängig davon liefern die vorgestellten Daten ein aussagekräftiges Bild.

Die problematischsten Altersstrukturen innerhalb der beschäftigungsstarken Wirtschaftszweige sind in Luckenwalde bei der Öffentlichen Verwaltung (24 %), im Bereich Erziehung und Unterricht (20,4 %) sowie mit Abstrichen im Gesundheits- und Sozialwesen (14,8 %) anzutreffen, die auf die höchsten Anteile von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und mehr kommen. Das Verarbeitende Gewerbe hat mit 12,6 % im Vergleich dazu einen erheblich geringeren Anteil an älteren Beschäftigten.

Nach Qualifikationsebenen betrachtet, stellt insbesondere der mit fast einem Viertel 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 Luckenwalde, auf die zusammen 80,3 % aller Beschäftigten am Standort entfallen. Diese Berufsstruktur weist Luckenwalde, wie bereits die Wirtschaftszweiganalyse, als einen breit gefächerten Standort ohne vorherrschende Monostrukturen aus. Die überraschend geringe quantitative Bedeutung einzelner Fertigungsberufe bestätigt die stark diversifizierten Strukturen in Luckenwalde für das Verarbeitende Gewerbe, welches durch mehrere Branchenkompetenzfelder und entsprechend vielfältige Berufsstrukturen geprägt ist.

**Übersicht 4 TOP 25 der Berufsgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Luckenwalde (30.6.2009)**

Berufsgruppe	Luckenwalde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Bürofach- und Bürohilfskräfte	1.100	13,8	12,1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	782	9,8	4,6
Soziale Berufe	687	8,6	4,0
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Verkaufsfachleute	526	6,6	9,2
Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	309	3,9	0,9
Berufe des Landverkehrs	264	3,3	6,3
Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe (Mechanik.)	230	2,9	3,3
Lehrer/innen	189	2,4	1,3
Techniker/innen	189	2,4	2,7
Elektroberufe	186	2,3	2,5
Maschinenbau- und Wartungsberufe (Schlosser/innen)	177	2,2	2,6
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	153	1,9	2,4
Maschinen- und Anlagenführer/innen	150	1,9	1,3
Hilfsarbeiter/innen	145	1,8	2,7
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen	137	1,7	2,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

#### Übersicht 4 (Fortsetzung)

Berufsgruppe	Luckenwalde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige	134	1,7	0,8
Dienst- und Wachberufe	133	1,7	1,4
Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen	132	1,7	1,0
Hochbauberufe	132	1,7	0,9
Berufe in der spanenden Metallverformung	125	1,6	0,6
Ärzte/innen, Apotheker/innen	113	1,4	0,6
Ingenieure/innen	109	1,4	3,0
Berufe in der Körperpflege	99	1,2	0,7
Technische Sonderfachkräfte	95	1,2	0,6
Köche/Köchinnen	93	1,2	1,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Der Beschäftigtenanteil innovationsrelevanter Berufsgruppen beträgt in Luckenwalde 5,5 %, das sind zusammen 438 Beschäftigte. Die entsprechenden Beschäftigtenanteile liegen demgegenüber im Landkreis Teltow-Fläming bei 6,4 % und im Land Brandenburg insgesamt bei 5,7 %. Zu den innovationsrelevanten Berufsgruppen zählen nach einer gängigen wissenschaftlichen Abgrenzung diejenigen Berufsgruppen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Untersuchung<sup>10</sup> 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.“.<sup>11</sup>

#### Übersicht 5 Anzahl und Anteil der Beschäftigten in innovationsrelevanten Berufsgruppen im regionalen Vergleich (30.6.2009)

Berufsgruppe	Luckenwalde		Teltow-Fläming	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Ingenieure/innen	109	1,4	1.500	3,0
Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	20	0,2	44	0,1
Techniker/innen	189	2,4	1.341	2,7
Technische Sonderfachkräfte	95	1,2	278	0,6
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a. n. g.	25	0,3	98	0,2
<b>zusammen</b>	<b>438</b>	<b>5,5</b>	<b>3.261</b>	<b>6,4</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>10</sup> Vergleiche dazu Tiemann, Michael et. al. (2008): Berufsfelddefinitionen des BIBB auf Basis der Klassifizierung der Berufe, Bonn

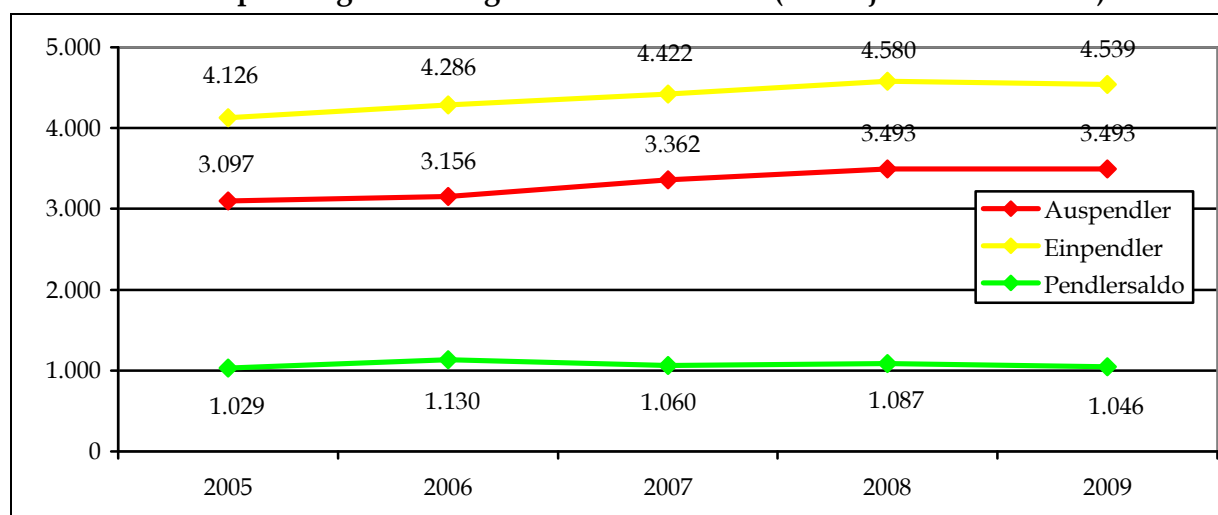
<sup>11</sup> Um den Vergleich von Luckenwalde mit anderen Regionen, wie z.B. dem Landkreis Teltow-Fläming, sichern zu können, wurde damit eine andere Abgrenzung der innovationsrelevanten Beschäftigung vorgenommen als das DIW in der Innovationspotentialanalyse vorgelegt hat (a.a.O.). Beide Abgrenzungen haben ihre wissenschaftlich-inhaltliche Berechtigung und sind in ihrem jeweils spezifischen Untersuchungskontext zu betrachten.

Unter den TOP 25 sind es die folgenden Berufsgruppen in Luckenwalde, die aufgrund besonders hoher Anteile an älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) bereits in naher Zukunft altersstrukturelle Ersatzbedarfe befriedigen müssen: Dienst- und Wachberufe (Anteil der älteren Beschäftigten 41,4 %), Lehrer/innen (34,9 %), Berufe des Landverkehrs (26,1 %), Rechnungskaufleute, Informatiker/innen (22,6 %), Köche/Köchinnen und Ärzte/innen, Apotheker/innen (jeweils 20,4 %), Schlosser/innen (19,8 %), Bürofach- und Bürohilfskräfte und Reinigungs- und Entsorgungsberufe (jeweils 19,6 %), Ingenieure/innen (19,3 %), Bank-, Bau-, Sparkassen- und Versicherungskaufleute (18,1 %) sowie Hilfsarbeiter/innen (17,9 %). Dazu gehören mithin auch solche Berufsgruppen, die einerseits für bestimmte industrielle Branchenkompetenzfelder (Automotive, Metallerzeugung/Metallbearbeitung und -verarbeitung/Mechatronik) und andererseits für Innovationsprozesse von Relevanz sind.

### 2.1.5 Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen

Den aktuell 3.493 Auspendler/innen aus Luckenwalde zu Arbeitsplätzen in anderen Regionen stehen 4.539 Einpendler/innen gegenüber, die wiederum Tätigkeiten in der Stadt ausüben. Der daraus resultierende Pendlersaldo von +1.046 zugunsten des Arbeitsplatzzentrums Luckenwalde ist seit mehreren Jahren in dieser Größenordnung nahezu konstant.

**Übersicht 6 Ein- und Auspendlerzahlen sowie Pendlersaldo der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Luckenwalde (Stand jeweils zum 30.6.)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Hinsichtlich der räumlichen Arbeitsmarktverflechtungen ist von strukturellem Interesse, dass etwa sechs Zehntel der Einpendler/innen nach Luckenwalde aus dem unmittelbaren Umland oder aus dem Süden des Landkreises Teltow-Fläming und anderen südlich gelegenen Kommunen kommen. Dies bekräftigt die Rolle der Stadt als Wirtschafts- und Arbeitsplatzzentrum im südlichen Teltow-Fläming.

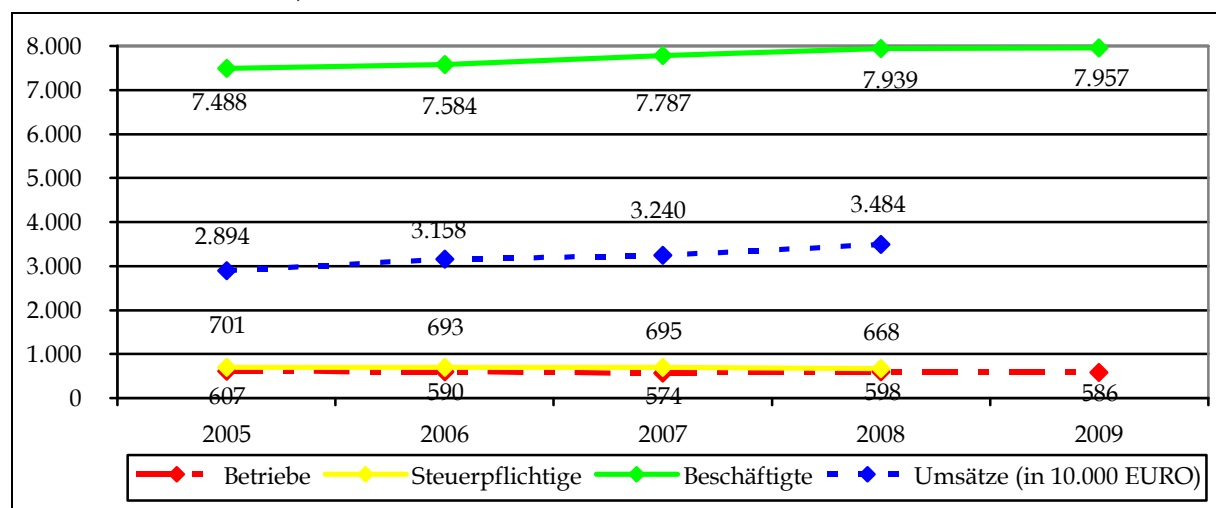
Demgegenüber fahren sechs Zehntel der Auspendler/innen aus Luckenwalde fahren in den Norden zur Arbeit; in die nördlichen Teile der Landkreise Teltow-Fläming und Potsdam-Mittelmark, in die Landeshauptstadt Potsdam oder nach Berlin. Dies wiederum unterstreicht die Attraktivität dieser Region Brandenburgs und der Bundeshauptstadt für Arbeitskräfte.

Die Zahl von jeweils etwa 300 auspendelnden bzw. einpendelnden Auszubildenden spricht – bei insgesamt ca. 550 Ausbildungsplätzen am Standort<sup>12</sup> - einerseits für die Attraktivität des Ausbildungsortes Luckenwalde. Andererseits verdeutlichen diese Zahlen die differenzierten Berufswünsche junger Menschen, die trotz des quantitativ vergleichsweise großen Ausbildungsplatzangebotes in der Stadt<sup>13</sup> auch in anderen Regionen Ausbildungsmöglichkeiten suchen und wahrnehmen.

### 2.1.6 Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005

Der Standort Luckenwalde hat seit dem Jahr 2005, seit der Neuausrichtung der Brandenburger Förderpolitik nach der Philosophie des „Stärken stärken“, insgesamt eine gute Entwicklung genommen. Die Verkehrsanbindung der Stadt konnte in vergangenen Jahren deutlich verbessert werden, ist allerdings aus Sicht vieler Unternehmen noch immer nicht optimal. Das Image von Luckenwalde wurde vor allem durch das Technologie- und Gründerzentrum sowie die vornehmlich dort lokalisierte Biotechnologie positiv beeinflusst.

#### Übersicht 7 Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Luckenwalde (2005-2009)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Sonderauswertungen)

<sup>12</sup> Vergleiche dazu den vorherigen Abschnitt 2.1.4.

<sup>13</sup> Ebenda.

Die vorstehende Übersicht zeigt, dass Luckenwalde auch bei wichtigen „harten“ Indikatoren ein dynamisches Wachstum aufweisen kann; allerdings stagniert die Zahl der Betriebe wie auch der Umsatzsteuerpflichtigen. Als Wachstumsträger beim Umsatz erwies sich in den vergangenen Jahren vor allem das Verarbeitende Gewerbe, bei der Beschäftigung waren es das Verarbeitendes Gewerbe (2005 bis 2009 +19 %) und das Gesundheitswesen (+15 %).

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung schnitt die Stadt Luckenwalde (+19 % bzw. +6 %) im Vergleich zur durchschnittlichen Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Teltow-Fläming (+36 % bzw. +11 %) nicht ganz so gut ab.

Im Zeitraum 1990-2005 haben nicht nur Luckenwalde, sondern auch der raumordnungspolitisch dieser Stadt zugeordnete Mittelbereich<sup>14</sup> und der südliche Teil des Landkreises Teltow-Fläming<sup>15</sup>, etwa ein Fünftel der früheren Bevölkerungszahlen verloren. Seither fällt der Bevölkerungsrückgang in Luckenwalde, vermutlich nicht zuletzt aufgrund der o. a. positiven Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, weitaus milder aus. Vergleichbares gilt auch für den Mittelbereich und mit Abstrichen auf den südlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming.

**Übersicht 8 Bevölkerungsentwicklung in Luckenwalde, in dessen Mittelbereich und im Landkreis Teltow-Fläming (2005-2009, jeweils zum 31.12.\*)**

Jahr	Luckenwalde		Mittelbereich Luckenwalde		Teltow-Fläming, südlicher Teil		Teltow-Fläming	
	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100
2005	21.373	100	37.810	100	63.690	100	161.902	100
2006	21.176	99	37.537	99	62.980	99	162.383	100
2007	20.902	98	37.227	98	62.245	98	162.320	100
2008	20.726	97	36.988	98	61.508	97	162.073	100
2009	20.684	97	36.874	98	61.111	96	162.053	100

\* für 2009 Daten mit Stand zum 30.6.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Im Zuge der demographischen Entwicklung schreitet allerdings, wie noch zu zeigen sein wird<sup>16</sup>, die Alterung der Bevölkerung insgesamt sowie der Bevölkerung im Erwerbsalter weiter voran. Dies gilt sowohl für Luckenwalde, den entsprechenden Mittelbereich als auch für alle anderen Teile des Landkreises Teltow-Fläming.

<sup>14</sup> Zu diesem Mittelbereich zählt die Raumordnungspolitik des Landes Brandenburg neben Luckenwalde die beiden Kommunen Nuthe-Urstromtal und Trebbin.

<sup>15</sup> Diesem Teil des Landkreises wurden, vor allem unter Berücksichtigung der Lage im Raum, der Verkehrsverbindungen und der bestehenden Verflechtungsbeziehungen, die Kommunen Baruth/Mark, Dahmetal, Dahme/Mark, Ihlow, Jüterbog, Luckenwalde, Niederer Fläming, Niedergörsdorf sowie Nuthe-Urstromtal zugeordnet.

<sup>16</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.4.

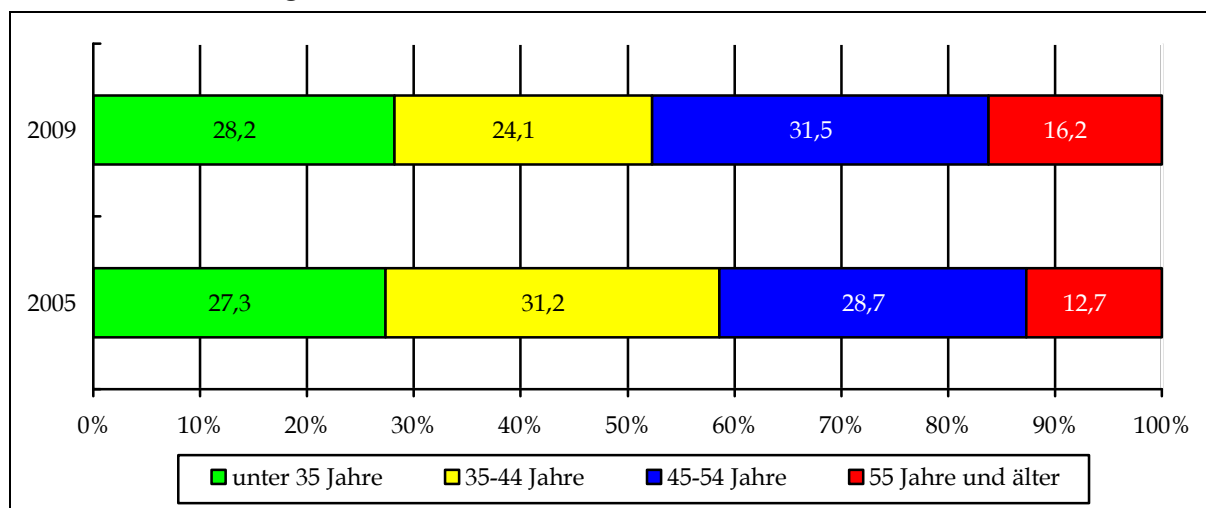


Viele der Beschäftigtenstrukturen in der Stadt Luckenwalde blieben in den vergangenen Jahren interessanter Weise nahezu unverändert. Dazu gehören beispielsweise der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss (2005 10,3 %; 2009 10,1 %), der Anteil der Beschäftigten in innovationsrelevanten Berufsgruppen (2005 5,7 %; 2009 5,5 %) und der Frauenanteil an den Beschäftigten (2005 57,4 %; 2009 58,8 %). Auch die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Berufsgruppen blieb weitgehend unverändert: Lediglich fünf Berufsgruppen hatten zwischen 2005 und 2009 Anteilsgewinne oder Anteilsverluste von 0,5-Prozentpunkten oder mehr zu verzeichnen. Dies waren die Berufsgruppen Bürofach- und Bürohilfskräfte (minus 1,3-Prozent-Punkte), Lehrer/innen (-0,7), Übrige Gesundheitsdienstberufe (plus 0,5-Prozent-Punkte), Berufe des Landverkehrs (+0,6) bzw. Soziale Berufe (+0,8).

Demgegenüber gab es merkbliche Veränderungen einerseits bei der Auszubildendenquote. Diese Quote, d.h. der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, erhöhte sich von 6,5 % im Jahr 2005 auf 7,3 % im Jahr 2009 und spricht für das wachsende Ausbildungsengagement der Betriebe im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde.

Andererseits ist in den vergangenen Jahren eine deutliche Alterung der Beschäftigten festzustellen. Die nachstehende Übersicht zeigt nämlich, dass die Beschäftigtenanteile der beiden höheren Altersgruppen seit 2005 angestiegen sind. Dem steht ein deutlicher Rückgang der Beschäftigten in der mittleren Altersgruppe (35 bis 44 Jahre) gegenüber. Weitgehend stabil blieb der Beschäftigtenanteil in der jüngsten Altersgruppe (unter 35 Jahre), was auf das zunehmende Ausbildungsengagement zurückzuführen sein dürfte.

#### Übersicht 9 Verteilung der Beschäftigten in Luckenwalde auf die Altersgruppen im Vergleich von 2005 und 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

### 2.1.7 Luckenwalde und die Region

Auf die Stadt Luckenwalde entfallen in seinem raumordnungspolitisch festgelegten Mittelbereich<sup>17</sup> gegenwärtig 58 % aller Betriebe und 70 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bezogen auf die südlichen Teile des Landkreises Teltow-Fläming<sup>18</sup> liegen die entsprechenden Gewichte immerhin noch 31 % bzw. 41 %. Im Übrigen sind nahezu alle fernabsatzorientierten Betriebe dieser Region in Luckenwalde lokalisiert und holen damit Umsatz, Wertschöpfung und Beschäftigung in diesen Teil des Landkreises Teltow-Fläming. Der Regionale Wachstumskern Luckenwalde hat damit bedeutsame wirtschaftliche und infrastrukturelle Ankerfunktionen nicht nur für seinen Mittelbereich, sondern für den gesamten südlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming mit seinen insgesamt mehr als 60.000 Einwohner/innen.

**Übersicht 10 Betriebe und Beschäftigte in Luckenwalde, in dessen Mittelbereich und im Landkreis Teltow-Fläming (2009)**

Jahr	Luckenwalde		Mittelbereich Luckenwalde		Teltow-Fläming, südlicher Teil		Teltow-Fläming	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
2005	607	7.488	1.017	10.670	1.887	18.071	4.037	45.874
2009	586	7.957	1.006	11.398	1.895	19.375	4.104	50.778

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die quantitative Bedeutung von Luckenwalde für den Landkreis Teltow-Fläming ist demgegenüber etwas geringer: 12 % aller Umsatzsteuerpflichtigen und 6 % aller Umsätze im Landkreis sowie 14 % aller Betriebe und 16 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind an diesem Regionalen Wachstumskern lokalisiert. Dieses quantitative Gewicht von Luckenwalde nimmt überdies im Zeitverlauf leicht ab, da die nördlichen Teile des Landkreises noch dynamischer wachsen als die südlichen.

Unabhängig von diesen quantitativen Bewertungen hat die Stadt Luckenwalde eine hohe qualitative Bedeutung, und zwar sowohl für die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Teltow-Fläming als auch für die des Landes Brandenburg insgesamt: Das Technologie- und Gründerzentrum Luckenwalde mit dem Branchenschwerpunkt Biotechnologie ist eines von nur vier derart sektoral spezialisierten Zentren im ganzen Land und stellt nicht zuletzt deshalb in den damit verbundenen Fachbereichen relevante Teile des Forschungs- und Entwicklungspotentials in Brandenburg.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Vergleiche zur Abgrenzung den vorherigen Abschnitt 2.1.6.

<sup>18</sup> Ebenda.

<sup>19</sup> Siehe dazu Larsen, Christa / Bieräugel, Roland / Schuldt, Karsten (2010): Studie zur Fachkräftesituation im Bereich Forschung und Entwicklung im Land Brandenburg, Frankfurt am Main und Potsdam

## 2.2 Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen

### 2.2.1 Methodische Vorbemerkungen

Nachstehend werden die Befunde aus den mündlichen Befragungen von insgesamt 76 Betrieben vorgestellt. Darunter befinden sich 59 Betriebe aus Luckenwalde, 11 Betriebe aus der Kommune Nuthe-Urstromtal und jeweils drei Betriebe aus den Kommunen Am Mellensee bzw. Trebbin. Die zunächst geplante Einbeziehung von etwa 60 Betrieben aus dem Umland des Regionalen Wachstumskerns konnte dementsprechend nicht vollständig umgesetzt werden.

Für die Stadt Luckenwalde konnten mit den Befragungen aussagekräftige Einschätzungen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven von Betrieben aus den industriellen Branchenkompetenzfeldern Automotive, Biotechnologie/Life Sciences, Ernährungswirtschaft und Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik, Mikroelektronik sowie aus dem dienstleistungsorientierten Branchenkompetenzfeld Tourismus gewonnen werden. Die Erhebungen in der Kommune Nuthe-Urstromtal fokussierten auf Betriebe der Landwirtschaft sowie des Gartenbaus und stehen damit für die strukturbestimmenden Wirtschaftsbereiche in dieser Kommune. Die Befragungsbetriebe in diesen beiden Kommunen stellen 24,6 % (Luckenwalde) bzw. 28,3 % (Nuthe-Urstromtal) aller Beschäftigten an diesen Arbeitsorten. Die Befragungen in den Kommunen Am Mellensee und Trebbin nahmen ausgewählte Betriebe, vor allem der Elektro- bzw. der Metallindustrie, in den Blick. Der Abdeckungsgrad der Befragung liegt in diesen beiden Kommunen bei 14,1 % bzw. 6,3 % der Gesamtbeschäftigung.

### Übersicht 11 Umfang und Struktur des befragten Samples von Betrieben in Luckenwalde und Umlandkommunen

Kommune	Anzahl der Betriebe		Anzahl der Beschäftigten		Branchenschwerpunkte der befragten Betriebe
	Befragte	Grundgesamtheit	Befragte	Grundgesamtheit	
Luckenwalde	59	586	1.962	7.957	Automotive, Biotechnologie/Life Sciences, Ernährungswirtschaft, Metall, Mikroelektronik, Tourismus
Nuthe-Urstromtal	11	134	282	997	Landwirtschaft, Gartenbau
Am Mellensee	3	140	132	937	Elektroindustrie
Trebbin	3	286	154	2.444	Metall, Luftfahrzeugbau
<b>insgesamt</b>	<b>76</b>	<b>1.146</b>	<b>2.530</b>	<b>12.335</b>	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Die Befragungen wurden im Wesentlichen im IV. Quartal 2009 und im I. Quartal 2010 durchgeführt. Daran waren in jedem Fall Mitarbeiter/innen aus der Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde sowie ergänzend dazu Akteure aus der Region, beispielsweise des zuständigen Regionalbüros für Fachkräftesicherung der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg, beteiligt.

Der dabei eingesetzte standardisierte Erhebungsbogen<sup>20</sup> diente sowohl der Realisierung der Innovationspotenzialanalyse<sup>21</sup> als auch der hier vorliegenden Fachkräftebedarfsanalyse und enthielt dementsprechend zwei mehr oder weniger in sich abgeschlossene inhaltliche Teile. Die folgenden Auswertungen und Einschätzungen konzentrieren sich auf diejenigen Befunde, die aus Teil 2 dieses Erhebungsbogens generiert werden konnten.

Im Hinblick auf die Auswertungsergebnisse ist darauf hinzuweisen, dass einige wenige Fragen aus dem Erhebungsbogen nicht von allen Betrieben beantwortet wurden oder aber inkonsistente Antworten erhielten. Dies betraf insbesondere Fragen zur Struktur Beschäftigung (Alter, Beruf, Geschlecht, Qualifikation). Soweit möglich, wurden die entsprechenden Lücken aus anderen verfügbaren Informationen der jeweiligen Erhebungsbögen rekonstruiert.

Unabhängig von diesen Einschränkungen liefert die Erhebung ein sehr aussagekräftiges Bild zur aktuellen Fachkräftesituation und zu den Fachkräfteperspektiven in den benannten Wirtschaftsbereichen bzw. Branchenkompetenzfeldern im Raum Luckenwalde, nicht zuletzt weil die einbezogenen Betriebe mehr als ein Fünftel der Gesamtbeschäftigung dieser Region auf sich vereinen.

### **2.2.2 Beschäftigungsentwicklung seit dem Jahr 2007**

Die befragten Betriebe haben in den vergangenen Jahren, ungeachtet der Wirtschaftskrise in 2008/2009, ihre Beschäftigung deutlich ausweiten können: Seit dem Jahr 2007 ist ein Beschäftigungsaufbau um 12,2 % zu verzeichnen. Bei den Luckenwalder Betrieben belief sich der Beschäftigungszuwachs sogar auf 13,7 % und bei den Umlandbetrieben immerhin noch auf 7,2 %.

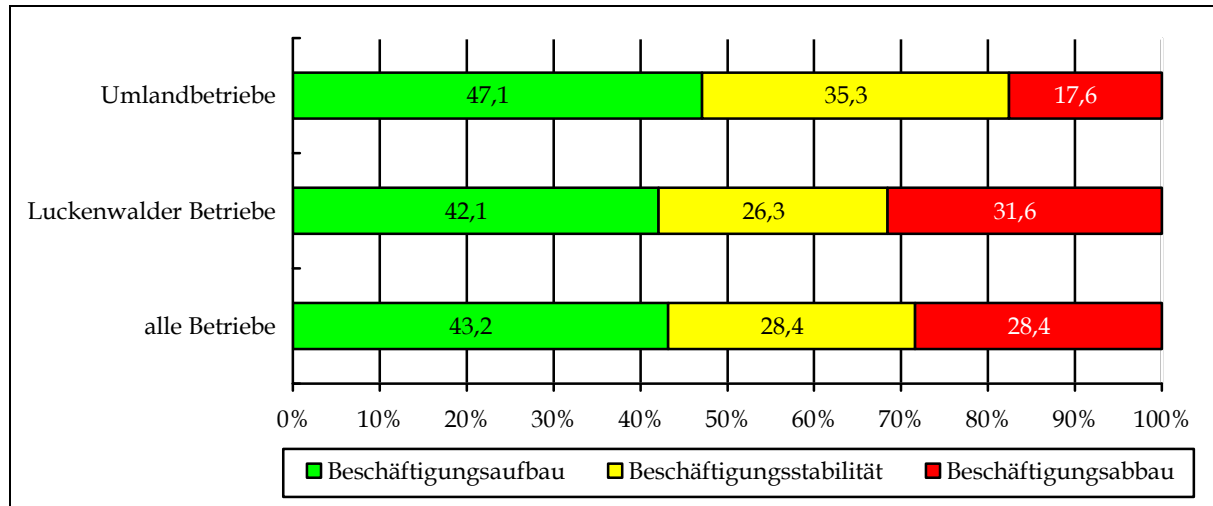
Wenngleich das Gros dieser Beschäftigungsgewinne auf den Auf- und Ausbau neu angesiedelter Betriebe zurückzuführen war, zeigt doch die folgende Übersicht, dass auch viele andere (Bestands-)Betriebe ihre Beschäftigung ausweiten konnten. Zudem haben zahlreiche weitere Betriebe in der Krise erfolgreich versucht, trotz teilweise gravierender Umsatzrückgänge ihre Beschäftigung und damit ihre Fachkräfte zu halten und so eine perspektivisch ausgerichtete Personalpolitik betrieben.

---

<sup>20</sup> Der eingesetzte Erhebungsbogen ist in Anlage 1 dokumentiert.

<sup>21</sup> DIW (2010), a.a.O.

## Übersicht 12 Beschäftigungsentwicklung der befragten Betriebe im Raum Luckenwalde zwischen 2007 und 2009 (Verteilung der Betriebe in %)



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Die stärker werdende Fachkräfteorientierung vieler Betriebe verdeutlicht auch das Wachstum bei Hochqualifizierten, d.s. Beschäftigte mit Hochschulabschluss: Deren Anzahl stieg im Zeitraum 2007 bis 2009 bei den befragten Betrieben um 60,4 %, wobei die entsprechende Wachstumsrate in Luckenwalde bei 70,4 % und im Umland bei 23,5 % lag. Zwar spielten für diese Entwicklung ebenfalls die neu angesiedelten Betriebe eine wichtige Rolle, aber auch viele der Bestandsunternehmen haben die Anzahl ihrer Beschäftigten mit Hochschulabschluss erhöhen können.

Mit diesen positiven Entwicklungen konnte die Zahl der Auszubildenden nicht ganz mithalten: Diese stieg zwischen 2007 und 2009 lediglich um 1,1 %. Dabei mussten die Luckenwalder Betriebe sogar einen leichten Rückgang um 1,9 % konstatieren, während die Umlandbetriebe – allerdings ausgehend von einem vergleichsweise niedrigen Ausbildungsniveau<sup>22</sup> – einen Zuwachs von 23,8 % zu verzeichnen hatten. Insgesamt spiegeln sich in diesen Zahlen die jüngsten Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt wider: Während etwa bis zum Jahr 2005 die meisten Betriebe aus einer großen Zahl von Ausbildungsplatzbewerber/innen auswählen konnten, geht mit der seither deutlich zurückgehenden Zahl an Schulabgänger/innen – ganz unabhängig von deren vorhandener oder nicht vorhandener Ausbildungsreife – eine sinkende Zahl von Bewerbungen um Ausbildungsplätze einher. Der demographische Trend einer rückläufigen Zahl von Schulabgänger/innen kommt in den nächsten Jahren allerdings zum Erliegen<sup>23</sup>, so dass diese Determinante in Richtung einer künftig annähernd stabilen Zahl von Ausbildungsplatzbewerber/innen wirkt.

<sup>22</sup> Siehe dazu ausführlicher Abschnitt 2.2.4.

<sup>23</sup> Vergleiche Abschnitt 2.4.

### 2.2.3 Aktuelle Beschäftigtenstrukturen

Nachfolgend soll zunächst auf einige wichtige Beschäftigtenstrukturen eingegangen werden, da diese maßgeblich die personalwirtschaftlichen Handlungslogiken der verschiedenen Betriebe hervorbringen.

#### Geschlechtsstruktur

Von den Beschäftigten der befragten Betriebe sind 32,5 % Frauen und dementsprechend 67,5 % Männer. In beiden Befragungsräumen – Luckenwalde (Männeranteil 68,7 %) und Umland (62,5 %) – stellen Männer das Gros der Beschäftigten. Die Geschlechterstruktur des Befragungssamples weicht damit, vor allem branchenbedingt, deutlich von der insgesamt anzutreffenden Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten ab.<sup>24</sup>

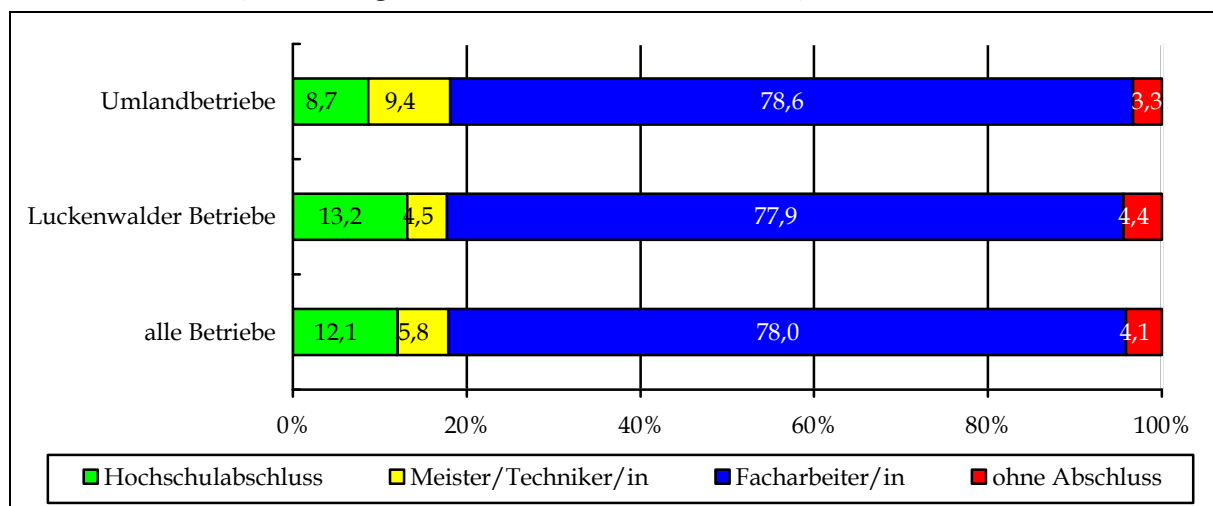
#### Zeitungfang der Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist bei den Befragungsbetrieben die Ausnahme: Zum Erhebungszeitpunkt lag die Teilzeitquote bei lediglich 4,6 % aller Beschäftigten, während entsprechend 95,4 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen. Mit mehr als sieben Zehntel stellen Frauen die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten.

#### Qualifikationsstruktur

Die aktuelle Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

Übersicht 13 Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe im Raum Luckenwalde (Verteilung auf Qualifikationsstufen in %)



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

<sup>24</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.1.2.

Deutlich wird, dass der Arbeitsmarkt im Raum Luckenwalde in erster Linie ein Facharbeiterarbeitsmarkt ist. Dementsprechend ist die (duale) Berufsausbildung der dominante Weg der Heranbildung von Berufsnachwuchs, was nicht zuletzt ein adäquates Ausbildungsengagement erfordert.<sup>25</sup>

Beschäftigte ohne Berufsabschluss werden in diesem Raum dagegen nur in vergleichsweise geringem Umfang benötigt.

Im Bereich der höher Qualifizierten gibt es demgegenüber deutliche Unterschiede zwischen der Stadt Luckenwalde und dem Umland: Im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde gibt es über den Facharbeiterbedarf hinaus einen relevanten Bedarf an Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Entsprechend ist der diesbezügliche Fachkräftenachwuchs über akademische Bildungsgänge erforderlich. Da Luckenwalde jedoch kein Hochschulstandort ist, müssen dazu andere als lokale Wege der Bedarfssicherung gegangen werden. Im Umland von Luckenwalde spielt im Vergleich dazu der Bedarf an Beschäftigten mit Meister- oder Technikerabschluss eine durchaus wichtige Rolle. Dieser kann in vielen, wenngleich nicht in allen Fällen durch lokale und regionale Aus- und Weiterbildungsaktivitäten befriedigt werden.

Neben dieser räumlichen Differenzierung bei den Qualifikationsstrukturen gibt es am Standort Luckenwalde diesbezüglich auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchenkompetenzfeldern.

**Übersicht 14      Qualifikationsstruktur in den Luckenwalder Befragungsbetrieben nach Branchenkompetenzfeldern (Verteilung auf Qualifikationsstufen in %)**

Branchenkompetenzfeld	Hochschulabschluss	Meister-, Technikerabschluss	Facharbeiterabschluss	ohne Berufsabschluss
Automotive	7,7	4,8	85,9	1,5
Biotechnologie, Life Sciences	39,7	0,7	59,6	-
Ernährungswirtschaft	2,3	5,0	91,3	1,4
Metall	13,2	5,6	74,5	6,7
Mikroelektronik	37,7	6,1	54,4	1,8
Tourismus	3,6	2,2	66,4	27,7
<b>alle</b>	<b>13,2</b>	<b>4,5</b>	<b>77,9</b>	<b>4,4</b>

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Deutlich wird, dass in praktisch allen Branchenkompetenzfeldern Arbeitskräfte benötigt werden, die mindestens einen Facharbeiterabschluss vorweisen müssen. Lediglich das Branchenkompetenzfeld Tourismus und – mit deutlichen Abstrichen – auch noch das Branchenkompetenzfeld Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik bieten in nennenswertem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten für geringer Qualifizierte. Dagegen sind es die Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik, in denen akademisch ausgebildete Fachkräfte und solche mit Meister-/Technikerabschluss fast in genau so hohem Maße benötigt werden wie Beschäftigte mit Facharbeiterabschluss.

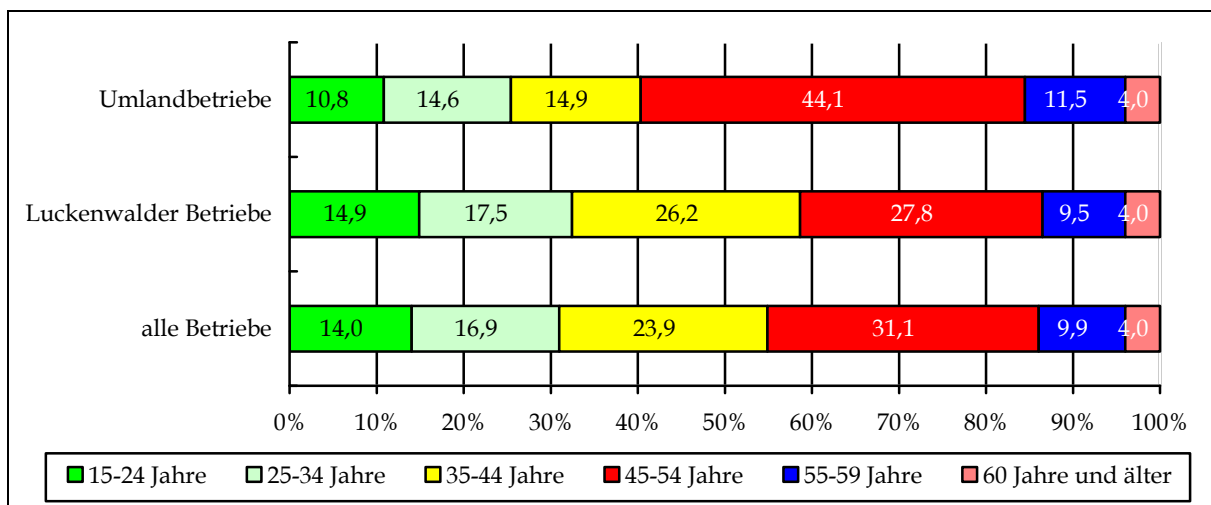
<sup>25</sup> Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt 2.2.4.

## Altersstruktur

Die Gesamtheit der befragten Betriebe weist im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming<sup>26</sup> eine durchschnittliche Altersstruktur auf, so dass auf den ersten Blick diesbezüglich kein akuter Handlungsbedarf besteht.

Allerdings verdeutlicht der genauere zweite Blick, dass die im Umland von Luckenwalde befragten Betriebe relativ ungünstige Altersstrukturen zu verzeichnen haben: Der Anteil der Beschäftigten in höheren, vor allem aber in mittleren Altersgruppen ist überdurchschnittlich hoch. Dementsprechend kommen auf diese Betriebe mittel- bis langfristig erhebliche altersbedingte Ersatzbedarfe zu. Überdies ist der Anteil von Beschäftigten in jüngeren Altersgruppen nur unterdurchschnittlich, was wiederum auf einen niedrigen Ausbildungsumfang<sup>27</sup> bzw. eine geringe Zahl an Neueinstellungen von jungen Fachkräften hindeutet. Der daraus resultierende Verjüngungsbedarf trifft allerdings in den nächsten Jahren auf eine weitere sinkende Zahl von Schulabgänger/innen bzw. Ausbildungsplatzbewerber/innen<sup>28</sup> und stellt vor diesem Hintergrund eine enorme Herausforderung dar.

### Übersicht 15 Altersstruktur der befragten Betriebe im Raum Luckenwalde (Verteilung auf Altersgruppen in %)



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Neben diesen räumlichen Differenzierungen können bei den Altersstrukturen der Beschäftigten, wie die nachstehende Übersicht zeigt, teilweise auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchenkompetenzfeldern festgestellt werden.

<sup>26</sup> Siehe Abschnitt 2.1.4.

<sup>27</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.4.

<sup>28</sup> Dazu finden sich in Abschnitt 2.4 ausführlichere Informationen.



## Übersicht 16 Altersstruktur in den Luckenwalder Befragungsbetrieben nach Branchenkompetenzfeldern (Verteilung auf Altersgruppen in %)

Branchenkompetenzfeld	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-59 Jahre	60 Jahre und älter
Automotive	17,3	15,6	28,1	29,3	8,2	1,6
Biotechnologie, Life Sciences	16,7	28,8	36,4	10,6	4,5	3,0
Ernährungswirtschaft	2,5	16,0	32,8	32,8	11,8	4,2
Metall	11,7	12,4	24,3	31,3	12,6	7,7
Mikroelektronik	17,5	24,6	21,1	22,8	9,6	4,4
Tourismus	25,2	35,0	16,8	14,0	5,6	3,5
<b>alle</b>	<b>14,9</b>	<b>17,5</b>	<b>26,2</b>	<b>27,8</b>	<b>9,5</b>	<b>4,0</b>

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Die jüngsten Belegschaften haben die Betriebe des Tourismus, was nicht zuletzt auf den breiten Einsatz von Auszubildenden im Wertschöpfungsprozess dieser Branche zurückzuführen ist. Auch die Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik sind vergleichsweise „jung“; dies geht offenbar mit deren modernem Image einher. Kritische Altersstrukturen weisen insbesondere die Branchenkompetenzfelder Ernährungswirtschaft sowie Metallherzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik auf, allerdings in verschiedener Art und Weise: Die Metallbranche hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter ab 55 Jahre (20,3 %), die bereits in naher Zukunft altersbedingt ersetzt werden müssen. Demgegenüber hat die Ernährungswirtschaft offenbar Schwierigkeiten Berufsnachwuchs zu rekrutieren; darauf deutet der weit unterdurchschnittliche Anteil jüngerer Beschäftigter – nur 2,5 % unter 25 Jahren – hin.

Über diese räumlichen und sektoralen Durchschnittsbetrachtungen hinaus sind auch einzelbetriebliche Analysen von Interesse. Auf eine entsprechende Frage gaben 11 bzw. 14,5 % aller befragten Betriebe an, überalterte Beschäftigtenbereiche zu haben. In Übereinstimmung mit den o.a. Informationen waren davon insbesondere Betriebe aus den Branchenkompetenzfeldern Metallherzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik (4) sowie Ernährungswirtschaft (2) betroffen. Besonders problematisch ist Überalterung vor allem dann, wenn davon ganze Belegschaften (zwei Betriebe) oder unternehmensstrategisch wichtige Bereiche wie die Betriebsleitungen oder die Bereiche Forschung und Entwicklung/Technologie (jeweils zwei Betriebe) betroffen sind.

### Einzugsbereiche der Betriebe

Die befragten Betriebe rekrutieren ihre Beschäftigten nicht nur aus der Untersuchungsregion selbst, sondern auch aus dem näheren oder weiteren Umland.<sup>29</sup> Im Einzelnen zeigten die Erhebungen folgende räumliche Einzugsbereiche auf.

<sup>29</sup> Siehe dazu auch Abschnitt 2.1.5.

**Übersicht 17 Einzugsbereiche der Befragungsbetriebe (Anteil der Betriebe mit Beschäftigten aus den genannten Regionen in %, Mehrfachnennungen möglich)**

Region/Betriebe	Arbeitsort = Wohnort	Landkreis Teltow-Fläming	übriges Brandenburg	Berlin	andere Bundesländer
Umlandbetriebe	76,5	94,1	58,8	29,4	11,8
Luckenwalder Betriebe	98,3	74,6	37,3	33,9	18,6
<b>alle Betriebe</b>	<b>93,4</b>	<b>78,9</b>	<b>42,1</b>	<b>32,9</b>	<b>17,1</b>
Betriebe des BKF Biotechnologie, Life Sciences	88,9	77,8	44,4	77,8	55,6

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Schon heute rekrutieren mehr als vier Zehntel der befragten Betriebe zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter/innen regional, d.h. im Kontext der vorliegenden Studie außerhalb des Landkreises Teltow-Fläming. Fast ein Drittel der Betriebe beschäftigt Mitarbeiter/innen aus Berlin und etwa ein Sechstel aus anderen Bundesländern.

Wie das Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences mit seinem überdurchschnittlich hohen Anteil an akademisch gebildeten Beschäftigten<sup>30</sup> beispielhaft zeigt, nimmt der räumliche Einzugsbereich der Betriebe mit steigendem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter/innen zu. Mithin gilt – höher qualifizierte Beschäftigte werden bereits heute vielfach auf überregionalen Arbeitsmärkten gewonnen.

**2.2.4 Engagement in der Aus- und Weiterbildung sowie ergänzende personalpolitische Aktivitäten**

Die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben hängt maßgeblich von den Fachkompetenzen der Mitarbeiter/innen ab. Vor diesem Hintergrund wird nachstehend ein Blick auf das Aus- und Weiterbildungsengagement der befragten Betriebe ebenso gerichtet wie auf ergänzende personalpolitische Aktivitäten.

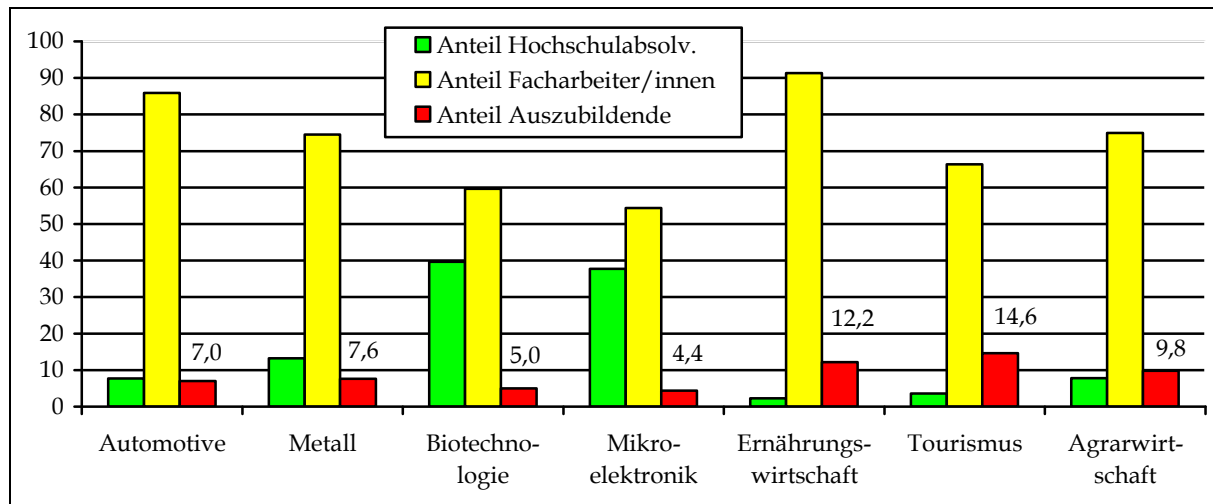
**Berufliche Erstausbildung**

Gegenwärtig bilden 53,9 % der befragten Betriebe zusammen genau 200 Auszubildende aus, was einer Auszubildendenquote von 7,9 % entspricht. Im Vergleich zwischen der Stadt Luckenwalde einerseits und dem Umland andererseits ist bei den Betrieben im Regionalen Wachstumskern sowohl die Ausbildungsbetriebsquote (50,8 %) als auch die Auszubildendenquote (7,8 %) etwas niedriger als im Umland (64,7 % bzw. 8,4 %).

<sup>30</sup> Vergleiche dazu die vorstehenden Ausführungen in diesem Abschnitt.

Die folgende Übersicht zeigt die deutlichen sektoralen Unterschiede beim Ausbildungsengagement.

**Übersicht 18** Ausgewählte Qualifikations- und Ausbildungsindikatoren der befragten Betriebe nach Branchenkompetenzfeldern bzw. Branchen (Anteil der jeweiligen Beschäftigten in %)



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Auf der einen Seite spielt die berufliche Erstausbildung für die Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik zwar eine gewisse, gleichwohl nur unterdurchschnittliche Rolle, da ein sehr großer Teil der Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügt und Berufsnachwuchs dementsprechend vornehmlich über akademische Bildungsgänge gewonnen werden muss. Auf der anderen Seite wird erkennbar, dass in den Branchenkompetenzfelder Ernährungswirtschaft und vor allem Tourismus die Berufsausbildung überdurchschnittliche Bedeutung besitzt und sowohl der Nachwuchskräftegewinnung dient als auch in die Wertschöpfungsprozesse der Betriebe dieser Branchen einbezogen ist.

Die folgende Übersicht macht sichtbar, dass die berufliche Erstausbildung in verschiedenen Formen stattfindet – wobei die Verbundausbildung von überraschend hohem Gewicht und damit annähernd genauso bedeutsam ist, wie die Berufsausbildung allein im Betrieb. Es kann davon ausgegangen werden, dass die im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming überdurchschnittlichen Ausbildungsquoten in der Untersuchungsregion auf die große Bedeutung der Verbundausbildung und deren Mobilisierungspotential für das Ausbildungsengagement von KMU zurückzuführen sind.

**Übersicht 19      Formen der beruflichen Erstausbildung nach Untersuchungsregionen  
(Anteil in %)**

Region/Betriebe	Ausbildung allein	Verbundausbildung	beide Ausbildungsformen
Umlandbetriebe	66,7	33,3	-
Luckenwalder Betriebe	45,4	48,5	6,1
<b>alle Betriebe</b>	<b>52,1</b>	<b>43,7</b>	<b>4,2</b>

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Interessant ist, dass die Verbundausbildung in der Stadt Luckenwalde eine deutlich größere Bedeutung hat als im Umland. Dieses räumliche Muster spricht möglicherweise dafür, dass sich eine Verbundausbildung in enger Nachbarschaft leichter organisieren lässt als bei mehr oder weniger großen räumlichen Distanzen zwischen den verschiedenen Ausbildungsbetrieben bzw. Verbundpartnern. Auffällig ist darüber hinaus, dass bis auf die Bereiche Tourismus, Landwirtschaft und Gartenbau alle anderen Branchenkompetenzfelder bzw. Branchen über Erfahrungen mit der Verbundausbildung verfügen. Dieser erfreuliche Befund bietet eventuell eine Grundlage für personalwirtschaftlich relevante Kooperationen zwischen Betrieben über die berufliche Erstausbildung hinaus.

Mit 68,1 % verweist die Mehrheit der Befragungsbetriebe darauf, bedarfsgerecht auszubilden. Entsprechend geben auch 63,4% der Ausbildungsbetriebe an, alle Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung zu übernehmen. Lediglich in den Bereichen Ernährungswirtschaft und Tourismus sind bei einigen Betrieben geringe Übernahmequoten zu verzeichnen.

Bei knapp einem Drittel nicht bedarfsgerecht ausbildender Ausbildungsbetriebe sowie einer knappen Hälfte derzeit nicht ausbildender Betriebe bestehen, ungeachtet der o. a. Wege der Nachwuchskräftegewinnung und Personaleinsatzlogiken, noch gewisse Reserven im Hinblick auf den Ausbildungsumfang.<sup>31</sup> Dabei sind allerdings auch diejenigen Gründe zu beachten, die Betriebe bislang zur Entscheidung geführt haben, (noch) oder nicht (mehr) auszubilden: Diese reichen von nicht vorhandenen strukturellen Bedingungen (etwa fehlende Berufsbilder) über fehlende Voraussetzungen in den Betrieben (Fehlen von Zeit, Finanzen, Technik, Personal, Ausbildungseignung etc.) und bei den Schulabgänger/innen (z. B. fehlende Ausbildungsreife, schlechte Motivation) bis hin zu einem ungünstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis von Ausbildung, alternativen Wegen der Nachwuchs- sowie Fachkräftegewinnung oder auch fehlenden Bedarfen an nach BBiG und Handwerksordnung Ausgebildeten.

<sup>31</sup> Siehe dazu ausführlicher den Abschnitt 2.2.5.

Die Abbruchquoten bei der beruflichen Erstausbildung liegen im ungewichteten Durchschnitt bei knapp 14 %, sind damit im landesweiten Vergleich<sup>32</sup> unterdurchschnittlich und sprechen für mehrheitlich gut vorbereitete Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen einerseits und Einstellungsentscheidungen der Betriebe andererseits. Während viele Betriebe auf Abbruchquoten nahe Null verweisen können, sind insbesondere im Branchenkompetenzfeld Tourismus überdurchschnittlich hohe Abbruchquoten festzustellen.

Interessant ist schließlich, dass nur eine Minderheit der Ausbildungsbetriebe – nämlich 9 von 45 bzw. 20 % – steigende Anforderungen an die Auszubildenden konstatiert.

### **Weiterbildung**

Nach den Erhebungsbefunden wird in vielen der befragten Betriebe berufliche Weiterbildung der Beschäftigten aktiv betrieben.

71 % der Befragten gaben an, weiterbildend tätig zu sein. Die Gründe der deutlich höheren Weiterbildungsbetriebsquote bei den Umlandbetrieben (94,1 %) gegenüber den Luckenwalder Betrieben (64,4 %) können mit dem vorliegenden Datenmaterial nicht eruiert werden. Gravierende sektorale Unterschiede im Hinblick auf das diesbezügliche Weiterbildungsengagement lassen sich nicht feststellen.

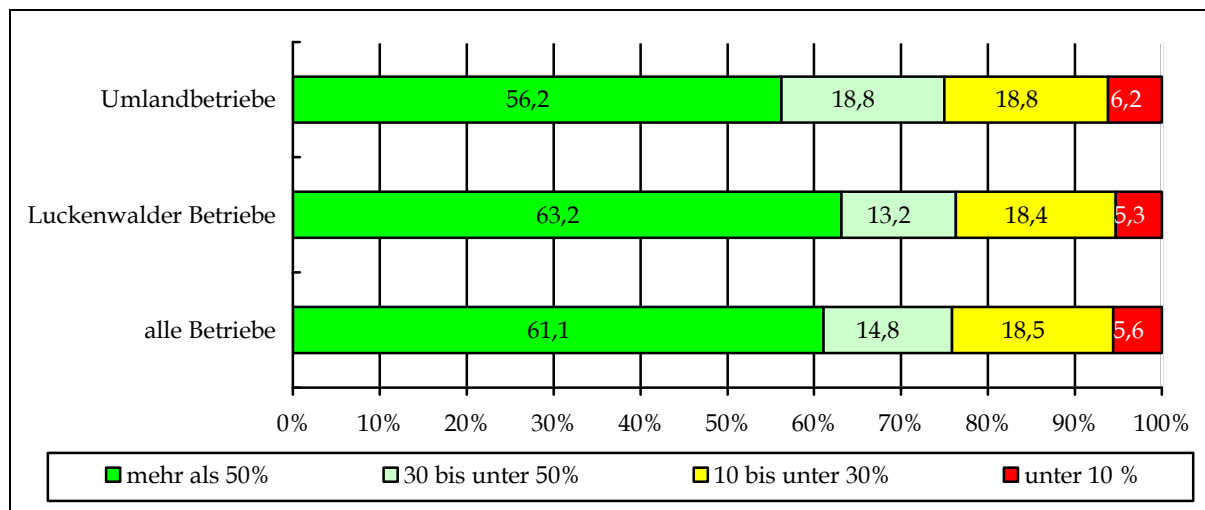
Von den 29 % nicht weiterbildungsaktiven Betrieben sieht ein Fünftel keine Notwendigkeit für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Lediglich ein weiteres Fünftel artikuliert konkrete Schwierigkeiten, die keine Weiterbildung zulassen. Dementsprechend gilt, dass sich drei Fünftel der weiterbildungsinaktiven bzw. 17 % aller befragten Betriebe nur wenig mit dem Pro und Contra beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten auseinandersetzen, d.h. diesbezüglich noch sensibilisiert werden müssen.

Überraschend hoch ist der Anteil der in Weiterbildungsaktivitäten einbezogenen Mitarbeiter/innen: Deutlich mehr als die Hälfte der weiterbildungsaktiven Betriebe haben nach eigenen Angaben mehr als 50 % ihrer Mitarbeiter/innen in die berufliche Weiterbildung einbezogen. Nur bei einer kleinen Minderheit dieser Betriebe werden weniger als 10 % der Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt. Räumliche oder sektorale Unterschiede sind im Übrigen bei diesem Indikator nicht festzustellen.

---

<sup>32</sup> Schuldt, Karsten (2008): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Land Brandenburg, Teltow

**Übersicht 20 Anteil der in berufliche Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/innen bei weiterbildungsaktiven Betrieben (Verteilung in %)**



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

In Übereinstimmung mit diesen erfreulichen Befragungsergebnissen steht Befund, wonach die Mehrzahl der Betriebe den Qualifikationsstand ihrer Beschäftigten als „sehr gut“ oder „gut“ einschätzt; dies gilt für 14,7 % bzw. 64 % der befragten Betriebe. Lediglich 21,3 % der Befragungsbetriebe antworteten auf die Frage nach dem Qualifikationsstand mit „befriedigend“. Die diesbezüglichen Einschätzungen der Luckenwalder Betriebe bzw. der Umlandbetriebe ähneln sich in der Tendenz, da mit 19 % bzw. 29,4 % jeweils nur eine deutliche Minderheit der befragten Betriebe den Qualifikationsstand ihrer Beschäftigten als „befriedigend“ bezeichnet.

**Übersicht 21 Einschätzung des Qualifikationsstandes der Mitarbeiter/innen durch die befragten Betriebe (Verteilung in %)**

Region, Branchenkompetenzfeld bzw. Branche	sehr gut	gut	befriedigend
Umlandbetriebe	5,9	64,7	29,4
Luckenwalder Betriebe	17,2	63,8	19,0
<b>alle Betriebe</b>	<b>14,7</b>	<b>64,0</b>	<b>21,3</b>
Automotive	28,6	71,4	-
Metall	11,8	64,7	23,5
Biotechnologie/Life Sciences	55,6	33,3	11,1
Ernährungswirtschaft	-	62,5	37,5
Tourismus	9,1	63,6	27,3
Mikroelektronik	-	100,0	-
Landwirtschaft	10,0	50,0	40,0

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Im Unterschied zu diesen regionalen Ähnlichkeiten gibt es bemerkenswerte sektorale Diskrepanzen bei der Einschätzung des Qualifikationsstandes: Insbesondere die weniger wissensintensiven Branchenkompetenzfelder bzw. Branchen Tourismus, Ernährungswirtschaft und Landwirtschaft sind es, die den Qualifikationsstand ihrer Mitarbeiter/innen besonders kritisch einschätzen und insofern zumindest implizit einen Weiterbildungsbedarf artikulieren.<sup>33</sup>

Ambivalent sind weitere Befragungsbefunde zur Situation der beruflichen Weiterbildung: Obwohl nur 27,4 % der befragten Betriebe über ein Budget für berufliche Weiterbildung verfügen (Umlandbetriebe 29,4 %; Luckenwalder Betriebe 26,8 %), ist das tatsächliche Weiterbildungsengagement weitaus höher (s.o.). Die Diskrepanz zwischen betrieblichem Weiterbildungsbudget einerseits und Weiterbildungsbeteiligung andererseits wird vermutlich auch damit zusammenhängen, dass sich mit 55,7 % ein großer Teil der befragten Betriebe bezüglich betrieblicher Weiterbildung beraten lässt (Umlandbetriebe 62,5 %; Luckenwalder Betriebe 53,7 %). Dies wiederum dürfte zumindest teilweise öffentlich geförderte Weiterbildungsaktivitäten der befragten Betriebe nach sich ziehen.

Es sind im Übrigen verschiedene Know-how-Träger, die die befragten Betriebe in Sachen Aus- und Weiterbildung beraten lassen: 34,2 % der Befragten nutzen die Arbeitsagentur, 27,6 % die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg, 25 % die Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer und 21,1 % andere Institutionen. Bei letztgenannten handelt es sich typischerweise um Branchenspezialisten (z. B. Brandenburgische Landwirtschaftsakademie, Bauernverband, Institut für Getreideverarbeitung, Deutscher Hotel- und Gaststättenverband), Bildungsdienstleister (etwa ZAL und bbw), öffentliche (ILB, SWFG, ZAB) sowie private Berater und nicht zuletzt andere Betriebe bzw. befreundete Unternehmer/innen.

### **Weitere personalpolitische Aktivitäten**

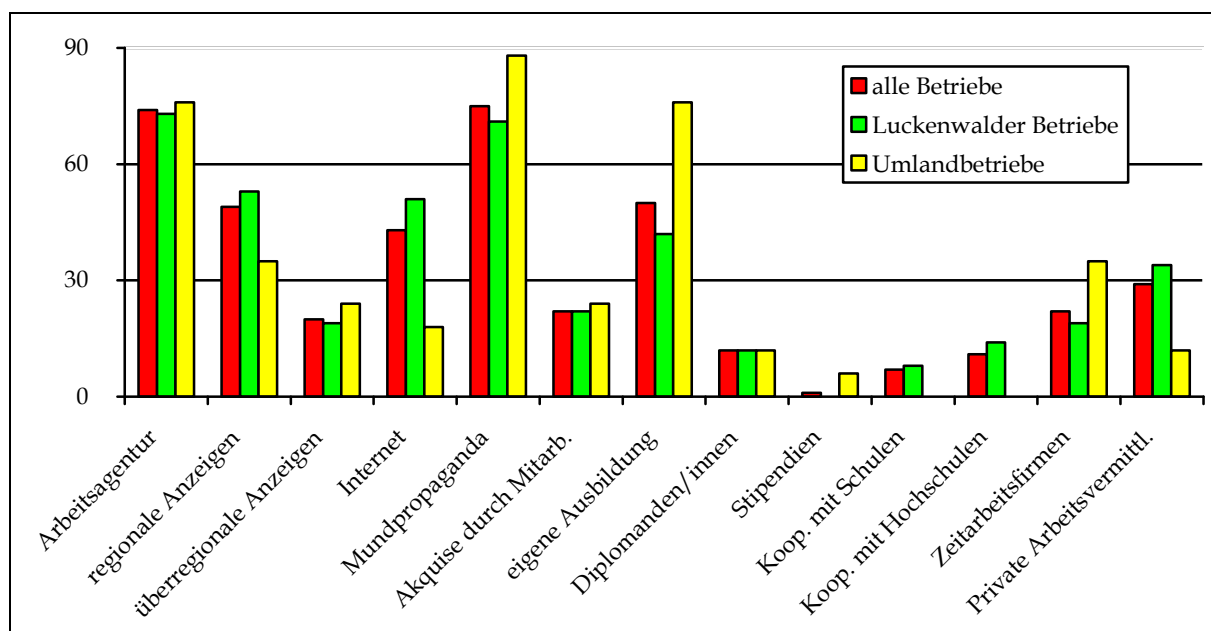
Zahlreiche Befragungsbetriebe engagieren sich mit Praktikumsplätzen für Schüler/innen, Studenten/innen oder Arbeitslose sowie mit Ferienjobs zugunsten des Kennenlernens potentieller Fach- und Nachwuchskräfte. Lediglich 17,1 % der befragten Betriebe boten keine einzige dieser vier Optionen an. Am häufigsten engagieren sich die Befragungsbetriebe bei Schülerpraktika (74,3 %) gefolgt von Studentenpraktika (52 %) und Arbeitslosenpraktika (46,7 %). Am seltensten werden Ferienjobs angeboten (34,7 %). Während insgesamt mehr als acht Zehntel der Betriebe Erfahrungen im Umgang mit Schüler/innen haben, besitzen nur etwa die Hälfte der befragten Betriebe eine eigene Praxis beim Einsatz von Studenten/innen bzw. Arbeitslosen.

<sup>33</sup> Siehe dazu auch Abschnitt 2.2.5.

Unabhängig von diesen umfangreichen und überaus kleinteiligen Aktivitäten, die nicht selten auch der Fach- und Nachwuchskräftegewinnung dienen, praktizieren nur sehr wenige Befragungsbetriebe strategisch angelegte Kooperationen mit personalpolitischer Relevanz: Lediglich 11,3 % der befragten Betriebe sind derartige Kooperationen mit anderen Betrieben, Bildungsdienstleistern, Hochschulen oder Schulen eingegangen. Sofern Kooperationen mit personalpolitischer Relevanz bestehen, sind andere Betriebe (7 %) die bevorzugten Partner, wohingegen Bildungsdienstleister (4,2 %) und Hochschulen (2,8 %) deutlich seltener sowie Schulen überhaupt nicht gebunden werden.<sup>34</sup> Der verhaltene Blick auf Hochschulen als mögliche Kooperationspartner kommt im Übrigen auch darin zum Ausdruck, dass nur 17,1 % der befragten Betriebe auf eine entsprechende Frage hin Interesse an der Zusammenarbeit mit einer Hochschule artikulierten. Im Vergleich mit dem Umfang realisierter Hochschulkooperationen wird damit gleichwohl das vorhandene Potential der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Hochschulen deutlich.

Abschließend soll den verschiedenen, aktuell genutzten Quellen der Personalakquisition der befragten Betriebe nachgegangen werden. Die folgende Übersicht zeigt zunächst die Befunde im Überblick, wobei mit der Frage nicht genau spezifiziert wurde, für welches Beschäftigungssegment Personal gewonnen werden sollte.

**Übersicht 22 Quellen der Personalakquisition nach Untersuchungsregionen (Anteil der Betriebe in %, Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

<sup>34</sup> Mehrfachnennungen waren bei den Antworten zu dieser Frage möglich.



Insgesamt zeigt sich, dass die Personalgewinnung über soziale Netzwerke (Mundpropaganda, Akquise durch Mitarbeiter/innen) die am häufigsten genutzte Quelle darstellt. Seitens einbezogener Institutionen ist es nach wie vor die Arbeitsagentur, die am intensivsten in die Personalsuche eingeschaltet wird. Während verschiedene Medien (Internet, regionale und überregionale Anzeigen) und spezialisierte Dienstleister (Zeitarbeitsfirmen, Private Arbeitsvermittlungen) ebenfalls noch von Relevanz sind, spielen kooperative (Zusammenarbeit mit Hochschulen bzw. Schulen) oder auch aufwändigere (Stipendien, Diplomanden/innen) Wege der Personalrekrutierung derzeit noch eine untergeordnete Rolle.

Im Vergleich der Untersuchungsregionen zeigt sich ein weitgehend ähnliches Muster beim Einsatz der verschiedenen Personalgewinnungsquellen. Einzelne dennoch vorhandene Unterschiede sind häufig auf Branchenspezifika zurückzuführen: So dürfte die sichtbar stärkere Nutzung von Zeitarbeitsfirmen durch die Umlandbetriebe mit der starken Präsenz von Landwirtschaftsbetrieben und deren Saisongeschäft zu tun haben.

Sofern es um die Gewinnung von höher Qualifizierten geht, benennen die befragten Betriebe andere Wege als die am häufigsten genutzten: 76 % der Hochqualifizierte suchenden Betriebe nutzen das Internet, 66 % schalten die Arbeitsagentur ein, 61 % kontaktieren Hochschulen, 58 % schalten Anzeigen und 47 % greifen auf Personaldienstleister zurück.<sup>35</sup>

## **2.2.5 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 Betrieben aus Luckenwalde und Umland geworfen werden.

### **Beschäftigtenbedarfe**

In 31 der 76 befragten Betriebe gab es zum Erhebungszeitpunkt freie Stellen, wobei insgesamt 100 Stellen neu zu besetzen waren. Bezogen auf die aktuelle Beschäftigtenzahl entspricht dies einer Bedarfsquote von 4 %.

Der relative Bedarfsumfang beträgt in den Luckenwalder Betrieben 3,7 %, zu dem 22 von 59 Betrieben mit 72 zu besetzenden Stellen beitragen. Die Bedarfsquote der Umlandbetriebe liegt bei 4,9 % erkennbar höher, wovon 9 von 17 Betrieben mit zusammen 28 Vakanzen stehen. Der höhere Bedarfsumfang der Umlandbetriebe ist, wie die folgende Übersicht zeigt, vornehmlich auf den strukturell bedingt hohen Bedarf von Saisonbeschäftigung zurückzuführen.

---

<sup>35</sup> Ein präziser Abgleich mit der vorhergehenden Frage ist nicht möglich, da bei den beiden Fragen – Personalgewinnungswege allgemein, Personalgewinnungswege speziell bei Hochqualifizierten – im Erhebungsbogen teilweise voneinander abweichende Antwortmöglichkeiten vorgegeben wurden.

## Übersicht 23 Umfang und Struktur freier, neu zu besetzender Stellen nach Untersuchungsregionen

Merkmal	alle Betriebe	Luckenwalder Betriebe	Umlandbetriebe
Anzahl freier Stellen	100	72	28
Anteil in % der aktuellen Beschäftigtenzahl	4,0	3,7	4,9
Hochschulabschluss (in % der Stellen)	26,0	33,3	7,1
Meister-,Techniker-, Fachschulabschluss (in % der Stellen)	9,0	6,9	14,3
Facharbeiterabschluss (in % der Stellen)	57,0	56,9	57,1
kein Abschluss (in % der Stellen)	8,0	2,8	21,4
kurzfristiger Bedarf (in % der Stellen)	97,8	97,2	100
mittelfristiger Bedarf (in % der Stellen)	2,2	2,8	-
Erweiterungsbedarf	81,0	84,7	71,4
Ersatzbedarf	13,0	13,9	10,7
Saisonbedarf	6,0	1,4	17,8

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Das Gros der freien Stellen muss kurzfristig besetzt werden. Im Übrigen sollen die Vakanzen in beiden Untersuchungsregionen vorrangig dazu dienen, Erweiterungsbedarfe zu befriedigen. Ersatzbedarfe spielen demgegenüber eine deutlich geringere Rolle, sind gleichwohl aber von Relevanz. In den befragten Umlandbetrieben, die sektoral maßgeblich durch Landwirtschaft und Gartenbau geprägt sind, existiert außerdem ein signifikanter Bedarf an Saisonbeschäftigten.

Die Anforderungen an die gesuchten Berufe bzw. Arbeitskräfte gestalten sich grundsätzlich so, dass mehrheitlich qualifizierte Fachkräfte gesucht werden. Im Vergleich zwischen den beiden Untersuchungsregionen zeigen sich gleichwohl erhebliche Unterschiede: In Luckenwalde besteht ein überdurchschnittlicher Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss, während gering Qualifizierte ohne Berufsabschluss nur in sehr geringem Umfang gesucht werden. Demgegenüber ist im Umland ein stärkerer Bedarf an Fachkräften mit Meister-, Techniker- bzw. Fachschulabschluss festzustellen; auch gering Qualifizierte werden – vor allem als Saisonbeschäftigte – in dieser Untersuchungsregion in nennenswertem Umfang benötigt.

Im Einzelnen sind es die folgenden Berufsabschnitte bzw. Berufe, für die aktuelle Vakanzen von den befragten Betrieben gemeldet wurden. Sichtbar wird der große Bedarf an Techniker/innen, Technischen Sonderfachkräften, Ingenieuren/innen und Chemiker/innen – mit hin von so genannten innovationsrelevanten Berufen.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Vergleiche dazu auch die Abschnitte 2.1.4 und 2.3.

## Übersicht 24 Neu zu besetzende Stellen nach Berufsabschnitten bzw. Berufen

Berufsabschnitt	Anzahl der Vakanzen	Beruf und Anzahl der Vakanzen
Techniker/innen, Technische Sonderfachkräfte	25	Laborant/in (8), Qualitätsbeauftragte (6), Chemielaborant/in (5), Lebensmitteltechniker/in (2), Messtechniker/in (1), MTA (1), CTA (1), Arbeitsvorbereiter/in (1)
Ingenieure/innen, Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	23	Chemiker/in (7), Wirtschaftsingenieur/in (4), Ingenieur/in Automation (3), Strömungsingenieur/in (2), Elektroingenieur/in (2), Instandhaltungsingenieur/in (1), Entwicklungsingenieur/in (1), Mathematiker/in (1), Technologie/in (1)
Elektroberufe	9	Wartungstechniker/in Elektromechanik (5), Elektroinstallateure/in (3), Elektriker/in (1)
Verkehrs- und Lagerberufe	8	Fachkraft Lager-/Warenlogistik (4), Kommissionierer/in (3), Lagerleiter/in (1)
Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft, Gartenbau	8	Hilfsgärtner/in (5), Tierwirt/in (2), Tierpsychologe/in (1)
Berufe in der Metallherzeugung und Metallbearbeitung	5	Schweißer/in (3), Stanztechniker/in (2)
Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe	5	Mechatroniker/in (4), Kfz-Mechaniker/in (1)
Ernährungsberufe	5	Küchenhelfer/in (2), Bäcker/in (1), Fleischermeister/in (1), Koch/Köchin (1),
Maschinisten/innen	4	Maschineneinrichter/in (3), Maschinenführer/in (1)
Sonstige Dienstleistungsberufe	4	Restaurantfachmann/-frau (1), Servicefachkraft (1), Kellner/in (1), Hausmeister/in (1)
Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe	3	Softwareentwickler/in (1), Programmierer/in (1), Buchhalter/in (1)
Warenkaufleute	1	Verkaufsmanager/in (1)

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

### Bedarfe an Auszubildenden

Von den 76 befragten Betrieben meldeten lediglich 15 Betriebe zusammen 28 freie Ausbildungsplätze. Davon entfielen auf Luckenwalde 5 Betriebe mit 10 freien Plätzen und auf das Umland 10 Betriebe mit 18 freien Plätzen.

Im Einzelnen wurden von den Betrieben zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten folgende freie Ausbildungsplätze angeboten: Landwirt/in (5 Plätze), Industriemechaniker/in (4), Tierwirt/in (3), Bäcker/in, Fachkraft für Lagerlogistik, Lebensmitteltechniker/in, Restaurantfachmann/-frau und Zierpflanzengärtner/in (jeweils 2), Bürokaufmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Mechatroniker/in, Metallbauer/in sowie Systemelektroniker/in (jeweils 1).

Ein zuverlässiges Bild über die Ausbildungsperspektiven kann aus diesen Angaben nicht abgeleitet werden, da die Erhebungen bei den einzelnen in unterschiedlichen Zeiträumen vorgenommen wurden: Die Betriebe aus Luckenwalde wurden im Spätherbst 2009 befragt, d.h. das Ausbildungsjahr 2009/2010 hatte gerade begonnen, so dass die Ausbildungsperspektiven diese Betriebe vermutlich unterzeichnet werden. Die Umlandbetriebe wurden hingegen im Frühjahr 2010 befragt, also in einem Zeitraum, als das neue Ausbildungsjahr 2010/2011 in den Blick rückte, so dass bei diesen Betrieben von annähernd plausiblen Angaben zu den Ausbildungsperspektiven auszugehen ist.

Insofern zeichnet der aktuelle Bestand an Auszubildenden vermutlich ein realistischeres Bild der Perspektiven. Von der Anzahl von gegenwärtig 200 Auszubildenden<sup>37</sup> ausgehend, müssten bei den Befragungsbetrieben jährlich etwa 65-70 Ausbildungsplätze neu besetzt werden, um das Ausbildungsniveau zumindest zu halten.

Für künftige Aktivitäten zur Erhöhung des Ausbildungsengagements könnte im Übrigen von Bedeutung sein, dass von den derzeit 32 nicht ausbildenden Betrieben immerhin 15 bzw. 46,9 % ein Interesse an der Verbundausbildung artikulierten.

### Stellenbesetzungsprobleme

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

### Übersicht 25 Stellenbesetzungsprobleme nach Untersuchungsregionen und Beschäftigtensegmenten

Beschäftigtensegment	alle Betriebe	Luckenwalder Betriebe	Umlandbetriebe
Arbeitsplätze für Beschäftigte allgemein			
ja, Stellenbesetzungsprobleme	55,6	50,9	73,3
nein, keine Stellenbesetzungsprobleme	44,4	49,1	26,7
Arbeitsplätze für Hochqualifizierte			
ja, Stellenbesetzungsprobleme	55,3	54,5	60,0
nein, keine Stellenbesetzungsprobleme	44,7	45,5	40,0
Ausbildungsstellen			
ja, Stellenbesetzungsprobleme	45,8	38,9	66,7
nein, keine Stellenbesetzungsprobleme	54,2	61,1	33,3

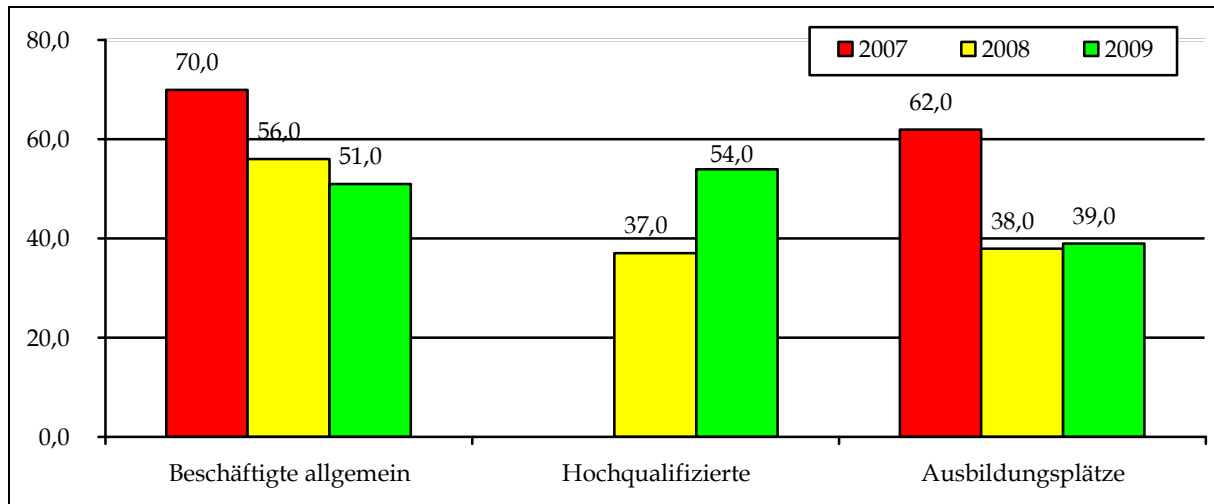
Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Auffällig an den dargestellten Einschätzungen ist, dass die Umlandbetriebe deutlich stärkere Stellenbesetzungsprobleme konstatieren als die Luckenwalder Betriebe – und dies durchgängig für alle Beschäftigtensegmente. Besonders gravierend sind die Stellenbesetzungsprobleme zwischen den beiden Untersuchungsregionen im Hinblick auf Ausbildungsstellen: Ausbildungsbetriebe im Umland sind offenbar weniger attraktiv für Jugendliche als solche in der Stadt Luckenwalde. Hinzu kommen Erreichbarkeitsprobleme mit dem ÖPNV, von denen insbesondere Minderjährige (ohne Fahrerlaubnis) betroffen sind.

<sup>37</sup> Siehe Abschnitt 2.2.4.

Äußerst interessant sind überdies die Einschätzungen der Luckenwalder Betriebe zu Stellenbesetzungsproblemen im Zeitverlauf. Derartige Betrachtungen erlauben die inzwischen drei realisierten Fachkräftestudien für diesen Regionalen Wachstumskern.

### Übersicht 26 Stellenbesetzungsprobleme Luckenwalder Betriebe im Zeitverlauf (Anteil der Antworten mit „ja“ in %)



Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

Die in der vorstehenden Übersicht dargestellten Einschätzungen der Betriebe deuten auf Problemverschiebungen zwischen den verschiedenen Arbeits- bzw. Ausbildungsmärkten hin:

- Die Besetzungsprobleme bei Ausbildungsstellen sind von 2007 bis 2008 zurückgegangen und verharren, angesichts der nur noch leicht rückläufigen Zahl von Schulabgänger/innen plausibel, auf dem erreichten Niveau. Weitere Verschlechterungen in diesem Segment signalisieren die Betriebe wahrscheinlich auch deshalb nicht, weil sich diese inzwischen auf die schwieriger gewordene Ausbildungsmarktsituation mit vielfältigen Aktivitäten der Nachwuchskräftegewinnung eingestellt haben.<sup>38</sup>
- Demgegenüber spitzt sich die Situation auf den Arbeitsmärkten für Hochqualifizierte ganz offenbar zu. Die Stellenbesetzungsprobleme in diesem Beschäftigtensegment werden von den Luckenwalder Betrieben nunmehr als größer betrachtet als bei den Auszubildenden. Dies dürfte nicht zuletzt mit den ansteigenden Erweiterungs- und Ersatzbedarfen der Betriebe bei Hochqualifizierten zu tun haben.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Ebenda.

<sup>39</sup> Vergleiche dazu auch die vorstehenden Einschätzungen zu den Beschäftigungsperspektiven sowie die Ausführungen in den Abschnitten 2.1.4 und 2.2.3.

## Weiterbildungsbedarfe

Mit 53,3 % artikuliert etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe einen aktuellen Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten; dies gilt für die Luckenwalder Betriebe (53,4 %) in ähnlicher Art und Weise wie für die Umlandbetriebe (52,9 %).

Dabei besteht ein Weiterbildungsbedarf für insgesamt 284 Mitarbeiter/innen bzw. 11,1 % der Belegschaften. Der Weiterbildungsbedarf ist in den Luckenwalder Betrieben mit 237 Mitarbeiter/innen bzw. 12,1 % der Belegschaften quantitativ etwas größer als in den Umlandbetrieben (47 bzw. 8,3 %).

Die erforderlichen Weiterbildungsthemen sind außerordentlich vielfältig und reichen von abschlussorientierten Bildungsmaßnahmen (wie z. B. Meisterausbildung) über spezielle Fachthematiken (etwa CAD-Software Konstruktion) bis hin zur Stärkung bestimmter sozialer Kompetenzen (beispielsweise Kundenfreundlichkeit). Die folgende Übersicht verdeutlicht die von den befragten Betrieben im Einzelnen benannten Weiterbildungsthemen.

### Übersicht 27 Thematische Weiterbildungsbedarfe nach Untersuchungsregionen

Luckenwalder Betriebe	Umlandbetriebe
Lehrgang OMA, Maschineneinrichtung, Pharmazie, Produktion, QMS (3x), Schweißen, Staplerschein, Versuchstierpflege (FELASA)	Arbeitsvorbereitung (2x), Avionik, Düngung (2x), innerbetriebliche Logistik (2x), Klimaführung (2x), Motorsteuerung, QMS (2x), Regenerative Energien/ENEV, Steuerungstechnik, Schweißerpässe, Schweißerzusatzqualifizierung, Umgang mit technischen Anlagen
Beschwerdemanagement, Internetmarketing, Kommunikation (2x), Kundenbetreuung, Kundenfreundlichkeit, Kundenumgang, Reklamationsverhalten, Service, Servicequalifikationen, Verkauf (2x)	Marketing/Vertrieb, Vertrieb
3D-Konstruktion, CAD-Programmierung, CAD-Software (Konstruktion), CNC, EDV-System, Produktionssoftware, Programmierung, Softwareanwendung, Software-Authentifizierung	PC-Anwendungen (2x), Produktionssoftware/Steuerung
Betriebsleitung, Betriebswirtschaftslehre, Buchhaltung, Organisation, Personalführung	Buchführung, Mitarbeiterführung (2x), Personal
Englisch (4x), Sprachen (3x)	Englisch (2x), Sprachen (2x)
Berufskraftfahrer/in, Elektromeister, Feinwerksmechaniker/in, Kfz-Meister, Meister, Restaurantmeister, Sommelier	
Gesundheitsprävention	
	Betriebsspezifische Weiterbildung (berufsbegleitend)

Quelle: Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

### 2.3      **Schwerpunktanalyse: Status quo und Bedarf an innovationsrelevanter Beschäftigung sowie Hochschulpotentialanalyse**

Im Rahmen der vorliegenden Studie werden im Folgenden die Bedarfe der Luckenwalder Unternehmen an innovationsrelevanten Beschäftigten untersucht und den Hochschulpotentialen der Region Berlin-Brandenburg gegenübergestellt.

#### **Definition innovationsrelevante Beschäftigung**

Als innovationsrelevante Beschäftigte gelten diejenigen, in deren beruflichen Aufgabenbereich es fällt, technische und organisatorische Innovationsprozesse voranzutreiben<sup>40</sup>. Sie sind entscheidend für die Innovationsdynamik und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Vor allem trifft dies auf Beschäftigte mit den Tätigkeitsschwerpunkten „Forschen, Entwerfen, Konstruieren und Gestalten“ sowie „Messen, Prüfen, Erproben und Kontrollieren“, wie sie im Mikrozensus 2004 definiert und von der Bundesagentur für Arbeit klassifiziert werden, zu. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zeichnet sich die Gruppe der innovationsrelevanten Beschäftigten durch ein hohes formales Qualifikationsniveau, i.d.R. Hochschulabschluss, aus.

Die Entwicklungstrends der Beschäftigtenstatistik zeigen, dass der Anteil innovationsrelevanter Beschäftigter an allen Beschäftigten zunimmt. Waren 1999 noch rund 3,5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Luckenwaldes innovationsrelevanten Berufsfeldern zuzuordnen, so stieg dieser Anteil bis 2009 auf 4 %.<sup>41</sup> Insbesondere bei Ingenieuren/innen und Technischen Sonderfachkräften ist in der vergangenen Dekade ein erheblicher Anstieg des Beschäftigtenniveaus zu verzeichnen. Die hohe Nachfrage nach Hochqualifizierten verdeutlicht auch die Arbeitslosenstatistik der innovationsrelevanten Berufsgruppen. Waren 1999 knapp 3 % aller Arbeitslosen im Landkreis Teltow-Fläming den innovationsrelevanten Berufen zuzuordnen, so halbierte sich deren Anteil bis 2009 auf 1,5 %. Im Ergebnis zeigt sich ein deutlicher Rückgang des Fachkräfteangebots bei den innovationsrelevanten Berufen, während gleichzeitig die Nachfrage steigt.

Die zunehmende Bedeutung von Hochqualifizierten für die Unternehmen Luckenwaldes wird auch im Wachstum der Anteile von Beschäftigten mit Hochschulabschluss an der Gesamtbeschäftigung sichtbar.<sup>42</sup>

Die Entwicklung von Innovation und innovationsrelevanter Beschäftigung wird derzeit durch zwei grundlegende Entwicklungstrends geprägt. Zum Einen verändern sich die Innovationsmodi, also Art und Weise, Umfang und Intensität der Innovationen und ihrer Umsetzung. Die Modi sind durch verkürzte Produktentwicklungszeiten, größere Variantenvielfalt, unternehmensübergreifende, interdisziplinäre und arbeitsteilig organisierte Forschungs- und

<sup>40</sup> Der Bereich der sozialen Innovation spielt im Kontext der Analyse industrieller Branchenkompetenzfelder nur eine indirekte Rolle und soll in dieser Studie daher nicht näher betrachtet werden.

<sup>41</sup> DIW (2010) a.a.O.

<sup>42</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.2.2.

Entwicklungsprozesse und einen Bedeutungszuwachs des Produktionsfaktors „Wissen“ gekennzeichnet. Zum Anderen wandeln sich die Alters- und Beschäftigungsstrukturen in der Bevölkerung<sup>43</sup> wie auch in den Betrieben. Insbesondere in den peripheren und ländlich geprägten Regionen wird der demographische Wandel durch teilweise dramatische Abwanderungsbewegungen verstärkt. Diese Entwicklungstrends manifestieren sich häufig in einem Mismatch von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage, insbesondere auf dem Gebiet der hochqualifizierten, innovationsrelevanten Beschäftigten<sup>44</sup>.

### **Betrachtete Branchenkompetenzfelder**

Der Regionale Wachstumskern Luckenwalde verfügt nach Einschätzung der kommunalen Wirtschaftsförderung über sechs standortrelevante Branchenkompetenzfelder, und zwar:

- Automotive,
- Biotechnologie/Life Sciences,
- Ernährungswirtschaft,
- Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik (Metall),
- Mikroelektronik und
- Tourismus.

Die benannten Wirtschaftssegmente unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Luckenwalde, sondern weisen auch hinsichtlich ihrer Innovationstätigkeit signifikante Unterschiede auf<sup>45</sup>. Daraus folgt, dass auch die Relevanz von bzw. der Bedarf nach innovationsrelevanten Beschäftigten, den Hochqualifizierten, in den einzelnen Branchenkompetenzfeldern sehr unterschiedlich ist.

Vor allem die wissensintensiven Bereiche Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik, geprägt von einer hohen Innovationsdynamik, einer eher analytischen Wissensbasis und höher ausgeprägten Kooperationsintensität mit Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen (auch im Bereich der Grundlagenforschung) sowie tendenziell radikalen Innovationen, lassen stärkere Bedarfe nach hochqualifizierten Beschäftigten erkennen. Die Branchenkompetenzfelder Metall und Automotive sind durch eine eher synthetische Wissensbasis und eine partiell geringere Innovationsdynamik gekennzeichnet. Dies kommt überwiegend in weniger und vor allem anwendungsorientierteren Forschungsk Kooperationen, in der Implementation eher inkrementeller Innovationen und etwas niedrigeren Bedarfen nach hochqualifizierter Beschäftigung zum Ausdruck.

---

<sup>43</sup> Vergleiche Abschnitt 2.4.

<sup>44</sup> Siehe dazu exemplarisch Astor (2002): Innovation – eine Domäne der Jugend? Betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. erschienen in: Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik, hrsg. von B. Badura, H. Schellschmidt, Ch. Vetter, Berlin-Heidelberg 2003, S. 153-166.

<sup>45</sup> DIW (2010) a.a.O.



Nachfolgend werden die Bedarfe der Luckenwalder Betriebe nach innovationsrelevanter Beschäftigung zusammengefasst und einer Analyse der Hochschulpotentiale in der Region Berlin-Brandenburgs gegenübergestellt. Dem schließt sich ein Zwischenfazit mit Ansatzpunkten für mögliche Handlungsfelder zur Sicherung und Gewinnung innovationsrelevanter Beschäftigter für den Standort Luckenwalde an.

### **2.3.1 Branchenkompetenzfelder, Innovationstätigkeit und Bedarfe an hochqualifizierter Beschäftigung**

Die Analyse der betrieblichen Bedarfe an hochqualifizierten Beschäftigten basiert auf Auswertungen der vom DIW (Innovationspotenzialanalyse) und der Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde (Fachkräftebedarfsanalyse) im IV. Quartal 2009 und im I. Quartal 2010 in insgesamt 59 Luckenwalder Betrieben durchgeführten Erhebungen sowie auf Erkenntnissen, die in Expertengesprächen gewonnen wurden.<sup>46</sup>

Branchenübergreifend wird das Fachkräfteangebot von den Betrieben als einer der bedeutendsten Standortfaktoren angesehen. Insbesondere in den hoch innovativen und technologieintensiven Branchenkompetenzfeldern Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik sowie im Bereich Metall wird, unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung, deutlicher und akuter Handlungsbedarf zu Sicherung hochqualifizierter und innovationsrelevanter Beschäftigten sichtbar.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Unternehmen die (personalpolitischen) Auswirkungen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise, in Mitten derer die Befragung der Unternehmen stattfand, in der Regel (noch) nicht vollständig absehen können. Auch sind die Krisenerscheinungen stark branchen- und teilbranchenspezifisch ausgeprägt. In den Branchenkompetenzfeldern Metall und Automotive hatte die Krise bereits in Form von Umsatzrückgängen und Kurzarbeit Wirkung gezeigt, während beispielsweise die Felder Mikroelektronik und Biotechnologie/Life Sciences weniger stark betroffen schienen.

#### **Automotive**

In Luckenwalde wurden sieben Betriebe aus diesem Bereich mit zusammen gut 700 Beschäftigten in die Erhebung einbezogen. Die Betriebe sind überwiegend den Wertschöpfungsstufen System- und Komponentenhersteller zuzuordnen, einige von ihnen haben ihre Unternehmensstrategie international ausgerichtet. In den Jahren 2005 bis 2007 war für dieses Branchenkompetenzfeld ein Beschäftigungswachstum zu konstatieren, seitdem stagniert die Zahl der Beschäftigten. Gleichzeitig wurden teilweise erhebliche Investitionen in die Erweiterung der Produktionskapazitäten getätigt.

<sup>46</sup> Siehe dazu ausführlicher Abschnitt 1.3.

Ein gutes Drittel der befragten Automotive-Betriebe plant in den kommenden Jahren die Entwicklung neuer Produkte und eines gibt an, neue Produktionsverfahren entwickeln zu wollen.

Mehr als 60 % der Betriebe führen Forschung und Entwicklung zusammen mit Kooperationspartnern, überwiegend anderen Betrieben, durch. Die personellen und finanziellen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung liegen konstant bei fünf bis 20 Prozent des Personaleinsatzes bzw. des Umsatzes. Forschungs- und Entwicklungskooperationen mit Hochschulpartnern werden aktuell nur in einem Betrieb durchgeführt, zwei weitere Betriebe planen die Aufnahme von Kooperationsbeziehungen zu Hochschulen der Region, unter denen sich bisher vor allem die Technische Hochschule Wildau als zentraler Akteur profilieren konnte. Zu berücksichtigen ist, dass vor allem die beschäftigungsstarken Luckenwalder Betriebe aus dem Automotivebereich Konzernverbänden angehören und damit in ihren örtlichen Entscheidungskompetenzen limitiert sind.

Die aus der Innovationstätigkeit resultierenden Effekte für die Automotive-Betriebe sind unterschiedlicher Natur. Jeweils knapp 40 % der Unternehmen geben an, mit Forschung und Entwicklung überwiegend die Sicherung von Marktanteilen bzw. Beschäftigung zu erreichen. Andere Ziele und Wirkungen von Innovationstätigkeiten, beispielsweise Kostensenkungen, Qualitätssteigerungen, Ausweitung der Marktanteile oder Umsatzsteigerungen werden in Einzelfällen erreicht. Als Haupthemmnisse bei der Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten werden fehlende Finanzmittel, in einigen Fällen auch Markteintrittsbarrieren sowie die Imitationsgefahr durch Konkurrenten angeführt.

Rund acht Prozent der 2009 im Branchenkompetenzfeld Automotive Beschäftigten verfügen über einen Hochschulabschluss, wesentliche Veränderungen der Beschäftigtenstruktur erwarten die Betriebe nicht. Den derzeitigen Qualifikationsstand der Mitarbeiter/innen bezeichnen alle Betriebe als gut oder sehr gut, sind sich aber stetig steigender Qualifikationsanforderungen bewusst. Fast 90 % der Betriebe sehen in den kommenden Jahren Qualifizierungsbedarf für ihre Beschäftigten. Die wichtigsten Berufsbilder in den Automotive-Betrieben Luckenwaldes sind: Maschinenbauingenieur/in, Karosseriebauer/in, Feinwerkmechaniker/in, Industriemechaniker/in sowie Kfz-Mechatroniker/in und Lackierer/in. Jeweils ein Betrieb gibt an, dass die Kernberufe Maschinenbauingenieur/in sowie Industriemechaniker/in besonders stark von Überalterung betroffen sind und hier steigende Ersatzbedarfe erwartet werden.

Bei der Besetzung freier Facharbeiterstellen sehen die Betriebe der Branche keine Schwierigkeiten, Probleme bei der Akquise Hochqualifizierter treten dagegen in 25 % der Betriebe auf. Aus diesen Schwierigkeiten resultiert in erster Linie, dies wird von allen befragten Betrieben betont, eine deutliche Mehrbelastung der Beschäftigten, was wiederum Verzögerungen in der Auftragsbearbeitung nach sich zieht. Jeweils die Hälfte der Betriebe gibt außerdem an,

dass das Fehlen hoch qualifizierter Beschäftigter negative Folgen für die Erschließung neuer Märkte und Wertschöpfungsverluste nach sich zieht.

Die Hälfte der Automotive-Betriebe rekrutiert hoch qualifizierte Beschäftigte direkt an den Hochschulen. An einer intensiveren Zusammenarbeit mit den Hochschulen auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung ist aktuell jedoch (noch) kein Betrieb interessiert. Als weitere Hauptquellen zur Akquise Hochqualifizierter werden von den Automotive-Betrieben die Arbeitsagentur, das Internet und Anzeigen genutzt. Auch die Durchführung von Studentenpraktika ist weit verbreitet und wird von zwei Dritteln der Betriebe angeboten. Ein regionaler Schwerpunkt der Betriebe bei der Suche nach innovationsrelevanten Beschäftigten lässt sich nicht ausmachen. Zwar konzentriert sich die Suche auf den Landkreis Teltow-Fläming bzw. die Region Berlin-Brandenburg, etliche Betriebe suchen jedoch auch deutschlandweit bzw. international nach hoch qualifizierten Fachkräften.

Die Betriebe des Branchenkompetenzfeldes Automotive weisen insgesamt ein gutes Innovations- und Wachstumspotential auf, das Innovationspotential liegt auf dem Niveau des ostdeutschen Branchendurchschnitts.<sup>47</sup> Langfristige und regelmäßige, auch überregionale Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen, sei es zur Innovationsentwicklung oder zur Personalakquise werden jedoch bisher nur teilweise von den Betrieben verfolgt und bilden somit ein Entwicklungspotenzial. In den kommenden Jahren erwarten die Betriebe zwar große Qualifizierungsbedarfe, sehen aktuell aber mehrheitlich keine größeren Schwierigkeiten bei der Personalakquise und zeigen derzeit auch kaum eine Neigung, Kooperationen zur Fachkräftesicherung mit den Hochschulen aufzubauen. Da einige der zentralen Berufsgruppen von Überalterung betroffen sind, das Fehlen innovationsrelevanter Beschäftigter für die Betriebe zum Teil gravierende Folgen haben wird und frühzeitig ergriffene Maßnahmen größere Erfolge als ad-hoc-Aktionen versprechen, ergeben sich gleichwohl deutliche Handlungs- und Unterstützungsbedarfe für die Branche.<sup>48</sup>

### **Biotechnologie/Life Sciences**

Dieses Branchenkompetenzfeld ist eines der quantitativ stärksten und dynamischsten des Regionalen Wachstumskerns Luckenwalde. Seit der Gründung des Biotechnologieparks im Jahr 1997 haben sich zahlreiche Betriebe aus der Branche in Luckenwalde angesiedelt. Dabei hat die Branche am Standort eine sehr positive Entwicklung genommen, erhebliche Investitionen, nicht zuletzt in Forschung und Entwicklung, getätigt und Beschäftigung aufgebaut. 9 Betriebe der Branche mit zusammen 140 Beschäftigten konnten in die aktuelle Befragung einbezogen werden.

---

<sup>47</sup> DIW (2010) a.a.O.

<sup>48</sup> Auf diesbezügliche Handlungsempfehlungen wird im Abschnitt 2.5 eingegangen.

Die Unternehmensstrategien sind in hohem Maße von Innovationstätigkeit geprägt. Alle Betriebe planen für die kommenden Jahre die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren, der stetige Innovationsprozess ist ein charakteristisches Kennzeichen der Branche. Forschungs- und Entwicklungskooperationen mit Hochschulen bestehen in allen Betrieben, 80 % von ihnen wollen diese sogar noch weiter ausbauen. Die Zusammenarbeit konzentriert sich überwiegend auf die Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Fachhochschulen sind unter den Kooperationspartnern dagegen kaum zu finden. Dieser Effekt lässt sich auch auf die Forschungs- und Entwicklungsinhalte – Kooperationsfelder sind vor allem Produkt- und Verfahrensentwicklung – sowie die überwiegend an den Universitäten durchgeführte Grundlagenforschung zurückführen.

Vergleichsweise hoch ist auch der von den Betrieben realisierte FuE-Aufwand. Zwischen 10 und 100 % liegen die Anteile des personellen und finanziellen Ressourceneinsatzes für Forschung und Entwicklung. Rund zwei Drittel der Betriebe erwarten weitere Steigerungen des Forschungs- und Entwicklungsanteils, sowohl am gesamten Personaleinsatz als auch am Umsatz.

Die FuE-Aktivitäten wirken sich in der Branche deutlich auf die Geschäftslage der Betriebe aus. 90 % der Betriebe erreichen durch Forschung und Entwicklung Umsatzsteigerungen, jeweils zwei Drittel Verbesserungen der Qualität und der Erträge bzw. Stabilisierungen und Steigerungen der Marktanteile. Weitere wesentliche FuE-Effekte sind Beschäftigungssicherung (in 90 % der Unternehmen) sowie Beschäftigungsausbau (in mehr als der Hälfte der Unternehmen). Hauptschwierigkeiten bei den Innovationsaktivitäten sind für die Biotech-Betriebe der Zugang zu finanziellen Mitteln, insbesondere Fremdmitteln, die Imitationsgefahr sowie unzureichende Qualifikationen der Beschäftigten.

Derzeit verfügen knapp 40 % der Beschäftigten in der Biotechnologie über einen Hochschulabschluss. Der Anteil formal Hochqualifizierter liegt in der Branche damit deutlich über dem Durchschnittswert aller Branchenkompetenzfelder. Für das Jahr 2010 erwarten die Unternehmen einen weiteren Beschäftigungsanstieg um 25 %, insbesondere im Bereich der innovationsrelevanten Beschäftigten. Weiterhin ist der Bereich Biotechnologie/Life Sciences von einer sehr jungen Beschäftigtenstruktur geprägt, altersbedingt steigende Ersatzbedarfe bei Fachkräften sind daher vorerst nur in Einzelfällen zu erwarten. Die häufigsten und wichtigsten Berufsbilder in den Unternehmen sind Dipl.-Chemiker/in und Dipl.-Biologe/in sowie Laborant/in, Dipl.-Biotechnologe/in, Dipl.-Biomedizintechniker/in sowie verschiedene betriebswirtschaftliche Berufe.

Mehr als die Hälfte der Biotech-Betriebe sieht Probleme bei der Stellenbesetzung, die vor allem im Fehlen qualifizierter Fachkräfte und im Motivationsmangel der Bewerber/innen zum Ausdruck kommen. Aber auch mangelnde Spezialkenntnisse bzw. fehlende Berufserfahrung werden als Problemfelder benannt. Fast alle Biotech-Betriebe hatten Ende 2009 offene Stellen zu besetzen (insgesamt knapp 40, davon 11 für Hochschulabsolventen/innen). Probleme in der Akquise innovationsrelevanter Beschäftigter verursachen Verzögerungen in der Auftragsbearbeitung, eine Verringerung der Innovationsfähigkeit und Schwierigkeiten bei der Markterschließung.

Bisher rekrutieren die Luckenwalder Betriebe der Branche ihre hochqualifizierten Beschäftigten vor allem über das Internet und die Hochschulen (jeweils von 66 % der Betriebe genutzt). Andere Quellen wie die Arbeitsagentur, Anzeigen oder Personaldienstleister werden von jeweils rund 50 % der Betriebe verwendet. In knapp der Hälfte der Biotech-Betriebe besteht Interesse an einer intensiveren Zusammenarbeit mit Hochschulen zur Sicherung innovationsrelevanter Beschäftigten. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Strategie zur Fachkräftesicherung und Wissensgenerierung in den Betrieben ist zudem die Zusammenarbeit mit Studierenden. Fast 80 % der Unternehmen bieten Studentenpraktika an und erschließen so frühzeitig Kontakte zu potentiellen Nachwuchskräften. Damit sind Biotechnologie/Life Sciences das einzige Branchenkompetenzfeld, in dem die Betriebe mehrheitlich schon heute Hochschulen als Quelle innovationsrelevanter Beschäftigung nutzen. Auch erstreckt sich der Suchradius der Biotech-Betriebe deutlich über die regionalen Grenzen. Während rund ein Drittel der Betriebe die Region Berlin-Brandenburg als wesentlichen Suchraum für hochqualifizierte Beschäftigte angibt, rekrutieren 90 % der Betriebe diese Beschäftigtengruppe deutschlandweit.

Die Unternehmen dieses Branchenkompetenzfeldes weisen eine zum Teil weit überdurchschnittliche Innovationskompetenz und vielfach enge Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auch im Bereich der Sicherung innovationsrelevanter Beschäftigung, auf. Diese Kooperationsaktivitäten sind häufig von nationalem oder internationalem Charakter, vorhandene Kooperations- und Innovationskompetenzen der Region Berlin-Brandenburg werden dadurch nicht voll ausgeschöpft. Vor dem Hintergrund, dass die Qualifikation des Fachpersonals von den Biotech-Betrieben als einer der wichtigsten innovationshemmenden Faktoren genannt wird, können ungeachtet der bereits hohen Kooperations- und Personalakquisekompetenz der Betriebe in Berlin-Brandenburg weitere Partner für gemeinsame Forschung und Entwicklung sowie Fachkräftesicherung erschlossen werden.

### **Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik (Metall)**

Dieses Branchenkompetenzfeld stellt mit insgesamt rund 900 Beschäftigten gut 40 % aller Industriebeschäftigten Luckenwaldes und ist strukturprägend für das Verarbeitende Gewerbe der Stadt. Für die vorliegende Analyse konnten die Befragungsergebnisse aus 17 Luckenwalder Metallbetrieben mit zusammen knapp 580 Beschäftigten ausgewertet werden.

Neben erfolgreichen Neuansiedlungen konnten die Metallbetriebe in den vergangenen Jahren einen Beschäftigtenzuwachs erzielen, Investitionsvorhaben umsetzen und Betriebserweiterungen durchführen. Für 2010 erwarten die Betriebe konstante Beschäftigtenzahlen. Die positive Branchenentwicklung wird von gezielten, projektbezogenen Kooperationen zwischen Betrieben und Wissenschaftseinrichtungen begleitet.

Die Bedeutung innovationsrelevanter Beschäftigter für die Betriebe steht in engem Zusammenhang mit den Zielen der jeweiligen Unternehmensstrategie. Mehr als die Hälfte der 17 befragten Betriebe hat zum Ziel, in den nächsten Jahren neue Produkte zu entwickeln. Die Umsetzung von Verfahrensinnovationen beabsichtigen drei, den Auf- bzw. Ausbau von Kooperationsbeziehungen zu Forschungseinrichtungen und Hochschulen weitere vier Betriebe.

Forschung und Entwicklung betreibt rund die Hälfte der Betriebe regelmäßig oder gelegentlich. Forschungspartner sind dabei i.d.R. andere Betriebe und nicht Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen. Unter den genannten Hochschulkooperationspartnern wird die TU Berlin am häufigsten angeführt. Der Anteil der personellen und finanziellen FuE-Aufwendungen liegt in den Betrieben des Metallbereiches derzeit zwischen einem und zwanzig Prozent und wird nach der Eigeneinschätzung in den kommenden Jahren auf konstantem Niveau bleiben.

Rückschlüsse auf die zentralen Motive zur Durchführung von FuE-Aktivitäten lassen sich aus den erzielten bzw. erwarteten FuE-Effekten ableiten. An vorderer Stelle steht dabei die Beschäftigungssicherung, diesen Effekt erreichen über 50 % der Betriebe. Annähernd genauso wirkungsvoll sind FuE-Maßnahmen in den Bereichen Stabilisierung des Marktanteils und Steigerung der Produktqualität. Weiteres Marktwachstum, Export- und Umsatzsteigerungen, eine Verbesserung der Marktlage oder Kostensenkungen sind Effekte, die jeweils in rund einem Viertel der Betriebe erreicht wurden bzw. erwartet werden. Als zentrale Schwierigkeiten bei Innovationsaktivitäten benennen die Betriebe die Qualifikation des Fachpersonals sowie die Imitationsgefahr durch Konkurrenten.

Gut 8 % der Beschäftigten in den Metallbetrieben Luckenwaldes weisen derzeit einen Hochschulabschluss vor. Kernberufe sind Maschinenbauingenieur/in, Zerspanungsmechaniker/in, Industriemeister/in, Industriemechaniker/in, Schlosser/in, Werkzeugmacher/in und Metallbauer/in. Insbesondere die Tätigkeitsbereiche Forschung und Entwicklung, Unternehmensleitung und das Berufsfeld Maschinenbauingenieur/in sind von Überalterung betroffen. Gerade in diesen innovationsrelevanten Bereichen addieren sich zur generell erwarteten Fachkräftenachfrage im Metallbereich steigende Ersatzbedarfe. Bereits jetzt sind in den Metallbetrieben sechs Stellen für Facharbeiter/innen bzw. Beschäftigte mit Hochschulabschluss vakant. Knapp die Hälfte der Unternehmen klagt über teilweise länger anhaltende Probleme bei der Stellenbesetzung, welche aus fehlenden Fachkräfteangeboten resultieren.

Im Bereich der hochqualifizierten Beschäftigten sehen 53 % der Betriebe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Infolge der Nichtbesetzung dieser Stellen entsteht in den Betrieben eine hohe Belastung des Mitarbeiterstamms, treten Verzögerungen in der Auftragsbearbeitung auf, kommt die Erschließung neuer Märkte nicht wie gewünscht voran und verringert sich die Innovationsfähigkeit. In Einzelfällen folgen aus den personellen Engpässen für die Betriebe auch Wertschöpfungsverluste sowie Kostensteigerungen.

Andererseits sind Kooperationsbeziehungen zu Hochschulen noch ausbaufähig, nicht zuletzt weil sie sich bisher kaum auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie Fachkräftegewinnung erstrecken. Rund die Hälfte der befragten Metallbetriebe Luckenwaldes nutzt momentan Kontakte zu Hochschulen als Akquisitionsweg innovationsrelevanter Beschäftigter. Deutlich stärker als Hochschulkontakte werden hierfür Wege über die Arbeitsagentur, das Internet oder Anzeigen genutzt. Ein gutes Drittel der Betriebe zeigt jedoch Interesse an einer intensiveren Zusammenarbeit mit den Hochschulen, um innovationsrelevante Beschäftigte zu rekrutieren.

Die Metallbetriebe sind bei der Rekrutierung Hochqualifizierter stärker regional verwurzelt als die Betriebe der anderen Branchenkompetenzfelder. Nur rund ein Drittel der Betriebe sucht deutschlandweit. Die überwiegende Mehrheit beschränkt sich jedoch, vor allem aufgrund mangelnder personalwirtschaftlicher Kapazitäten, bei der Suche nach geeigneten Fachkräften auf die Region Berlin-Brandenburg bzw. den Landkreis Teltow-Fläming.

Die Luckenwalder Metallbranche kann in ihrer Innovationstätigkeit noch etwas aktiver als die oft fachlich verwandte Automobilindustrie eingeschätzt werden. Insgesamt liegt sie nach den Befunden des DIW hinsichtlich der Innovationskompetenz auf dem Niveau des ostdeutschen Durchschnitts dieser Branche. Neuentwicklungen von Produkten und Verfahren sind den Betrieben wichtig, daraus resultieren auch steigende Bedarfe nach gut ausgebildeten Fachkräften. Mangelnde Qualifikation und fehlende hoch qualifizierte Fachkräfte stellen schon jetzt ein Hemmnis für eine stärkere Innovationstätigkeit, aber zum Teil auch eine Bedrohung der aktuellen Geschäftslage dar. Insbesondere im Personalbereich liegen in der intensiveren Kooperation mit Hochschulen noch ungenutzte Reserven, um das vorhandene Innovationspotenzial der Branche weiter zu erhöhen und die künftige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

### **Mikroelektronik**

Die ebenfalls zu den Branchenkompetenzfeldern Luckenwaldes zählende Mikroelektronik ist eine vergleichsweise junge und derzeit noch kleine Branche am Standort. Das Branchenkompetenzfeld hat sich allerdings, auch durch Ansiedlungen aus der Solarindustrie, in kürzester Zeit zu einem wesentlichen Pfeiler der Wirtschaftsstruktur entwickelt. Ein weiterer Ausbau der Produktions- und Beschäftigungskapazitäten in Luckenwalde erfolgt bereits heute und wird auch für die kommenden Jahre erwartet.

Die Zuordnung einzelner Betriebe zum Branchenkompetenzfeld Mikroelektronik ist uneinheitlich. Je nach Systematisierung werden in Luckenwalde zwischen zwei und vier Betriebe diesem Branchenkompetenzfeld zugeschlagen. Die vorliegende Analyse bezieht sich auf die von der Stadt Luckenwalde für die Erhebung verwendete Zuordnung und zählt drei Betriebe mit insgesamt etwas über 110 Beschäftigten zur Mikroelektronik. Dementsprechend vorsichtig sind die folgenden zahlenmäßigen Einschätzungen zu bewerten.

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren sind wesentliche Ziele der Betriebe in den nächsten Jahren. Die Kooperation mit FuE-Partnern spielt dabei eine wesentliche Rolle. Aktuell sind allerdings keine Hochschulen, sondern andere Betriebe und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen unter diesen Partnern zu finden. Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung haben sich nach Abschluss der forschungsintensiveren Gründungsphase derzeit im personellen wie im finanziellen Bereich bei rund 10 bis 15 % des gesamten Personaleinsatzes bzw. des Umsatzes stabilisiert. Ähnliche Werte werden auch für die kommenden drei Jahre erwartet.

Bisher zeigt die Innovationstätigkeit in den Mikroelektronikbetrieben in den Bereichen Ertragsverbesserung, Steigerung des Marktanteils, Qualitätsverbesserung, Kostensenkung sowie Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsausbau durchweg positive Effekte. Eine Branchenbesonderheit ist der durch Innovationen erzielte Effekt der Exportsteigerung, was vor allem auf die starke internationale Marktorientierung der Mikroelektronik zurückzuführen ist. Als Hemmnisse der Innovationstätigkeiten werden begrenzte finanzielle Mittel, fehlendes technisch-wissenschaftliches Know-how und zumindest teilweise die hohe Imitationsgefahr durch Konkurrenten genannt. Hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen weisen die Betriebe aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufstellung, z. B. der teilweisen Einbindung in (internationale) Konzernstrukturen, stark differierende Ausgangslagen auf.

Bei einem erwarteten deutlichen Beschäftigtenzuwachs in den kommenden Jahren weisen die Mikroelektronikbetriebe derzeit eine hoch qualifizierte Beschäftigtenstruktur auf. 40 % der Beschäftigten verfügen über einen Hochschulabschluss. Das Qualifikationsspektrum der Beschäftigten ist dabei vergleichsweise weit gefasst. Kernberufe sind Ingenieure/in für den Maschinen- und Anlagenbau, für Automation, Informatik, Elektrotechnik und Energieelektronik sowie Mechatroniker/in und Industriemechaniker/in. Besonders von Überalterung betroffen ist derzeit keines der Berufsbilder.

Zum Befragungszeitpunkt sind zahlreiche Stellen in den Mikroelektronikbetrieben unbesetzt. Obwohl die Betriebe angeben, aktuell keine größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung der Vakanzen zu haben, gestaltet sich die Akquise Hochqualifizierter durchaus als problematisch, da innovationsrelevante Stellen häufig zumindest temporär unbesetzt bleiben. Dies hat Wertschöpfungsverluste, teilweise auch eine Verringerung der Innovationsfähigkeit zur Folge.



Die Suche nach neuen Fachkräften und Ingenieuren/innen für die Betriebe erfolgt in der Mikroelektronik ausschließlich deutschlandweit und international. Die Region Berlin-Brandenburg oder der Landkreis Teltow-Fläming als unmittelbare Personalquelle für hoch qualifizierte Beschäftigte finden momentan keine besondere Beachtung. Ein Erklärungsmuster hierfür kann die Konzerngebundenheit bzw. die eingeschränkte Ressourcenverfügbarkeit sein. Zur Gewinnung innovationsrelevanter Beschäftigter nutzen die Unternehmen derzeit vor allem die Arbeitsagentur. Weitere genutzte Quellen sind Anzeigen, das Internet, Hochschulkontakte und Personaldienstleister. Interesse, im Bereich der Fachkräfterekrutierung stärker mit Hochschulen zusammenzuarbeiten, besteht in einem Betrieb.

Die Betriebe der Wachstumsbranche Mikroelektronik weisen in Luckenwalde eine hohe, überdurchschnittliche Innovationskompetenz und -tätigkeit auf. Regionale Kontakte zu Hochschulen in Berlin-Brandenburg scheinen den Befragungsergebnissen zu Folge derzeit jedoch weder im Bereich der Forschung und Entwicklung, noch bei der Fachkräftesicherung zu bestehen. Auch in der Mikroelektronikbranche werden gerade bei Hochqualifizierten künftig Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung erwartet. Durch Intensivierung der Kooperationsaktivitäten zu den Hochschulen, vor allem auf regionaler Ebene, können sich weitere Steigerungen der Innovationspotentiale ebenso wie Zugänge zu den innovationsrelevanten Beschäftigungsgruppen erreichen lassen.

### **Ernährungswirtschaft**

8 Betriebe der Ernährungswirtschaft Luckenwaldes mit insgesamt rund 220 Beschäftigten, davon über 100 in einem einzelnen Betrieb, haben sich an der Befragung beteiligt. Überwiegend handelt es sich dabei um Betriebe aus dem Backwaren- und Fleischereigewerbe. In den kommenden Jahren erwartet die Mehrzahl der Betriebe eine konstante bzw. leicht rückläufige Branchenentwicklung.

Verfahrensinnovationen spielen in der Ernährungsbranche keine vordergründige Rolle, sie werden von keinem der Betriebe als Ziel der nächsten Jahre genannt. Produktinnovationen hingegen sollen in der Hälfte der Betriebe entwickelt und angeboten werden. Aufgrund des derzeit geringen Forschungs- und Entwicklungsbedarfes finden in der Branche auch kaum diesbezügliche Kooperationen mit Partnern statt. Der Anteil für FuE-Aufwendungen am Umsatz sowie am Personaleinsatz liegt im niedrigen einstelligen Prozentbereich.

Als Ursache für die niedrigen FuE-Aktivitäten werden von den Betrieben der Ernährungswirtschaft überwiegend der fehlende Bedarf und, in einzelnen Fällen, auch die begrenzten eigenen Finanzmittel angeführt.

Darüber hinaus weist dieser Bereich den niedrigsten Anteil an Hochschulabsolventen/innen aller Branchenkompetenzfelder auf; weniger als zwei Prozent der Beschäftigten verfügen über einen Hochschulabschluss. Erfahrungsgemäß ist davon auszugehen, dass Innovationen im Ernährungsgewerbe nicht von den in anderen Branchen typisch innovationsrelevanten Beschäftigten vorangetrieben werden. Die zentralen Berufe in der Ernährungswirtschaft Luckenwaldes sind Bäcker/in, Fleischer/in und Müller/in, also allesamt duale Ausbildungsberufe nach der Handwerksordnung. Hochschulen spielen in dieser Branche weder für die Beschäftigtenrekrutierung noch für FuE-Kooperationen eine wesentliche Rolle.

Um die Innovationskompetenz der Betriebe der Ernährungswirtschaft zu stärken, könnte in Abhängigkeit der jeweiligen Unternehmensstrategie und -kapazitäten, eine stärkere Einbindung höher qualifizierter, innovationsrelevanter Beschäftigter Impulse geben.

An dieser Stelle sollen aufgrund der erheblichen strukturellen Unterschiede des Ernährungswirtschaft zu den anderen Branchenkompetenzfeldern keine detaillierten Vergleichsbetrachtungen angestellt werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die Betriebe dieser Branche nicht mit Problematik der Fachkräftesicherung auseinanderzusetzen haben. Auch bei den formal niedriger qualifizierten Beschäftigtengruppen haben zwei Drittel der Betriebe der Ernährungswirtschaft Schwierigkeiten, fachlich und sozial geeignete Beschäftigte zu gewinnen.

### **Tourismus**

Von 12 Betrieben der Luckenwalder Tourismusbranche liegen Befragungsergebnisse vor. In diesen Betrieben sind zusammen rund 140 Beschäftigten, größtenteils im Hotel- und Gaststättengewerbe, tätig. Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss liegt bei rund drei Prozent. Zentrale Berufsbilder sind Hotel- und Restaurantfachmann/-frau sowie Koch/Köchin, Kellner/in und verschiedene betriebswirtschaftliche Berufe. Aus der Innovationspotentialanalyse liegen für die Tourismusbranche keine Daten vor. Aufgrund der Branchencharakteristika und der Befunde aus der Fachkräfteanalyse ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Strukturen hinsichtlich Innovationsaktivitäten und Kooperationen mit Hochschulen nicht erheblich von denjenigen in der Ernährungswirtschaft unterscheiden.

Auch in der Tourismusbranche werden Innovationen eher nicht von den in anderen Branchen typisch innovationsrelevanten Beschäftigten entwickelt und umgesetzt, wodurch auch die Hochschulen eine nachgeordnete Rolle bei der Fachkräftesicherung spielen. Entsprechend wird auch das Branchenkompetenzfeld Tourismus bei der nachfolgenden Analyse der Hochschulpotenziale zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses nicht näher betrachtet.

Dennoch ist an dieser Stelle zu betonen, dass drei Viertel der Tourismusbetriebe Probleme bei der Stellenbesetzung vermelden. Fehlendes Personal, das schlechte Image der Berufe und der Arbeitsbedingungen bei vergleichsweise niedrigen Löhnen sowie mangelnde Kompetenzen der Bewerber/innen sind die Hauptursachen für Engpässe bei der Gewinnung geeigneter Fachkräfte.

Eine komprimierte Zusammenfassung der Branchenstrukturen und der Bedarfe nach innovationsrelevanten Beschäftigten zeigt die folgende Übersicht.

**Übersicht 28      Innovationspotential und innovationsrelevante Beschäftigung in Luckenwalde nach Branchenkompetenzfeldern\***

Branchenkompetenzfeld	Beschäftigte (Betriebe)	Innovativität	Beschäftigte mit Hochschulabschluss (in %)	Kooperationen mit Hochschulen	Betriebe mit Problemen der Akquise Hochqualifizierter (in %)	zentrale Suchräume für Hochqualifizierte	erwartete Bedarfe an Hochqualifizierten
Automotive	705 (7)	durchschnittlich	8	teilweise	25	TF, B-BB	mäßig
Biotechnologie/Life Sciences	141 (9)	sehr hoch	38	stark ausgeprägt	> 50	BRD	sehr hoch (Wachstum)
Metall	578 (17)	leicht überdurchschnittlich	8	teilweise	> 50	TF, B-BB	hoch (Ersatz)
Mikroelektronik	114 (3)	teilweise	40	gering	66	BRD, international	hoch (Wachstum)
Ernährungswirtschaft, Tourismus	358 (20)	gering	2-3	keine	-	-	-

\* lt. Befragung 2009/2010

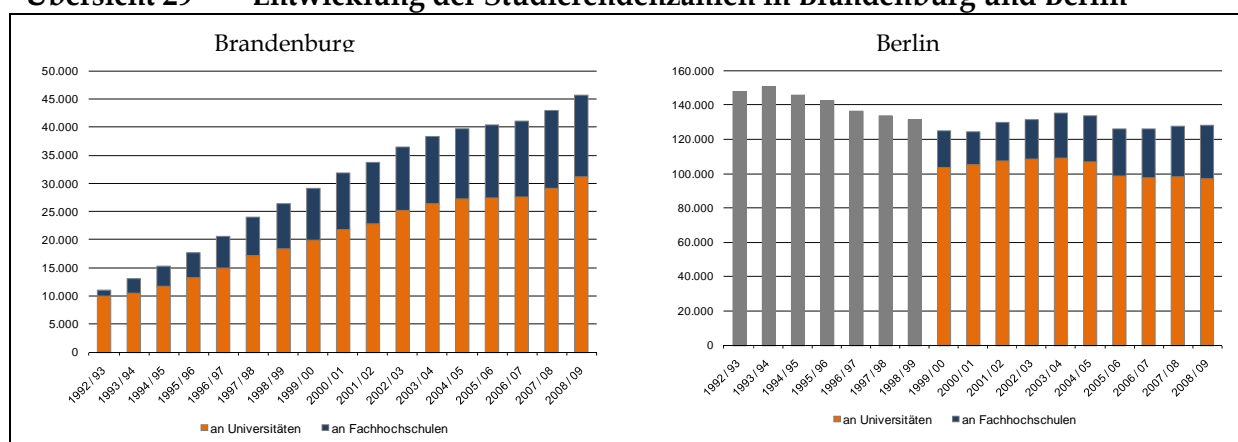
Quelle: DIW, Stadt Luckenwalde, eigene Berechnungen

**2.3.2      Hochschulpotentiale in Berlin-Brandenburg für die Branchenkompetenzfelder in Luckenwalde**

Die Region Berlin-Brandenburg verfügt über eine sehr breit aufgestellte und qualitativ hochwertige universitäre sowie außeruniversitäre Forschungs- und Entwicklungslandschaft. Mit 7 Universitäten, 21 (Fach-)Hochschulen sowie über 200 weiteren außeruniversitären Forschungseinrichtungen (u. a. der Forschungsgemeinschaften Max-Planck, Fraunhofer, Helmholtz und Leibniz) weist die Hauptstadtregion ein enormes Innovationspotential auf. Vor allem durch die Hochschulen in Berlin-Brandenburg mit ihren derzeit etwa 180.000 Studierenden kann die Wirtschaft der Region grundsätzlich auf einen großen Pool von gut qualifizierten Nachwuchskräften zurückgreifen.

In den vergangenen Jahren hat sich die Anzahl der Studierenden in der Region insgesamt deutlich erhöht. Während in Berlin seit 1996 jedes Jahr rund 130.000 Studierende an den Fachhochschulen und Universitäten eingeschrieben sind, stieg die Gesamtzahl der Studierenden in Brandenburg mit der Gründung neuer Hochschulen deutlich an. Gab es 1992 in Brandenburg erst etwa 10.000 Studierende, überwiegend an den Universitäten des Landes, so erhöhte sich deren Zahl bis 2009 auf gut 45.000. Insbesondere die (Fach-)Hochschulen Brandenburgs erfuhren ein starkes Wachstum und konnten sich als elementarer Bestandteil der Wissenschafts-, Forschungs- und Bildungslandschaft im Land etablieren.

### Übersicht 29 Entwicklung der Studierendenzahlen in Brandenburg und Berlin



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

Im Wintersemester 2008/2009 waren rund 32.100 bzw. 18 % aller Studierenden in Berlin und Brandenburg Studiengängen der Mathematik und der Naturwissenschaften sowie weitere rund 24.600 bzw. 13 % Studiengängen aus dem Bereich Ingenieurwissenschaften zuzuordnen.

Der Regionale Wachstumskern Luckenwalde ist zwar kein Hochschulstandort. Dennoch decken die Angebote für Forschung und Lehre der Hochschullandschaft Berlin-Brandenburgs die fachlichen Schwerpunkte der Betriebe aus den Branchenkompetenzfeldern Luckenwaldes mehrheitlich gut ab. Die nachstehende Übersicht zeigt die Anzahl der Studiengänge mit Bezug zu den Luckenwalder Branchenkompetenzfeldern an den Hochschulen Berlin-Brandenburgs. Die Bereiche Metall und Automotive sind bei dieser Darstellung, aufgrund ihrer ähnlichen Anforderungsprofile an die Bildungsinhalte innovationsrelevanter Beschäftigter, zusammengefasst. Weiterhin sind in der Darstellung auch Studiengänge von branchenübergreifender Relevanz, d. h. aus den Bereichen der Betriebswirtschaft, des Managements und des Bau- bzw. Wirtschaftsingenieurwesens, aufgeführt.

### Übersicht 30 Hochschulen und Studiengänge in Berlin-Brandenburg mit Relevanz zu den Branchenkompetenzfeldern in Luckenwalde

Hochschule	Anzahl der Studiengänge				
	Mikro- elektronik	Metall, Automoti- ve	Biotechno- logie/Life Sciences	übergrei- fend	insge- samt
<b>Brandenburger Hochschulen</b>					
BTU Cottbus	3	3	1	2	9
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)				3	3
Fachhochschule Brandenburg	3	4		2	9
Fachhochschule Potsdam				1	1
HNE Eberswalde (FH)				2	2
Hochschule Lausitz (FH)	2	6	2	3	13
Technische Hochschule Wildau (FH)	1	4	1	5	11
Universität Potsdam	2		4	1	7
<b>Berliner Hochschulen</b>					
Beuth-Hochschule für Technik (ehem. TFH)	5	12	4	6	27
Freie Universität	1		4	1	6
Hochschule für Technik und Wirtschaft	6	4		5	15
Hochschule für Wirtschaft und Recht	1	1		9	11
Humboldt-Universität	1		3	6	10
International Business School				1	1
Mediadesign Hochschule für Design	1				1
SRH Hochschule (ehem. OTA)				1	1
Technische Universität	2	8	2	4	16
Touro College				1	1

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

Unter den Hochschulen des Landes Brandenburgs weisen insbesondere die Hochschule Lausitz und die TH Wildau (jeweils mit ausgeprägten Schwerpunkten in Fachgebieten mit Relevanz für Metall und Automotive) sowie die BTU Cottbus und die FH Brandenburg (Schwerpunkte für Mikroelektronik, Metall und Automotive) viele Schnittstellen zu den Branchenkompetenzfeldern Luckenwaldes auf. Im Fachgebiet der Biotechnologie ist die Universität Potsdam unter den Brandenburger Hochschulen am stärksten aufgestellt.

In Berlin finden sich die meisten inhaltlichen Verbindungen zu den Schwerpunktbranchen Luckenwaldes an der Beuth-Hochschule, die eine Vielzahl von Studiengängen mit Bezug zur Mikroelektronik, zu Metall und Automotive sowie zu Biotechnologie/Life Sciences anbietet. Die TU Berlin verfügt vor allem im Bereich Metall und Automotive über große Fachkompetenz, an der Hochschule für Technik und Wirtschaft sind fachliche Schwerpunkte für die Bereiche Mikroelektronik, Metall und Automotive sichtbar. Im Bereich Biotechnologie/Life Sciences verfügen auch die Freie Universität und die Humboldt-Universität über ein breites Studienangebot.

Im Folgenden wird die Berlin-Brandenburger Hochschullandschaft hinsichtlich ihrer Potentiale zur Rekrutierung und damit zur Sicherung innovationsrelevanter Beschäftigten beleuchtet. Als Indikator dienen dafür die jährlichen Zahlen der Prüfungen bzw. Absolventen/innen<sup>49</sup> in den branchenrelevanten Studiengängen. Eine detaillierte Aufschlüsselung dieser Daten nach einzelnen Hochschulen, Studiengängen und Branchenkompetenzfeldern ist als Anlage<sup>50</sup> zusammengestellt.

### Metall und Automotive

Insgesamt legten im Jahr 2008 mehr als 1.300 Studierende in Berlin-Brandenburg ihre Abschlussprüfung in Studiengängen mit Bezug zu den Branchenkompetenzfeldern Metall und Automotive ab. Davon erreichten ca. 150 einen Bachelor-, ca. 130 einen Master- und über 900 einen Diplom-Abschluss. Außerdem promovierten in der Region mehr als 110 Doktoranden/innen in derartigen Fachgebieten.

### Übersicht 31 Studiengänge und erfolgreiche Abschlussprüfungen in Berlin-Brandenburg mit Bezug zu den Branchenkompetenzfeldern Metall und Automotive

Studiengang	Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen 2008				
	Bachelor	Master	Diplom	Promotion	insgesamt
Maschinenbau, Maschinenwesen	34	9	264	23	330
Konstruktionstechnik, Konstruktionsfertigung	51		30		81
Maschinenbau-Produktionssysteme		6			6
Produktionstechnik			33		33
Verfahrenstechnik		2	58	9	69
Verpackungstechnik	13	1	36		50
Versorgungstechnik	18	9	65		92
Informationstechnik im Maschinenwesen			9		9
Energietechnik			40	12	52
Maschinenbau Erneuerbare/Regenerative En.	23	23	21		67
Process, Energy and Environmental Systems		10			10
Mechatronik	10		13		23
Fahrzeugtechnik	4		61	6	71
Elektrotechnik/Elektronik	10	13	189	44	256
Werkstoffwissenschaften			2	6	8
System Engineering		5			5
Computational Mechanics		22			22
Physik. Technik, Physik. Technik-Medizinphysik		12	51		63
Physikalische Ingenieurwissenschaft			37	13	50
Engineering in Photonics		19			19

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

<sup>49</sup> Die Statistik erfasst präzise die Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen, ggf. wird dabei eine Person bei mehreren abgelegten Prüfungen in einem Jahr mehrfach erfasst. Daher ist die Zahl der Abschlussprüfungen nicht mit der Zahl der Hochschulabsolventen/innen identisch, spiegelt aber das Bild der erreichten Abschlüsse an den Hochschulen dennoch gut wider. Hier dargestellt werden abgelegte Bachelor-, Master- und Diplomprüfungen sowie Promotionen, Lehramtsprüfungen sind hingegen nicht berücksichtigt.

<sup>50</sup> Siehe dazu Anlage 5.

Unter den branchenrelevanten Studiengängen in der Region ist vor allem der Maschinenbau mit seinen Untergruppen der Konstruktions-, Produktions-, Verfahrens- und Versorgungstechnik von zentraler Bedeutung. Weiterhin bilden die Hochschulen starke Prüfungsjahrgänge in den Studiengängen Elektrotechnik/Elektronik und Energietechnik bzw. Erneuerbare Energien aus. Für die Heranbildung innovationsrelevanter Beschäftigter des Branchenkompetenzfeldes Automotive ist der Studiengang Fahrzeugtechnik, angeboten vor allem an der HTW Berlin, besonders wichtig.

Quantitativ sind hinsichtlich der Bildung für die beiden Branchenkompetenzfelder Metall und Automotive die Fachhochschulen von größerer Bedeutung als die Universitäten. So bieten die Fachhochschulen nicht nur ungefähr zwei Drittel aller branchenbezogenen Studiengänge an, auch haben zwei Drittel der Prüflinge bzw. Absolventen/innen ihren Abschluss an einer Fachhochschule erworben.

### Biotechnologie/Life Sciences

An den Hochschulen in Berlin-Brandenburg legten im Jahr 2008 knapp 1.300 Studierende ihre Abschlussprüfungen in Studiengängen ab, die inhaltliche Bezüge zum Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences aufweisen. Davon erreichten über 200 ihren Bachelor-Abschluss, knapp 100 ihren Master-Abschluss und die deutliche Mehrheit, mehr als 600, ihren Diplom-Abschluss. Die Studiengänge mit inhaltlichen Schnittstellen zu Biotechnologie/Life Sciences weisen darüber hinaus eine sehr hohe Promotionsquote auf; bei über 25 % aller Abschlussprüfungen handelte es sich im Jahr 2008 um Promotionsprüfungen.

### Übersicht 32 Studiengänge und erfolgreiche Abschlussprüfungen in Berlin-Brandenburg mit Bezug zum Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences

Studiengang	Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen 2008				
	Bachelor	Master	Diplom	Promotion	insgesamt
Biologie	70	9	216	133	419
Biochemie			67	52	119
Biophysik	6	6	16	10	32
Biotechnologie	45	28	154	27	254
Biosystemtechnik, Bioinformatik	35	31		3	69
Technologien biogener Rohstoffe	neuer Studiengang, erste Prüfungen 2009				
Chemie	56	19	123	125	323
Chemieingenieurwesen, Chemietechnik			9		9
Pharma- und Chemietechnik	1	14	31		46
Polymer Science		5			5

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

Die prüfungstärksten Studiengänge in diesem Branchenkompetenzfeld sind die Naturwissenschaften Biologie (ca. 420 Prüflinge) und Chemie (ca. 320) sowie der Studiengang Biotechnologie (ca. 250). Insbesondere in den Studiengängen Biologie und Chemie hat eine hohe Anzahl Studierender (jeweils ca. 130) die Promotion abgeschlossen.

Der klare Schwerpunkt der akademischen Ausbildung liegt im Bereich der Biotechnologie an den Universitäten. Mehr als 1.000 Prüflinge aus den genannten Fachgebieten erwarben ihren akademischen Grad an den Berliner Universitäten (FU, HU, TU) bzw. an der Universität Potsdam. Hierin kommen vor allem die Stärken der Universitäten bei den Grundlagenwissenschaften wie Biologie und Chemie zum Ausdruck. Die Fachhochschulen, an denen rund 250 Studierende ihren Abschluss im Bereich Biotechnologie ablegten, sind eher auf Bereiche wie Biotechnologie, Biosystemtechnik oder Pharma- und Chemietechnik spezialisiert.

### Mikroelektronik

Studieninhalte mit Bezug zur Querschnittstechnologie Mikroelektronik werden von fast allen Fachhochschulen und Universitäten in Berlin-Brandenburg angeboten. Insgesamt legten im Jahr 2008 mehr als 300 Studierende ihre Bachelor-, mehr als 150 ihre Master- und über 850 ihre Diplom-Prüfung in diesbezüglich relevanten Studiengängen ab. In 2008 konnten weitere 58 Personen erfolgreich ihre Promotion in dem Fachgebiet abschließen.

### Übersicht 33 Studiengänge und erfolgreiche Abschlussprüfungen in Berlin-Brandenburg mit Bezug zum Branchenkompetenzfeld Mikroelektronik

Studiengang	Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen 2008				insgesamt
	Bachelor	Master	Diplom	Promotion	
Informatik	71	14	484	57	626
Medieninformatik	51	17	100		168
Informations- und Medientechnik	55	40			95
Technische Informatik			131		131
Mikrosystemtechnik			19		19
Softwaresystemtechnik, IT-Systemengineering	67	41		1	109
Informationstechnik/Vernetzte Systeme	21	12			33
Embedded Systems		13			13
Applied Computer Science	11				11
Kommunikationstechnik und Elektronik	1	2	82		85
Nachrichten-, Kommunikationstechnik			39		39
Computer- und Kommunikationstechnik, Communication Systems	18				18
Telematik	17	15			32
Physik der Halbleitertechnologie		3			3

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung



Die mit Abstand meisten Prüflinge erreichten ihren Abschluss als Informatiker/in, unter denen die Diplom-Informatiker/innen die deutliche Mehrheit stellen. Quantitativ ebenfalls hohe Potentiale mit jeweils über 100 Prüflingen im Jahr 2008 sind in den Fachgebieten Medieninformatik, Technische Informatik, Softwaresystemtechnik sowie Informations- und Medientechnik vorhanden. Auch im Bereich der Kommunikationstechnik und der Nachrichtentechnik sowie der Elektronik stehen vergleichsweise viele Studierende bzw. Prüflinge zur Verfügung. Jeweils rund die Hälfte der Studierenden legte ihre Prüfung an den Universitäten bzw. an den (Fach-)Hochschulen Berlin-Brandenburgs ab.

### **Branchenübergreifende Studiengänge**

Neben den Studiengängen mit unmittelbar fachlicher Relevanz für die Branchenkompetenzfelder Luckenwaldes bieten die Berlin-Brandenburger Hochschulen eine Reihe von Studiengängen an, deren Anwendungsgebiete sich nicht auf einzelne Branchen beschränken, deren Absolventen/innen aber für die Fachkräftebedarfe der Betriebe dennoch von großer Bedeutung sein können. Dabei handelt es sich in erster Linie um Studiengänge mit betriebswirtschaftlicher, administrativer oder wirtschaftsingenieurwissenschaftlicher Ausrichtung.

Allein im Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre haben im Jahr 2008 über 2.100 Studierende ihren Abschluss an Berlin-Brandenburger Universitäten und Fachhochschulen erworben. Ca. 1.000 Studierende erreichten einen Abschluss im Bereich Management, weitere gut 200 im Bereich der Business Administration. Darüber hinaus wurden in 2008 an den Hochschulen der Region ca. 300 Bauingenieure/innen, ebenso viele Wirtschaftsinformatiker/innen und rund 800 Wirtschaftsingenieure/innen ausgebildet. Auch deren berufliche Perspektiven könnten in den Branchenkompetenzfeldern des Regionalen Wachstumskerns Luckenwalde liegen.

### Übersicht 34 Studiengänge und erfolgreiche Abschlussprüfungen in Berlin-Brandenburg mit branchenübergreifender Verwertbarkeit

Studiengang	Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen 2008				
	Bachelor	Master	Diplom	Promotion	insgesamt
Betriebswirtschaftslehre	282	14	1.782	72	2.150
Economics, Economics and Management Science	23	59			82
Internationales BWL-Management, Europäisches Management, International Business	392	314	158		864
International Management		19	21		40
Business Administration	78	37			105
International Business Administration	45	7	43		95
Unternehmensmanagement	15				15
Bauingenieurwesen, Ingenieurbau	19	27	244	9	299
Wirtschaftsinformatik	186	84	53		323
Wirtschaftsingenieurwesen	14	114	616	16	760
Wirtschaftsingenieurwesen, Projektmanagement		25			25
Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau		2			2
Wirtschaftsingenieurwesen, Umwelt und Nachhaltigkeit			31		31
Logistik			40		40

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

Insgesamt legten rund 55 % der Studierenden aus den angeführten Fachrichtungen ihre Abschlussprüfung an einer der (Fach-)Hochschulen und 45 % an einer der Universitäten Berlin-Brandenburgs ab.

#### Weitere Hochschulangebote

Chancenreiche Wege, Fachkräftebedarfe zu decken und Innovationspotenziale zu erschließen, bestehen für Betriebe auch in der Nutzung weiterer Hochschulangebote. Vor allem die Möglichkeiten der Qualifizierung der Mitarbeiter/innen im Rahmen von berufsbegleitenden und weiterbildenden Studiengängen sowie die mit einer Berufsausbildung kombinierten doppelt qualifizierenden Studiengänge stellen vielversprechende Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierter Beschäftigte dar.

#### Berufsbegleitende Studiengänge

Neben den „klassischen“ Fernstudiengängen, die räumlich unabhängig genutzt werden können, bieten einige Hochschulen – zumeist in Berlin – für Beschäftigte in der Region eine Anzahl von berufsbegleitenden Studiengängen an. Im Studienalltag werden die Präsenzveranstaltungen an den Hochschulen in der Regel abends bzw. an den Wochenenden neben der beruflichen Voll- oder Teilzeittätigkeit besucht.

Diese Studienangebote können teilweise auch von Beschäftigten wahrgenommen werden, die nicht über die allgemeine Hochschulreife (Abitur) verfügen, sofern sie über eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine bestimmte Berufserfahrung verfügen. Damit bestehen im technischen und kaufmännischen Bereich für die Beschäftigten Möglichkeiten neben dem Berufsleben einen akademischen Abschluss zu erwerben. Diese Qualifizierungsform kann für die Betriebe, wenn sie ihre Beschäftigten im Studium unterstützen und ihnen attraktive Zukunftsperspektiven aufzeigen, ein Weg zur Fachkräftesicherung sein.

### Übersicht 35 Berufsbegleitende Studiengänge in Berlin-Brandenburg (Auswahl)

Hochschule	Studiengang	Abschluss
HTW Berlin	Maschinenbau	Bachelor of Engineering
	Entwicklungs- und Simulationsmethoden im Maschinenbau	Master of Science
	Wirtschaftsingenieurwesen	Bachelor of Engineering
	General Management	Master of Business Administration
Beuth-Hochschule Berlin	Computational Engineering	Master of Engineering
	Industrial Engineering	Master of Engineering
	Medieninformatik (Online-Studiengang)	Bachelor /Master of Science
	Wirtschaftsinformatik (Online-Studiengang)	Bachelor of Science
	Medizinische Informatik	Master of Science
HWR Berlin	Management und Beratung (Online-Studiengang)	Master of Arts
	Unternehmensgründungen und -nachfolge	Bachelor of Arts
	Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement	Master of Arts
	Prozess- und Projektmanagement	Master of Arts
FH Brandenburg	Entrepreneurship - Management für KMU	Master of Business Administration
	Medieninformatik (Online-Studiengang)	Bachelor / Master of Arts
TH Wildau (FH)	Betriebswirtschaft	Bachelor of Arts
	Wirtschaftsingenieurwesen	Bachelor of Engineering
bbw Hochschule	Wirtschaftsingenieurwissenschaften	Bachelor of Science
	Ingenieurwissenschaften	Bachelor of Engineering
BTU Cottbus	Wirtschaftsrecht für Technologieunternehmen	Master of Business Law

Quelle: eigene Recherchen

Bei den berufsbegleitenden Studiengängen der Berlin-Brandenburger Hochschulen stehen vor allem die Berliner Fachhochschulen wie HTW, Beuth-Hochschule oder HWR im Mittelpunkt.

#### Doppelt qualifizierende Studiengänge

Derartige verbinden das Studium an einer Hochschule mit einer praktischen Berufsausbildung im Betrieb. Studierende erwerben innerhalb von 3 bis 5 Jahren mit dem Berufsabschluss einen Hochschulabschluss, i.d.R. als Bachelor. Betriebe können so ihren Fachkräftebedarf frühzeitig durch praxisnahe Ausbildung auf hohem Niveau sichern und nahtlos sowie passgenau ausgebildete Hochschulabsolventen/innen übernehmen.

Die derzeit an den Hochschulen Berlin-Brandenburgs angebotenen dualen Studiengänge sind inhaltlich überwiegend auf industrielle Fachgebiete ausgerichtet. Vor allem in den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik werden duale Studiengänge angeboten. Aber auch für betriebswirtschaftlichen Themenfeldern wurde die kombinierte Form von Berufsausbildung und Studium eingeführt.

### Übersicht 36 Doppelt qualifizierende Studiengänge in Berlin-Brandenburg (Auswahl)

Hochschule	Studiengang	Abschluss
HWR Berlin	Betriebswirtschaftslehre	Bachelor of Arts
	Wirtschaftsinformatik	Bachelor of Science
	Informatik	Bachelor of Science
	Prozess- und Projektmanagement	Master of Arts
	Angewandte industrielle Elektronik	Bachelor of Engineering
	Maschinenbau, Konstruktion und Fertigung	Bachelor of Engineering
FH Brandenburg	Medieninformatik (Online-Studiengang)	Bachelor / Master of Arts
Beuth-Hochschule	Betriebswirtschaft	Bachelor of Arts
	Elektronische Systeme	Bachelor of Engineering
TH Wildau (FH)	Ingenieurwesen, Maschinenbau	Bachelor of Engineering
Hochschule Lausitz (FH)	Bauingenieurwesen	Bachelor of Engineering

Quelle: eigene Recherchen

### Zwischenfazit

Die nachstehende Übersicht fasst die Prüfungszahlen des Jahres 2008 der Hochschulen in Berlin und Brandenburg in denjenigen Studiengängen zusammen, die für Luckenwalder Branchenkompetenzfelder von Relevanz sein können.

### Übersicht 37 Anzahl der 2008 bestandenen Abschlussprüfungen an Hochschulen in Berlin-Brandenburg mit Relevanz für die Branchenkompetenzfelder in Luckenwalde

Studiengänge mit Bezug zum Branchenkompetenzfeld ...	Brandenburger Hochschulen					Berliner Hochschulen					Berlin-Brandenburg
	Bachelor	Master	Diplom	Prom.	insg.	Bachelor	Master	Diplom	Prom.	insg.	
Mikroelektronik	201	107	164	17	489	111	50	691	41	893	1.382
Metall, Automotive	26	13	196	20	255	137	118	713	93	1.061	1.316
Biotechnologie/Life Sciences	81	34	106	67	288	132	63	510	283	988	1.276
übergreifend	141	37	975	31	1.184	914	651	2.013	67	3.645	4.829

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

An den Hochschulen in der Region legten in 2008 in den für Luckenwalde branchenrelevanten Studiengängen insgesamt rund 4.000 Studierende eine Abschlussprüfung ab. Die Abschlüsse verteilen sich zu annähernd gleichen Teilen auf die Branchenkompetenzfelder Mikroelektronik, Metall und Automotive sowie Biotechnologie/Life Sciences. Dabei stellen die Berliner Hochschulen mit etwa 65 % (Mikroelektronik) bis etwa 80 % (Metall, Automotive, Biotechnologie/Life Sciences) deutlich mehr Prüflinge als die Brandenburger.

Weitere knapp 5.000 Abschlussprüfungen wurden im Jahr 2008 in Berlin-Brandenburg in Studiengängen mit branchenübergreifender Relevanz (z. B. Wirtschaftswissenschaften, Verwaltung und Logistik) abgelegt.

Rein rechnerisch wird somit an den Hochschulen der Region ein – gemessen am Bedarf der Luckenwalder Betriebe – ausreichend großes Potential innovationsrelevanter Beschäftigter herangebildet. Dieses theoretische Gesamtpotential wird in der Praxis allerdings aufgrund verschiedener Faktoren nicht (fachliche Divergenzen zwischen den Bedarfen der Betriebe und den Spezialisierungen der Studiengänge, Unkenntnis über Arbeitsplatzangebote in der Region, Abwanderung aus Berlin-Brandenburg) bzw. nicht allein für die Luckenwalder Betriebe (zunehmende Konkurrenz der Standorte, Branchen und Betriebe um qualifizierte Fachkräfte) zur Verfügung stehen.

Konkrete Zahlenwerte zum Verbleib von Hochschulabsolventen/innen in der Region sind in der Landes- und Hochschulstatistik nicht verfügbar. Basierend auf wiederholten Personenbefragungen des Sozioökonomischen Panels lassen sich jedoch langfristige Entwicklungen der Aufenthaltsdauer, die ein/e Absolvent/in in seinem Studienland verbleibt, bis er zum ersten Mal seinen Wohnsitz in ein anderes Bundesland verlegt oder ins Ausland zieht, abbilden.<sup>51</sup> Danach ist das Ausmaß des Wegzugs aus dem Studienland vergleichsweise moderat, rund 70 % aller Absolventen/innen leben zehn Jahre nach Studienabschluss noch im selben Bundesland. Abwanderung findet, wenn überhaupt, kurz nach Studienende statt. In den ersten vier Jahren nach Abschluss verlassen 20 % aller Absolventen/innen ihr Studienland; in den darauf folgenden sechs Jahren sind es nur noch weitere 10 %. Mit jedem Jahr, welches ein/e Absolvent/in im Land verbleibt, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie noch wegzieht. Auch das Hochschul-Informationssystem gelangt in einer Befragung von Absolventen/innen zu ähnlichen Ergebnissen. Rund 40 % der erwerbsfähigen Absolventen/innen verlassen binnen zehn Jahren das Bundesland des Hochschulabschlusses.<sup>52</sup> Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften sind die Verbleibsquoten der Absolventen/innen in den neuen Bundesländern aber vergleichsweise niedrig.<sup>53</sup> Die Aufstellung der Wanderungen nach Fachgruppen liegt dieser Studie im Anhang bei.

Vor diesem quantitativen Hintergrund ist die Sicherung des Bedarfs an hoch qualifizierten Fachkräften in Luckenwalde grundsätzlich möglich, wenngleich eine Herausforderung. Diese kann dann bewältigt werden, wenn die Betriebe und Akteure im Regionalen Wachstumskern im Wettbewerb der Standorte, Branchen und Betriebe um Hochqualifizierte gemeinsam auftreten und einen Teil des verfügbaren Potentials in die Stadt holen können.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> Busch (2007): When Have All the Graduates Gone? SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW, Berlin

<sup>52</sup> Briedis, Fabian (2010): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. Hannover. S. 71 ff.

<sup>53</sup> Siehe dazu Anlage 10.

<sup>54</sup> Auf konkrete Handlungsempfehlungen wird im Abschnitt 2.5 eingegangen.

## 2.4 Demographische Entwicklungsperspektiven und Implikationen für die Fachkräftesicherung

### 2.4.1 Demographische Entwicklung bis 2030 im Überblick

Die demographischen Veränderungen der vergangenen Jahre haben sich in Luckenwalde wie auch im gesamten Landkreis Teltow-Fläming, aus Sicht von Betrieben, vor allem im deutlichen Rückgang der Zahl der Schulabgänger/innen und in Folge sinkenden Zahlen bei den Ausbildungsplatzbewerber/innen niedergeschlagen. Die demographischen Veränderungen waren entsprechend vor allem mit einer wachsenden Knappheit an Nachwuchskräften verbunden. Nachstehend 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 quantitativen Fachkräfteangebotes ausdehnen.

#### Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Im Landkreis Teltow-Fläming wird der aktuellen Bevölkerungsprognose<sup>55</sup> zu Folge die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) von 2008 bis 2020 um 9,3 % zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird sich dieser Rückgang weiter deutlich steigern. In der Stadt Luckenwalde wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sogar noch stärker rückläufig sein, und zwar um -18,8 % bis zum Jahr 2020 und sogar um -36,2 % bis zum Jahr 2030.

#### Übersicht 38 Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Luckenwalde und im Landkreis Teltow-Fläming (2008-2030)

Jahr	Luckenwalde (15 bis unter 65 Jahre)		Teltow-Fläming (15 bis unter 65 Jahre)	
	absolut	2008 = 100	absolut	2008 = 100
2008	13.410	100	109.090	100
2010	12.940	96	107.390	98
2015	12.010	90	104.840	96
2020	10.890	81	98.900	91
2030	8.560	64	81.500	75

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Angesichts der in den vergangenen Jahren positiv verlaufenen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, unter Berücksichtigung der aktuellen Zukunftseinschätzungen der Betriebe<sup>56</sup> sowie mit Blick auf die absehbaren demographischen Veränderungen bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter befindet sich die Region auf dem Weg zu einem quantitativen Fachkräfteproblem. Dies gilt im Übrigen, wie die vorstehenden Zahlen verdeutlichen, nicht nur für den von demographischen Veränderungen stärker betroffenen südlichen Teil des Landkreises mit seinem ökonomischen Zentrum Luckenwalde, sondern auch für Teltow-Fläming insgesamt.

<sup>55</sup> 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

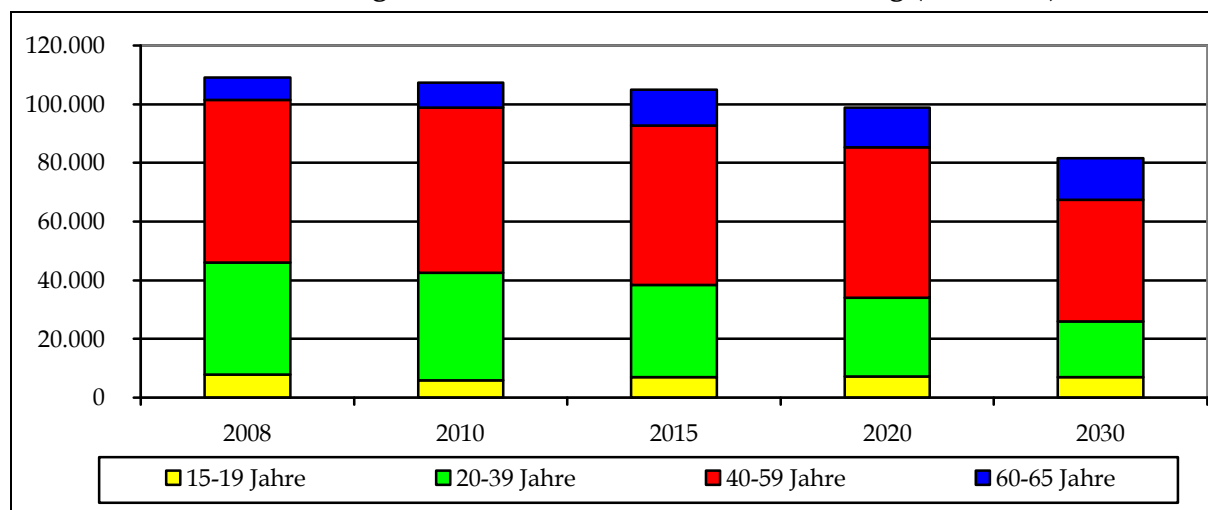
<sup>56</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.6.

Die Prognosedaten zur künftigen Entwicklung der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter (16 bis unter 19 Jahre) verdeutlichen diese Problemverschiebung. Im Landkreis Teltow-Fläming wird sich die Zahl der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter von 4.570 im Jahr 2008 auf 4.240 im Jahr 2015 (-7,2 %), auf 4.370 im Jahr 2020 (-4,4 %) bzw. auf 4.160 im Jahr 2030 (-9,0 %) belaufen.

Mit anderen Worten: Das Nachwuchskräfteangebot bleibt zwar auch in den kommenden Jahren niedrig, geht allerdings nur noch geringfügig zurück. Im Übrigen sahen sich die Betriebe bereits seit einiger Zeit mit dieser Mangelsituation konfrontiert und haben daher in vielen Fällen personalwirtschaftliche Lösungsstrategien (wie z. B. offensives Ausbildungsmarketing oder Verbundausbildung) entwickeln können. Demgegenüber sinkt das Fachkräfteangebot in Zukunft ganz erheblich ab und könnte sich, vor allem für weniger attraktive Betriebe, zu einem quantitativen Fachkräftemangel ausweiten. Im Hinblick auf diese neue Herausforderung ist die Mehrzahl der Betriebe hingegen weitgehend ungeübt.

Die folgende Übersicht verdeutlicht einen weiteren Problembereich, mit dem sich die Betriebe im ganzen Landkreis Teltow-Fläming zukünftig auseinandersetzen müssen – der zunehmenden Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

**Übersicht 39** Prognose zur Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Landkreis Teltow-Fläming (2008-2030)



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

### Bevölkerung insgesamt

Ergänzend soll darauf hingewiesen werden, dass für die Zeit von 2008 bis 2020 nicht nur die Stadt Luckenwalde, sondern auch die meisten Kommunen im Landkreis Teltow-Fläming mit einem Bevölkerungsrückgang konfrontiert sein werden.

Für Luckenwalde wird ein Rückgang von 10,5 % prognostiziert (2008 20.730 Einwohner; 2020 18.560), für den Landkreis Teltow-Fläming demgegenüber ein moderaterer Rückgang von 2,8 % (162.070 bzw. 157.440). Lediglich für einige wenige Kommunen im nördlichen Teil des Landkreises werden für den Zeitraum 2008 bis 2020 stabile (beispielsweise Ludwigsfelde) oder gar wachsende Einwohnerzahlen (z. B. Blankenfelde-Mahlow und Großbeeren) prognostiziert.

Die sinkenden Bevölkerungszahlen werden sich insbesondere bei denjenigen Betrieben nachteilig niederschlagen, die auf den Absatz von Produkten und Dienstleistungen bei der hiesigen Bevölkerung ausgerichtet sind – und können zu Betriebsaufgaben führen, wenn nicht zeitlich parallel ergänzende und/oder alternative Geschäftsfelder erschlossen werden.

#### **2.4.2 Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Luckenwalde bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis gesichert?**

Nachfolgend sollen das in Luckenwalde mittelfristig verfügbare Arbeitskräfteangebot einerseits sowie die mögliche Arbeitskräftenachfrage andererseits gegenüber gestellt werden:

- Für die Abschätzung des künftigen Arbeitskräfteangebotes in der Stadt wird auf die aktuellste Bevölkerungsprognose zurückgegriffen.<sup>57</sup> 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.
- Bei der Abschätzung der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage wird mit zwei Szenarien gearbeitet. Das erste – pessimistische – Szenario 1 geht davon aus, dass die langfristige Arbeitskräftenachfrage in Luckenwalde auf dem jetzigen Niveau stagniert. Das zweite – optimistische – Szenario 2 legt die Hälfte der zwischen 2005 und 2009 erreichten Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung<sup>58</sup>, mithin jährlich 0,79 %, als künftigen Entwicklungspfad zu Grunde.

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

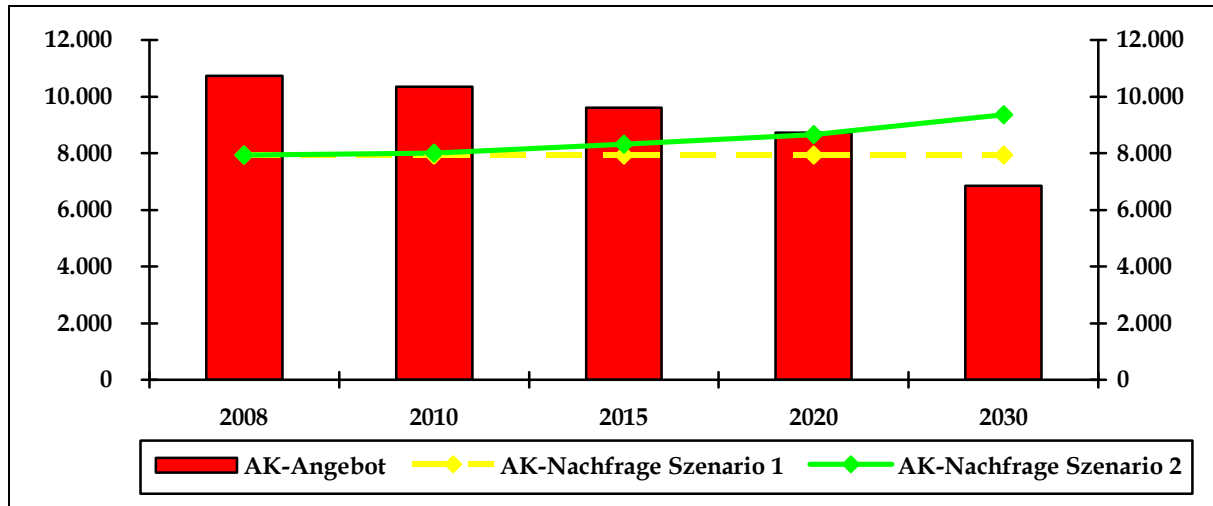
---

<sup>57</sup> Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg, a.a.O.

<sup>58</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.1.6.



#### Übersicht 40 Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Luckenwalde bis zum Jahr 2030



Quelle: eigene Berechnungen

Unabhängig davon, ob sich im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde das pessimistische oder aber das optimistische Beschäftigungsszenario durchsetzen wird, sind die Entwicklungstendenzen klar zu ersehen: Gegenwärtig übersteigt das quantitative Arbeitskräfteangebot noch die Arbeitskräftenachfrage. Dementsprechend mussten in der Stadt Luckenwalde in 2008 und 2009 jahresdurchschnittlich noch 1.727 bzw. 1.608 Arbeitslose registriert werden. In Zukunft wird das Arbeitskräfteangebot vor Ort allein aber nicht mehr ausreichen, um die Arbeitskräftenachfrage sichern zu können. Bei Eintritt des pessimistischen Beschäftigungsszenarios werden quantitative Engpässe spätestens um das Jahr 2025 auftreten, bei Eintritt des optimistischen Beschäftigungsszenarios bereits deutlich früher, nämlich etwa um das Jahr 2020. In jedem Fall gilt es, in noch stärkerem Maße als bisher Fachkräfte auch außerhalb der Stadt Luckenwalde zu rekrutieren, um den künftigen Arbeitskräftebedarf sichern zu können.<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Zur bisherigen Entwicklung der Pendlerströme vergleiche Abschnitt 2.1.6.

## **2.5 Handlungsempfehlungen**

Ausgehend von den Befunden der vorstehenden Untersuchungen sollen nunmehr Handlungsempfehlungen gegeben werden, welche sich – in Übereinstimmung mit den Interessenlagen der Auftraggeber – auf den Standort Luckenwalde konzentrieren: Erstens werden Hinweise zur Fachkräftesicherung bei höher qualifizierten Beschäftigten entwickelt. Zweitens werden Ansatzpunkte für Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in anderen Segmenten des lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes vorgelegt. Darüber hinaus werden drittens, entsprechend speziell von der Landesagentur für Struktur und Arbeit formulierten Aufgabenstellung, Handlungsempfehlungen zum nachhaltigen Aufbau, zur Verstärkung und zur kontinuierlichen Nutzung eines lokalen Fachkräftemonitorings unterbreitet.

### **2.5.1 Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung bei Hochqualifizierten**

#### **Herausforderungen**

Die Bedarfe an innovationsrelevanten Beschäftigten sind in Luckenwalde, in Abhängigkeit von Branche und Betriebsprofil unterschiedlich stark, insgesamt aber deutlich ausgeprägt. Auch die marktseitigen Anforderungen an die Innovationsfähigkeit und Flexibilität von Unternehmen gewinnen immer größere Bedeutung, so dass auch von dieser Seite Bedarfe an innovationsrelevante und hoch qualifizierte Beschäftigte entstehen. Ähnliche Tendenzen betreffen im Übrigen nicht nur Beschäftigtengruppen wie Ingenieure/innen, sondern gelten in zunehmendem Maße auch für die Sicherung des Facharbeiternachwuchses. Dem steht in Luckenwalde bereits in naher Zukunft ein deutlich geringer werdendes Erwerbspersonenpotential gegenüber. Über lange Zeit niedrige Geburtenzahlen und Abwanderung haben zu diesen Perspektiven beigetragen. Dementsprechend sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, das Fachkräfteangebot verknappt sich<sup>60</sup>.

Aufgrund dieses Spannungsfeldes ist die Sicherung des Fachkräftebedarfes und damit die Absicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Luckenwalder Betriebe wie auch des Standortes eine anspruchsvolle Zukunftsaufgabe. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Betriebe, Branchen und Wirtschaftsräume in unterschiedlichem Maße von den sich abzeichnenden Engpässen beim Arbeitskräfteangebot betroffen sein werden und zudem über unterschiedliche Problemlösungskapazitäten verfügen. Mithin geraten Betriebe, Branchen, Standorte und Regionen immer mehr in Konkurrenz zueinander – um Hochqualifizierte wie Ingenieure und Ingenieurinnen aber auch um andere Fachkräfte.

---

<sup>60</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.4.

Trotz dieser standortbezogenen kritischen Einschätzungen ist das Arbeitskräftepotential in der Metropolregion Berlin-Brandenburg, gerade auch hinsichtlich hoch qualifizierter Beschäftigter, grundlegend als gut zu bewerten. Dazu trägt vor allem die deutschlandweit einzigartige Hochschul- und Forschungslandschaft der Metropolregion bei.

Insofern besteht für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde die Herausforderung, bei der Gewinnung von Hochqualifizierten und bei der Sicherung von anderen erforderlichen Fachkräften, an diesem latenten Bildungs- und Arbeitskräftepotential partizipieren zu können.

Um dieser Herausforderung wirkungsvoll zu begegnen, werden den Luckenwalder Betrieben und den anderen lokal-regional handelnden Akteuren nachstehende Empfehlungen unterbreitet.

#### **„Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“**

Die Herausforderung Fachkräftesicherung und insbesondere die Gewinnung von Hochqualifizierten, kann – von wenigen Ausnahmen sehr großer Betriebe abgesehen – nicht mehr einzelbetrieblich begegnet werden. Dementsprechend benötigt das Thema Fachkräftesicherung in Luckenwalde einen systematischen Ort der gemeinsamen Bearbeitung sowie adäquate personelle und finanzielle Ressourcen.

Dafür und zur operativen Umsetzung der damit verbundenen Aufgaben wird die Einrichtung einer **„Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“** für den Regionalen Wachstumskern vorgeschlagen.<sup>61</sup> Deren Hauptaufgabe besteht in der Konzipierung, Initiierung, Organisation und Steuerung von Maßnahmen und Projekten zur Fachkräftesicherung am Standort. Zur Sicherung eines umfassenden Ansatzes sollten möglichst viele themenrelevante Akteure bzw. Institutionen in die Arbeitsgruppe eingebunden werden, insbesondere Vertreter/innen

- von Betrieben und Unternehmensnetzwerken (insbesondere der standortrelevanten Branchenkompetenzfelder),
- der Arbeitsagentur (einschließlich Arbeitgeberservice und Hochschulteam),
- der Wirtschaftsförderungen der Stadt Luckenwalde und des Landkreises Teltow-Fläming (z. B. Betriebsberater/innen der SWFG),
- der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer,
- des Büros für Fachkräftesicherung der Landesagentur für Struktur und Arbeit,
- von allgemein und berufsbildenden Schulen sowie Bildungsdienstleistern in der Stadt sowie
- gegebenenfalls von Hochschulen.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.4.

<sup>62</sup> Alternativ zu diesem Vorschlag könnte auch innerhalb der bereits in Luckenwalde bestehenden Interessengemeinschaft Wirtschaft eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet werden.

Die Leitung der Arbeitsgruppe sollte bei der kommunalen Wirtschaftsförderung des Regionalen Wachstumskerns Luckenwalde liegen. Deren Unterstützung mit personellen und finanziellen Ressourcen könnte über die aktuell vom Bundesministerium des Inneren beschriebene „*Fachkräfteinitiative in ostdeutschen Zukunftsfeldern*“ oder über das „*Impulsprogramm zur Förderung von Netzwerken in den Regionen Brandenburgs*“ des Ministeriums für Wirtschaft und Europaangelegenheiten des Landes Brandenburg erfolgen. Denkbar ist auch eine Unterstützung mittels des *ESF-Regionalbudget des Landkreises Teltow-Fläming*. Über derartige Förderungen wäre auch die Finanzierung eines/r **Fachkräftemanager/in** möglich, welche/r zur personellen Flankierung der Arbeitsgruppe als sinnvoll erachtet wird.

Die nachstehende Übersicht verdeutlicht die, unten noch näher zu erläuternden, inhaltlichen Gestaltungskorridore zur Fachkräftesicherung im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde („Aktive Fachkräfte halten und weiter qualifizieren“; „Neue Fachkräfte gewinnen und einarbeiten“) sowie die steuernde Rolle der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ dabei.

**Übersicht 41 Gestaltungsvorschlag zur Fachkräftesicherung im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde**



Quelle: eigene Darstellung

### **Personalerstammtisch**

Im regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben untereinander und zwischen den Betrieben und anderen lokalen sowie regionalen Akteuren kann die Basis für erfolgreiche Personalgewinnungs- und Personalbindungsstrategien gelegt werden. Die gemeinsame Diskussion und Analyse von Themen mit branchenübergreifender Relevanz und fachspezifischen Fragestellungen, hilft positive Erfahrungswerte zu verbreiten, bewirkt Lerneffekte und ermöglicht es den Beteiligten, neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Damit kann ein Erkenntnis- und Handlungsmehrwert generiert werden, der effizientere innerbetriebliche und gemeinsame überbetriebliche, lokale und/oder regionale Maßnahmen zur Umsetzung einer erfolgreichen Fachkräftesicherungsstrategie ermöglicht.

Eine dauerhafte Kommunikationsform kann als „Stammtisch“ organisiert werden, zu dem die Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführer/innen der Luckenwalder Betriebe und weitere personalwirtschaftlich relevante Akteure eingeladen werden. Damit würde ein Forum für die Personalarbeit geschaffen, in dem sich die Beteiligten in kommunikationsfreundlicher Atmosphäre austauschen können. Die „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ übernimmt die Organisation des Personalerstammtischs. Dazu gehören die Identifikation geeigneter Themen, die turnusmäßige (z. B. quartalsweise) Einladung zum Treffen, die Moderation der Veranstaltung und die Berichterstattung an die Beteiligten. Prioritäre Zielgruppe des Stammtisches sind Betriebe. Eine branchenspezifische Gruppierung dieses Adressatenkreises erscheint dabei nicht zielführend, da gerade der interdisziplinäre Austausch zu Strategien der Fachkräftesicherung oftmals neue Ansätze und Projektideen hervorbringen kann.

Aufgabenfelder des Personalerstammtisches können neben dem zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch die Information über bestehende Fördermöglichkeiten und Projekte, die Entwicklung gemeinsamer Projektansätze und Initiativen, die Vermittlung von Jobbewerber/innen, Praktikanten/innen etc. sowie die Information und Diskussion laufender Aktivitäten im Regionalen Wachstumskern sein.

### **Fachkräftemonitoring**

Ein frühzeitiges und stetiges Fachkräftemonitoring bildet die Grundlage für zielgenaue Initiativen zur Vermeidung von Fachkräftengpässen. Das vorgeschlagene Fachkräftemonitoring für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde umfasst mit der Betrachtung des Fachkräftebedarfes einerseits und des Angebotes an potentiellen Fachkräften andererseits zwei Ebenen. Für beide Ebenen sind kontinuierliche Analysen erforderlich, da nur so zeit- und problemnah etwaige Differenzen zwischen der Fachkräftenachfrage und dem Fachkräfteangebot identifiziert sowie geeignete Maßnahmen und Projekte zu deren Beseitigung eingeleitet werden können.

Bei Realisierung der empfohlenen Gewinnung eines/r Fachkräftemanager/in stünden bereits grundlegende personelle Ressourcen zur Verfügung, um diese Aufgaben des Fachkräftemonitoring wahrnehmen zu können.<sup>63</sup>

### **Maßnahmen und Projekte**

Eine schlüssige, die Rahmenbedingungen in und um Luckenwalde berücksichtigende Strategie zur Fachkräftesicherung muss zwei unterschiedliche Dimensionen von Maßnahmen und Projekten umfassen:

- einerseits Aktivitäten zur langfristigen Bindung von denjenigen Fachkräften, die bereits im Regionalen Wachstumskern tätig sind;
- andererseits Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung von hoch qualifizierten Erwerbspersonen für eine Beschäftigung in Luckenwalde.

Der zuerst genannte Maßnahme- und Projekttyp berücksichtigt die Ausgangssituation, dass Luckenwalde im Wettbewerb der Standorte um Fachkräfte nicht über die beste Lagegunst in Berlin-Brandenburg verfügt.<sup>64</sup> Vor diesem Hintergrund dürfte es ebenso effektiv wie effizient sein, bereits am Standort tätige Fachkräfte zu binden. Der andere benannte Maßnahme- und Projekttyp reflektiert demgegenüber die Einschätzung, wonach insbesondere der Bedarf an Hochqualifizierten zukünftig weder quantitativ noch qualitativ allein aus der Region Luckenwalde befriedigt werden kann.

Nachfolgend sollen konkrete Vorschläge für die Ausgestaltung dieser beiden Dimensionen von Aktivitäten zur Fachkräftesicherung entwickelt werden. Dabei ist in jedem einzelnen Fall zu prüfen, ob die empfohlenen Maßnahmen und Projekte allein im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde realisiert werden können oder ob sich gemeinsame Aktivitäten mit dem Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde bzw. dem Landkreis Teltow-Fläming anbieten. Konzertierte Aktivitäten wären insbesondere dann zielführend, wenn nur dadurch die erforderliche kritische Masse an beteiligten Akteuren und Ressourcen aufgebracht werden kann.

Die skizzierten Maßnahmen und Projekte sollten unter dem Dach der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ in enger Kooperation mit den daran beteiligten Akteuren umgesetzt werden. Die Steuerung sollte bei der kommunalen Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde liegen, welche durch den/die Fachkräftemanager/in operative unterstützt wird.

---

<sup>63</sup> Nähere Ausführungen zum vorgeschlagenen Fachkräftemonitoring finden sich Abschnitt 2.5.2.

<sup>64</sup> Vergleiche dazu beispielsweise den Abschnitt 2.1.1.

### a) Maßnahmen und Projekte „Aktive Fachkräfte halten und weiter qualifizieren“

Für die Sicherung und stetige Weiterentwicklung bestehender personeller Ressourcen und Kompetenzen in den Luckenwalder Betrieben bildet der Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben und weiteren Akteuren einen ersten notwendigen Schritt. Dazu wurde bereits ein Personalerstammtisch vorgeschlagen (s. o.).

In einem weiteren Schritt sollten konkrete Maßnahmen und Projekte initiiert werden, die den aktuellen Bedingungen und den künftigen Herausforderungen der Fachkräftesicherung problem- bzw. chancenorientiert entgegen treten. Ausgehend von den vorgenommenen, vielschichtigen Untersuchungen sowie den entsprechenden Befunden ist auf folgende Ansätze für Maßnahmen und Projekte hinzuweisen:

- Personalwirtschaftliches Handwerkszeug nutzbar machen  
In vielen Betrieben – insbesondere KMU – fehlen vielfach nicht nur die personellen und finanziellen Ressourcen sondern häufig auch das personalwirtschaftliche Know-how für eine langfristig sowie unternehmensstrategisch angelegte Personalpolitik. Daher sollten Betriebe durch externe Unterstützung entweder schrittweise in die Lage versetzt, eigenständige personalwirtschaftliche Ressourcen und Kompetenzen aufzubauen oder – im Fall zahlreicher Klein- und Kleinstbetriebe – diesbezüglich kontinuierliche Hilfestellungen erhalten. Ziel ist es in beiden Fällen, quantitative und qualitative Personalbedarfe frühzeitig formulieren und daraus adäquate Aktivitäten zur Fachkräftesicherung ableiten zu können. Besonders wichtige personalwirtschaftliche Instrumente sind:
  - Qualifikationsanalysen: Durch die Gegenüberstellung des aktuellen Qualifikationsstandes der Belegschaft und den aus mittel- sowie langfristigen Unternehmenszielen (zu Produkten/Dienstleistungen, Verfahren, Arbeitsorganisation etc.) abgeleiteten Qualifikationsbedarfen werden die Grundlagen für passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen und andere Aktivitäten der Qualifikationsbedarfsdeckung gelegt.
  - Altersstrukturanalysen/Demographie-Checks: Diese und ähnliche Instrumente dienen der Erfassung des demographischen Wandels im Betrieb, der damit verbundenen frühzeitigen Abschätzung künftiger Fachkräftebedarfe und der Entwicklung altersgerechter Personalpolitik. Einzelbetriebliche Altersstrukturanalysen werden insbesondere für diejenigen Luckenwalder Betriebe empfohlen, die Anteile älterer Beschäftigter von mehr als 20 % aufweisen und dennoch ihre Altersstruktur selbst als unkritisch einschätzen.

- Analyse von Arbeitsbedingungen und Betriebskultur: Im Wettbewerb von Betrieben um gut qualifizierte Fachkräfte spielen sowohl materielle als auch immaterielle Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Um die diesbezügliche Wettbewerbssituation des Betriebes besser einschätzen und Ansätze für die Stärkung von Halte- und Attraktionsfaktoren identifizieren zu können, bieten sich Analysen zu Arbeitsbedingungen und Betriebskultur an.

Zur Umsetzung dieser Empfehlung wird ein zweistufiges Vorgehen vorgeschlagen: Die Landesagentur für Struktur und Arbeit sowie die dazu gehörigen Regionalbüros für Fachkräftesicherung entwickeln vor dem Hintergrund ihrer umfangreichen Beratungserfahrungen zunächst ein „Servicepaket Analysen und Maßnahmen“ für die o. a. Aufgabenstellung. Dieses Servicepaket wird von dem/der bereits benannten Fachkräftemanager/in in Luckenwalder Betrieben zum Einsatz gebracht, womit deren Personalpolitik systematisch unterstützt, sukzessive optimiert und schrittweise zu einer langfristigen Personalplanung entwickelt wird. Auf dieser Grundlage könnten Fachkräften in den Betrieben zugleich langfristige Entwicklungsperspektiven aufgezeigt und zu einem wichtigen Haltefaktor werden.

- Auszubildende noch besser als Beschäftigungspotential erschließen  
Das Ausbildungsengagement der Luckenwalder Betriebe ist zwar überdurchschnittlich hoch, kann jedoch in verschiedener Hinsicht noch verstärkt<sup>65</sup> und verbessert werden. Dafür werden insbesondere folgende Ansatzpunkte gesehen:
  - Präventive Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen: Durch eine verbesserte Ausbildungsbegleitung, die vor allem den Austausch zwischen den Ausbildungspartnern Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und Auszubildende/r kontinuierlich gestaltet sowie Betrieben und Auszubildenden situationsadäquate fachliche und soziale Unterstützungen gewährt, lassen sich vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverhältnissen verringern. Ausbildungscoaches, die derartige Aufgaben wahrnehmen, können aus der *Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg zur Förderung von Ausbildungsverbänden* finanziert werden.
  - Stärkere Übernahme der Auszubildenden: Viele aber, wie vorstehend gezeigt, nicht alle Luckenwalder Betriebe übernehmen das Gros ihrer Auszubildenden nach erfolgreich absolvierter beruflicher Erstausbildung. Da es genau diese jungen Erwerbspersonen sind, die durch ihre Ausbildung die Spezifika ihrer Ausbildungsbetriebe bestens kennen und nicht aufwändig eingearbeitet werden müssen, sollte die Übernahmequote mit Blick auf die weiter sinkende Zahl von Schulabgänger/innen und damit rückläufigen Berufsnachwuchs erhöht werden.

---

<sup>65</sup> Siehe dazu auch die unten stehenden Ausführungen zur Intensivierung der Verbundausbildung in Luckenwalde.



- Innerbetrieblichen Erfahrungstransfer zwischen den Beschäftigten organisieren  
Die Weitergabe von Produkt-, Dienstleistungs-, Prozess- und Verfahrenswissen muss ein fester Bestandteil der Bewältigung von Personalabgängen sowie zur Sicherung von betrieblichem Know-how und Wettbewerbs- sowie Innovationsfähigkeit werden. Die Arbeit in kleinen Teams und Mentoren- sowie Tandem-Modelle, unter Beteiligung von älteren und jüngeren Fachkräften, sind vielfach erprobte und daher besonders erfolgversprechende Modelle des systematischen Erfahrungstransfers.
- Weiterbildung kontinuierlich, alternsgerecht und flexibel gestalten  
Das Paradigma des lebenslangen Lernens gilt je mehr, desto weniger junger Fachkräfte zur Verfügung stehen, die mit dem neuesten Wissen aus beruflichen Bildungsgängen in das Erwerbsleben treten. Während die Basis für zukunftsfeste Weiterbildungsstrategien mit den o. a. Analysen gelegt werden kann, müssen für deren Umsetzung nicht zuletzt finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Vor diesem Hintergrund wird einerseits empfohlen, dass jeder Luckenwalder Betrieb ein belastbares Weiterbildungsbudget festlegt. Dieses kann durch die vielfältigen Möglichkeiten aus Programmen des Bundes, des Landes Brandenburg, der Arbeitsagentur und anderer Mittelgeber signifikant aufgestockt werden.<sup>66</sup> Andererseits ist unter fachlichen Gesichtspunkten auf die erprobten Modelle alternsgerechten Lernens zu verweisen, zu denen der/die o. a. Fachkräftemanager/in Informationen geben kann. Allerdings bestehen noch einige Erfordernisse, Weiterbildungen flexibler anzubieten. Bildungsdienstleister und Fördermittelgeber stehen vor der Aufgabe, auch für kleine und kleinste Teilnehmerzahlen preislich attraktive Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. Landes- und hochschulpolitisch ist dafür Sorge zu tragen, dass nach der Öffnung des Hochschulzugangs für bislang nicht Hochschulzugangsberechtigte mehr berufsbegleitende Studiengänge geschaffen werden, da es nur wenigen Meister/innen, Techniker/innen, Facharbeiter/innen und anderen Interessierten sowie Betrieben möglich ist, die angebotenen Direktstudiengänge wahrzunehmen.
- Arbeitsbedingungen attraktiv(er) gestalten, Bindefaktoren entwickeln  
Im Wettbewerb der Betriebe um gut qualifizierte Fachkräfte spielen sowohl materielle als auch immaterielle Arbeitsbedingungen eine immer wichtigere Rolle. Da die finanzielle Leistungsfähigkeit nicht weniger Luckenwalder Betriebe begrenzt ist, gilt es kurzfristig vor allem diejenigen Arbeitsbedingungen systematisch zu verbessern, die durch immaterielle Anreize die am Standort tätigen Fachkräfte zu binden. Dazu können flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten ebenso gehören wie individuelle Berufswegepläne, Aufstiegsmöglichkeiten und ein gutes Betriebsklima einschließlich einer Wertschätzungskultur.

---

<sup>66</sup> Vergleiche dazu die in Anlage 4 beispielhaft aufgezeigten personalwirtschaftlichen Fördermöglichkeiten.

## **b) Maßnahmen und Projekte „Neue Fachkräfte gewinnen und einarbeiten“**

Aufgrund der festgestellten Fachkräftebedarfe konzentrieren sich die nachfolgend vorgeschlagenen Aktivitäten auf die Gewinnung von Hochqualifizierten, insbesondere solchen mit akademischer Bildung. Daneben werden Empfehlungen zur Gewinnung von Facharbeiter/innen und Ausbildungsplatzbewerber/innen bzw. Auszubildenden für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde gegeben.

### **Gewinnung Hochqualifizierter**

Den Kern zur Bewältigung dieser Herausforderung bildet ein **Hochschulzugangskonzept**. Mit diesem Konzept werden einerseits Wege aufgezeigt, wie sich der Standort bzw. die Luckenwalder Betriebe besser an Hochschulen der Metropolregion Berlin-Brandenburg präsentieren und damit den Zugang zu personellen und institutionellen Innovationsträgern erschließen können (Betriebe/Region  $\Rightarrow$  Hochschulen). Andererseits werden Vorstellungen entwickelt, wie der Regionale Wachstumskern Hochschulen und deren Akteure schrittweise an den Standort Luckenwalde heranführen kann (Hochschulen  $\Rightarrow$  Betriebe/Region). Ergänzend zu diesem Hochschulzugangskonzept werden weitere Vorschläge zur Gewinnung und Einarbeitung von höher qualifizierten Fachkräften entwickelt.

- **Betriebe/Region  $\Rightarrow$  Hochschulen**

Die Gewinnung von hoch qualifizierten Absolventen/innen oder Hochschulmitarbeiter/innen setzt einen gewissen Bekanntheitsgrad des Standortes Luckenwalde, der dort präsenten Betriebe und der damit verbundenen Beschäftigungsmöglichkeiten voraus. Das Hochschulzugangskonzept zielt daher in seinem ersten Teil auf die Intensivierung der Kontakte von Luckenwalder Betrieben bzw. des Regionalen Wachstumskerns zu den Hochschulen in der Metropolregion Berlin-Brandenburg ab. Dabei ist entlang der verschiedenen Zugangsoptionen zu entscheiden, ob die Ansprache der Hochschulen und derer Institutionen sowie Personen durch die einzelnen Betriebe oder aber gebündelt durch eine/n Vertreter/in erfolgen soll (s. u.). Angesichts der Vielgestaltigkeit der hiesigen Hochschullandschaft und der bei vielen KMU noch immer bestehenden Hemmschwellen für eine Zusammenarbeit mit Hochschulen erscheint ein gebündelter Zugang in vielen Fällen die effektivste und effizienteste Variante zu sein. Dafür stehen in Luckenwalde der/die vorgeschlagene Fachkräftemanager/in oder die im Aufbau befindliche Innovationsberatungsstelle als zentrale Ansprechpartner/innen zur Verfügung. Die Nutzung beider dieser Möglichkeiten erfordert einen kontinuierlichen Informationsfluss aus den Betrieben über Fachkräfte-, Bildungsbedarfe etc., wofür die vorstehend empfohlene „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ mit dem integrierten Fachkräftemonitoring eine geeignete Plattform bietet. In anderen Fällen, die einzelbetriebliche Fachspezifika oder aber wettbewerbsrelevante Informationen berühren, ist die Kontaktabahnung über den jeweiligen Betrieb selbst zu favorisieren.

Um die Kontakte mit den Hochschulen zu intensivieren und systematisch zu gestalten, bieten sich folgende Einzelschritte an:

- Ansprache ausgewählter Hochschulen: Als eine wichtige Maßnahme wird die Entwicklung eines Präsentationskonzeptes für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde auf den Hochschultagen bzw. Firmenkontaktmessen ausgewählter Berlin-Brandenburger Hochschulen empfohlen, da diese das Zusammenbringen von Betrieben und Studenten/innen bzw. Absolventen/innen zum Ziel haben. Aus dem Abgleich zwischen den Branchenkompetenzfeldern Luckenwaldes einerseits sowie den inhaltlichen Schwerpunkten der Hochschulen und deren Prüfungs- bzw. Absolventen/innenzahlen andererseits lassen sich die für den Standort fachlich besonders relevanten Hochschulen identifizieren.<sup>67</sup> Insbesondere die Beuth Hochschule für Technik, die Hochschule für Technik und Wirtschaft (Berlin) sowie die Hochschule Lausitz (Cottbus, Senftenberg) und die TH Wildau in Brandenburg weisen vielfältige fachliche Schnittmengen mit den Tätigkeitsschwerpunkten Luckenwalder Betriebe auf. Die Präsentationen auf den jeweiligen Hochschultagen bzw. Firmenkontaktmessen sollten, je nach Bedarf und Kapazität, entweder als Gemeinschaftsstand interessierter Luckenwalder Betriebe und/oder als Auftritt des Regionalen Wachstumskerns unter Koordinierung der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ realisiert werden.<sup>68</sup>
- Ansprache von spezialisierten Hochschulinstitutionen: Als weitere Maßnahmen bietet sich bei der Suche nach Hochqualifizierten die bedarfsbezogene Einschaltung der Technologietransferstellen und der Career Service von Hochschulen an.<sup>69</sup> Den Technologietransferstellen und insbesondere den Career Service obliegt die Platzierung von Hochschulabsolventen/innen auf dem Arbeitsmarkt, so dass diese gezielt und kontinuierlich auf Beschäftigungsmöglichkeiten in Luckenwalde aufmerksam gemacht werden sollten. Einzelne Career Service verfügen im Übrigen über Pools von Arbeitssuchenden, in denen systematisch nach geeigneten Bewerber/innen gesucht werden kann. Darüber hinaus können über diesen Weg auch grundlegende Informationen über die Berufsperspektiven in den Branchenkompetenzfeldern Luckenwaldes sowie zu einzelnen Berufsbildern und diesbezüglichen Anforderungen an die Hochschulen, zu Arbeitssuchenden mit überdurchschnittlich hohem Qualifikationsniveau getragen werden.

<sup>67</sup> Siehe Abschnitt 2.3 und Anlage 5.

<sup>68</sup> Vergleiche dazu auch Anlage 6 mit ausgewählten Veranstaltungsterminen.

<sup>69</sup> Siehe Anlage 7.

- Ansprache von Personen an Hochschulen: Am erfolgversprechendsten, zugleich aber auch am aufwändigsten ist die direkte Ansprache von genau adressierten Personen an einzelnen Hochschulen. Dies können Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen als Know-how-Träger ebenso sein wie Studenten/innen als zukünftige Beschäftigte. Das dafür erforderliche Wissen und die notwendige Vertrauensbasis kann über verschiedene Optionen geschaffen werden. Eine erste, kurzfristig umsetzbare Handlungsmöglichkeit zur Gewinnung innovationsrelevanter Beschäftigter besteht in der direkten Ansprache von Studierenden durch Betriebsmitarbeiter/innen, die in jüngster Vergangenheit an der jeweiligen Hochschule selbst studiert haben und über geeignete persönliche Kontakte verfügen. Eine zweite Möglichkeit besteht in der Einschaltung von Intermediären, die sich mit dem Know-how- und insbesondere dem Personaltransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft befassen. Dies können Branchennetzwerke (z. B. automotive BerlinBrandenburg, BioTOP Berlin-Brandenburg, profil.metall Netzwerk Stahl- und Metallverarbeitung in Brandenburg und Berlin) ebenso sein wie Branchentransferstellen (beispielsweise Branchentransferstelle Stahl Metall Elektro).<sup>70</sup> Derartige Intermediäre verfügen häufig über sehr gute fachspezifische Kontakte zu den branchenrelevanten Hochschulen und können daher personen- sowie technologiebezogene Kooperationen zwischen Betrieben und Hochschulen anbahnen. In diesem Kontext soll darauf hingewiesen werden, dass auch aus der Forschungszusammenarbeit – die vom *Land Brandenburg* über das *Programm „Innovationsgutschein“* auf unkomplizierte Art und Weise sowie ohne Einsatz von Eigenmitteln der Betriebe gefördert wird – fachkräftebezogene Kooperationen ergeben können. Möglicherweise kann sich die in Luckenwalde im Aufbau befindliche Innovationsberatungsstelle auch zu einem solchen Intermediär entwickeln.
- Hochschulen ⇔ Betriebe/Region  
Dieser zweite, komplementäre Teil des Hochschulzugangskonzeptes skizziert Aktivitäten des Regionalen Wachstumskerns durch die Hochschulen und deren Akteure schrittweise an den Standort Luckenwalde herangeführt werden können. Durch die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen und Projekte kann ebenfalls ein Beitrag dazu geleistet werden, Luckenwalde und die dort vertretenen Betriebe bei Wissenschaftler/innen, Studenten/innen und damit potentiellen Fachkräften als attraktiven und innovativen Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort bekannt zu machen. Grundansatz aller Aktivitäten ist es, dass Betriebe, Wissenschaftler/innen und Studierenden ihre wechselseitigen Kompetenzen und Ressourcen in gemeinsam bestrittene Veranstaltungen, Projekte etc. in der Region Luckenwalde einbringen. Im Unterschied zu den o. a. Aktivitäten, die auch einzelbetrieblich erfolgen können, ist dafür eine betriebsübergreifende Koordination zwingend. Diese könnte bei der in den Startlöchern befindlichen Innovationsberatungsstelle in Zusammenarbeit mit der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ liegen.

---

<sup>70</sup> Vergleiche dazu Anlage 8.

Für diese Zielstellung besonders geeignete Beispiele guter Praxis sind die Folgenden:

- Technologieforen – Wissenschaft vor Ort: Konzept der Technologieforen ist es, mit einzelnen, in sich abgeschlossenen Veranstaltungen bedarfsgerechte und themenspezifische Präsentationen durch Vertreter/innen von Betrieben, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen durchzuführen, um so direkte Kontakte zwischen Wissenschaft und Wirtschaft herzustellen. Wissenschaftler/innen präsentieren einem Fachpublikum aus Ingenieuren/innen, Techniker/innen sowie Facharbeiter/innen entsprechend affiner Betriebe unmittelbar vor Ort die neuesten Kenntnisse aus Forschung und Lehre, stellen aktuelle technische Innovationen vor, erläutern deren praktische Anwendungsmöglichkeiten usw. Aus den auf Technologieforen gewonnenen Kontakten können sowohl gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte entstehen als auch Optionen für den Personaltransfer, für die Gewinnung von Studierenden bzw. Absolventen/innen geschaffen werden. Technologieforen leisten außerdem einen wesentlichen Beitrag zur Weiterbildung von Beschäftigten. Das Modell der Technologieforen konnte z. B. in Eisenhüttenstadt, einem ebenfalls hochschulfernen Standort, erfolgreich umgesetzt werden. Die Identifizierung geeigneter, branchenspezifischer und oder allgemeinwirtschaftlicher, Themen sowie die Auswahl des Teilnehmerkreises könnte im Rahmen der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ erfolgen. Organisatorische Aufgaben lägen im Verantwortungsbereich des/der Fachkräftemanager/in und der Innovationsberatungsstelle. Technologieforen können im Übrigen mit so genannten Matchmaking-Treffen oder Kooperationsbörsen kombiniert werden, um eine noch gezieltere Basis für den erfolgreichen Technologie- und Personaltransfer legen zu können. Als vielversprechende Form haben sich Matchmaking-Treffen insbesondere dann erwiesen, wenn die Kennenlern- und Kooperationsgespräche der verschiedenen Beteiligten mit ihren jeweiligen Kompetenzen sowie Ressourcen im Vorhinein systematisch organisiert und kommuniziert werden. Die sachgerechte Nachbereitung derartiger Veranstaltungen mit der Verbreitung der Ergebnisse, der Kontaktvermittlung zwischen passfähigen Partnern usw. trägt ebenfalls zu deren Effektivität und Effizienz bei.
- Sommerstudium/Sommerschule: Ein weiteres, bereits mehrfach erfolgreich erprobtes Modell ist die Durchführung von Sommerstudien bzw. Sommerschulen. Dieses Veranstaltungsformat bietet Wissenschaftler/innen, Studenten/innen und Praktiker/innen die Gelegenheit, theoretische Erkenntnisse und praktische Anwendungsbeispiele miteinander zu verknüpfen. Das Konzept des ein- oder zweiwöchigen Sommerstudiums beruht auf einer Kombination aus wissenschaftlichen Vorlesungen, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen und Diskussionsrunden. Organisiert in einer kommunikationsförderlichen Atmosphäre, bieten Sommerstudien aus Sicht von Betrieben die Gelegenheit zu vielseitiger und nachhaltiger Kontaktaufnahme zu möglichen künftigen innovationsrelevanten Beschäftigten. Studierenden können so neben wissenschaftlichen Grundlagen Einblicke in Arbeitswelt, Technologien, Produktion

und praktische Anwendung des Studienfachs vermittelt und die Betriebe des Standorts Luckenwalde näher gebracht werden. Dies kann mittelfristig dazu beitragen, einen Zufluss qualifizierter Fachkräfte in den Regionalen Wachstumskern zu fördern, Mitarbeiter/innen für die ansässigen Betriebe zu gewinnen und Existenzgründungen an den Standort zu holen. Weiterhin werden durch das Konzept des Sommerstudiums die formelle und informelle Zusammenarbeit sowie der Wissenstransfer zwischen Bildung, Forschung, Wissenschaft und Industrie sowie Dienstleistungen gestärkt. Darüber hinaus werden für die Beschäftigten am Standort temporär fachliche Weiterbildungskapazitäten vor Ort bereitgestellt. Aufgaben des/der Fachkräftemanager/in und der Innovationsberatungsstelle wären die Themenfindung, die Gewinnung von Referenten/innen aus geeigneten Hochschulen, die Bewerbung unter Studenten/innen sowie Betrieben und organisatorisch-logistische Tätigkeiten. Die Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde könnte die eventuell angezeigte Kooperation mit benachbarten Regionalen Wachstumskernen bzw. Wirtschaftsstandorten obliegen. Erfolgreiche Erfahrungen mit diesem Konzept konnten beispielsweise in Frankfurt (Oder) mit dem Sommerstudium Solar gemacht werden.

- Gastvorlesungen: Mit der Organisation von Gastvorlesungen durch Professoren/innen, Lehrbeauftragte und andere Wissenschaftler/innen in Luckenwalde besteht eine weitere Möglichkeit akademische Kompetenzen sowie neuestes Wissen an den Standort Luckenwalde, in die Betriebe und zu den Beschäftigten zu bringen.
- Branchentage: Die Durchführung von Branchentagen, auf denen die Betriebe eines Branchenkompetenzfeldes im Diskurs mit weiteren Teilnehmer/innen sich und ihre Leistungen präsentieren, ist ein weiteres Instrument zur Stärkung des Standortimages im Wettbewerb um innovationsrelevante Beschäftigte. Dabei könnten die für die Wirtschaftsstruktur Luckenwaldes relevanten Fachbereiche, Lehrstühle und Professuren der Hochschulen in Berlin-Brandenburger durch Vorträge, Präsentationen, Ausstellungsstände u. ä. in die Branchentage einbezogen werden. Gerade bei diesem Veranstaltungsformat gilt es mit Blick auf die quantitative und qualitative Tragfähigkeit zu prüfen, Branchentage gemeinsam mit anderen Wirtschaftsstandorten, etwa dem benachbarten Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde, durchzuführen.

Im Kontext dieses Hochschulzugangskonzeptes soll auch darauf verwiesen werden, dass die traditionellen Instrumente der frühzeitigen Bindung von Studenten/innen bzw. Absolventen/innen ebenfalls zu nutzen sind. Dazu zählen insbesondere betriebliche Angebote für Praktika, Werkstudien, Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, Mentorenschaften, Stipendien etc. Durch derartige Angebote werden nicht nur temporäre Einblicke in die Luckenwalder Betriebe gewährt, sondern deren Bekanntheitsgrad erhöht und konkrete Beschäftigungsperspektiven aufgezeigt. Die Erhöhung der Bereitschaft, solche Angebote zu unterbreiten, sollte ebenfalls eine Aufgabe des/der Fachkräftemanagers/in sein.

Schließlich ist auf das Potential doppelt qualifizierender Studiengänge hinzuweisen. Derartige Studiengänge bieten für Betriebe eine gute Möglichkeit junge Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und längerfristig zu binden, da sie aufgrund der gezahlten Ausbildungs- bzw. Studienvergütung für junge Menschen sehr attraktiv sind. Doppelt qualifizierende kombinieren eine betriebliche Berufsausbildung mit einem Hochschulstudium, so dass die Absolventen/innen sowohl über ein hohes Maß an fachlich-theoretischen Grundlagen als auch über genaue Kenntnisse des Betriebes sowie Praxis- und Arbeitserfahrungen verfügen. Die Bildungszeit solcher Studiengänge ist häufig durch eine reduzierte Ausbildungs- sowie Studiendauer doppelt verkürzt und damit sowohl für die Nachwuchskräfte als auch für die Betriebe interessant.<sup>71</sup>

#### **Exkurs: Differenzierung des Hochschulzugangskonzeptes nach Branchenkompetenzfeldern**

Fachhochschulen spielen hinsichtlich des akademischen Fachkräftepotentials durch ihre stärker praxisorientierte Grundausrichtung eine größere Rolle für die Branchenkompetenzfelder Automotive und Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik. Diese Einschätzung spiegeln die Zahlen der Absolventen/innen und der Studiengänge an den Hochschulen in Berlin-Brandenburg wider. Zum Anderen sind diese beiden Branchenkompetenzfelder tendenziell durch inkrementelle Innovationsmuster und eine vergleichsweise geringere Forschungs- und Entwicklungsintensität gekennzeichnet<sup>72</sup>. Daher bieten die Anwendungsorientierung der Bildung an den Fachhochschulen für Betriebe dieser Bereiche häufig mehr direkte Anknüpfungspunkte als die stärker theoretisch-wissenschaftlich ausgelegten Studiengänge der Universitäten.

Hingegen sind die Befunde für die Branchenkompetenzfelder Biotechnologie/Life Sciences und Mikroelektronik, also für Bereiche mit Tendenzen zu radikalen Innovationen und einer zumeist überdurchschnittlich hohen Forschungs- und Entwicklungsintensität uneinheitlich. Bei Biotechnologie/Life Sciences liegt der eindeutige Schwerpunkt des Potentials für innovationsrelevante Beschäftigte auf den Universitäten. Sie bieten die deutliche Mehrheit der branchenbezogenen Studiengänge an und stellen das Gros der Absolventen/innen. In der Mikroelektronik liegen Potentiale sowohl in den Universitäten als auch in den Fachhochschulen.

<sup>71</sup> Siehe Anlage 9.

<sup>72</sup> Vergleiche dazu auch die Innovationspotenzialanalyse des DIW, a.a.O.

Neben der unmittelbaren Gewinnung von Hochschulabsolventen/innen bestehen weitere Möglichkeiten den Bedarf an hoch qualifizierten, innovationsrelevanten Fachkräften zu sichern. Angesichts der zu erwartenden stärkeren Konkurrenzen um Hochschulabsolventen/innen scheint die parallele Nutzung dieser Konzepte zur Ansprache anderer Zielgruppen gerade in hochschulfernen Regionen wie Luckenwalde geboten:

- Qualifizierung und Integration arbeitsloser Akademiker/innen: Die Universität Potsdam erprobt im Rahmen eines vom Land Brandenburg geförderten Modellprojektes in mehreren Durchgängen den so genannten „Campus der Generationen“. Ältere arbeitslose Akademiker/innen arbeiten gemeinsam mit Studierenden der Universität Potsdam 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 bislang drei 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 Luckenwalde realisierten, Projektes *aus Mitteln des SGB III und des SGB II* möglich. Ab März 2012 besteht darüber hinaus auch eine Finanzierungsoption über das *ESF-Regionalbudget des Landkreises Teltow-Fläming*.
- Berufsbegleitende Studiengänge: Auf die derzeitige Problematik nur weniger berufsbegleitender Studiengänge an den Hochschulen Berlin-Brandenburgs wurde bereits an anderer Stelle eingegangen, so dass hier auf eine Wiederholung verzichtet werden kann. Zu betonen ist aber nochmals, dass dem - durch das novellierte Hochschulgesetz Brandenburgs realisierten - ersten Schritt größerer Durchlässigkeit, der Hochschulzugangsberechtigung für Facharbeiter/innen, Techniker/innen und Meister/innen ohne Abitur der zweite und der dritte Schritt folgen muss. Die Landespolitik und die Hochschulen haben in diesem Sinne zum Einen für mehr berufsbegleitende Studiengänge zu sorgen, um im Erwerbsprozess stehenden Personen ein paralleles Studium zu ermöglichen. Zum Anderen geht es für solche Studenten/innen um die Entwicklung der Modalitäten für die (Teil-)Anerkennung von in vorherigen Bildungsgängen erworbenen Kompetenzen; dadurch werden Bildungszeiten verkürzt und lebenslanges Lernen honoriert. Schließlich müssen für die finanzielle Bewältigung von berufsbegleitenden Studiengängen - in Anlehnung an das Meister-Bafög - öffentliche Unterstützungsangebote konturiert werden.



- Beauftragung Dritter: Des Weiteren besteht für die Gewinnung von hoch qualifizierten, innovationsrelevanten Fachkräften die Möglichkeit der Einschaltung Dritter – etwa der Career Service der Hochschulen, der Hochschulteams der Arbeitsagentur, privater Arbeitsvermittlungen oder so genannter Headhunter. Als ein diesbezüglicher konkreter Umsetzungsschritt wird der kommunalen Wirtschaftsförderung empfohlen, ein Dienstleistungsangebot für KMU zur Akquise höher qualifizierter Arbeitskräfte zu konzipieren. Um einen entsprechenden Dienstleistungserbringer auslasten zu können, wird dabei die Kooperation der beiden benachbarten Regionalen Wachstumskerne Ludwigsfelde und Luckenwalde für sinnvoll erachtet. Die Finanzierung eines solchen Angebotes könnte für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren über das, speziell für Regionale Wachstumskerne aufgelegte, Regionalbudget der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ erfolgen. Möglicherweise lassen sich in diesem Kontext auch Synergien zu der in Luckenwalde im Aufbau befindlichen Innovationsberatungsstelle Luckenwalde schaffen.

### Gewinnung von Facharbeiter/innen und Auszubildenden

Wenngleich eine wesentliche Aufgabe der vorliegenden Studie die Erarbeitung eines Hochschulzugangskonzeptes war, sollen – ausgehend von den vielfältigen Untersuchungsbefunden – nachstehend einige weitere Empfehlungen zur Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung gegeben werden.

- Verbreiterung der Verbundausbildung  
In Luckenwalde bestehen vielfach gute Erfahrungen mit der Verbundausbildung. Mit diesem Instrument können auch Betriebe, die eigenständig nicht die vollständige Palette der notwendigen Ausbildungsinhalte vermitteln können, ihren Berufsnachwuchs im Verbund mit anderen Betrieben bzw. Bildungsdienstleistern heranbilden.

Dieses Ausbildungsmodell könnte dadurch in die Breite getragen und damit das betriebliche Ausbildungsengagement in Luckenwalde weiter erhöht werden, in dem von den derzeit 32 nicht ausbildenden Betrieben diejenigen 15 angesprochen werden, die in der Betriebsbefragung ein Interesse an der Verbundausbildung artikulierten. Dies sollte zunächst mittels bilateraler Gespräche durch die Landesagentur für Struktur und Arbeit erfolgen, da diese über entsprechende Beratungserfahrungen verfügt und zugleich auch ein *Programm des Landes Brandenburg zur Förderung der Verbundausbildung* umsetzt. Diesen Gesprächen könnten sich multilaterale Gesprächsrunden mit potentiellen Verbundpartnern anschließen, um so Schritte hin zu ersten konkreten Vereinbarungen über Kooperationen zu gehen.

- Überregionale Bewerbung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsstandortes Luckenwalde  
Vorstehend wurde gezeigt, dass die demographische Entwicklung in den nächsten Jahren zu einem deutlich Rückgang des Arbeitskräfteangebotes in Luckenwalde und im südlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming führen wird.<sup>73</sup> Die Tendenzen, die sich in der jüngsten Vergangenheit bereits auf dem Ausbildungsmarkt zeigten, werden sich in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise wiederholen.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, für den Arbeitsplatz- und Ausbildungsstandortes Luckenwalde ein Marketingkonzept zu erarbeiten, welches Fach- sowie Nachwuchskräfte auf den Standort aufmerksam macht und die dort vorhandenen Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie beruflichen Entwicklungsperspektiven aufzeigt.

### **c) Sicherung attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen**

Die Arbeits- und Lebensbedingungen in Luckenwalde waren kein expliziter Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie, sollen aufgrund der wachsenden Bedeutung im Wettbewerb der Standorte um qualifizierte Fachkräfte und Berufsanfänger/innen der Vollständigkeit halber aber genannt werden. Betont werden soll gleichwohl noch einmal die doppelte strukturelle Bedeutung attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen: Dadurch kann einerseits die Bevölkerung am Standort gehalten werden, woraus sich wiederum positive Nachfrageeffekte für die lokale und die regionale Wirtschaft ergeben. Andererseits wird damit der Regionale Wachstumskern Luckenwalde für Fachkräfte interessant gemacht.

### **d) Den Blick weiten und Zukunftsherausforderungen begegnen**

Abschließend sollen einige weitere Hinweise formuliert werden, die sich aus den erarbeiteten Befunden der Studie ergeben haben und für die umfassende sowie langfristige Fachkräftesicherung am Standort Luckenwalde von essentieller Bedeutung sind.

Zum Einen sollte der Blick auch auf beschäftigungs- und wachstumsstarke Wirtschaftszweige gerichtet werden, die für den Standort Luckenwalde von großer struktureller Bedeutung sind und zukünftig möglicherweise ebenfalls vor Problemen der Fachkräftesicherung stehen. Dies gilt beispielsweise für das Gesundheits- und Sozialwesen.

---

<sup>73</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.4.

Zum Anderen ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und damit das quantitative Fachkräfteangebot – zunächst allmählich und ab dem Jahr 2020 dramatisch – zurückgehen wird.<sup>74</sup> Für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde bedeutet dies gemäß der aktuellen Prognosen, dass im Jahr 2030 in der Stadt nur wenig mehr Personen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren leben werden (8.560) als heute sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze vorhanden sind (7.957). Die damit verbundenen Herausforderungen sind ebenso offensichtlich wie groß.

## **2.5.2 Hinweise zu Aufbau, Verstetigung und Nutzung eines lokalen Fachkräftemonitorings**

Ein frühzeitiges und stetiges Fachkräftemonitoring bildet die Grundlage für zielgenaue Initiativen zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen. Das vorgeschlagene Fachkräftemonitoring für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde umfasst mit der Betrachtung des Fachkräftebedarfes einerseits und des Angebots an potentiellen Fachkräften andererseits zwei Ebenen. Für beide Ebenen sind kontinuierliche Analysen erforderlich, da nur so zeitnah etwaige Differenzen zwischen der Fachkräftenachfrage und dem Fachkräfteangebot identifiziert sowie geeignete Maßnahmen und Projekte zu deren Beseitigung eingeleitet werden können.

Bei Realisierung der empfohlenen Bildung der „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ und der Gewinnung eines/einer Fachkräftemanager/in<sup>75</sup> stünden bereits grundlegende personelle Ressourcen zur Verfügung, um diese grundsätzlichen Aufgaben des Fachkräftemonitorings wahrnehmen zu können.

Im Einzelnen könnte sich ein kontinuierliches arbeitendes, lokales Fachkräftemonitoring aus den folgenden Elementen konturieren:

- Etwa 2x jährlich sollte sich die vorgeschlagenen „Luckenwalder Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung“ im Rahmen ihrer Sitzungen mit Fachkräftefragen befassen, aktuelle Entwicklungen sowie Herausforderungen identifizieren und Aktivitäten zur Verbesserung der Fachkräftesituation initiieren.
- Ebenfalls 2x jährlich sollte eine Kurzabfrage von betrieblichen Eckdaten sowie von aktuellen Einstellungsbedarfen (Ausbildung, Beschäftigung) bei allen strukturbestimmenden Betrieben in Luckenwalde erfolgen, um so belastbare Informationen erhalten zu können. Die Kurzabfrage sollte, um Repräsentativität zu sichern, durch ein einseitiges Rückfax zu beantworten sein.

---

<sup>74</sup> Ebenda.

<sup>75</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.5.1.

- Jährlich oder zweijährlich sollte eine vertiefende Regionalanalyse zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven erstellt werden. Dafür liegen in Luckenwalde, aufgrund der bereits mehrfach praktizierten Durchführung derartiger Studien, umfangreiche Erfahrungen vor, an die gut angeknüpft werden kann. In solchen Regionalanalysen sollten zukünftig auch die hier erstmals vorgelegten Daten zu Studiengängen und Prüfungszahlen an den Hochschulen in Berlin-Brandenburg fortgeschrieben werden.

Abschließend sollen vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der aktuellen Studie noch einige detaillierte methodische Hinweise gegeben werden: Erstens ist anzuraten, Beschäftigungsbedarfe künftig in zwei Dimensionen abzufragen, nämlich nach der auszuübenden Tätigkeit einerseits und der beruflichen Anforderung andererseits. Nur so kann die notwendige fachliche Tiefe erreicht werden, um ausgehend vom Bedarf Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Zweitens muss bei zukünftigen Erhebungen, gleich welcher Art, auf ein zeitlich enges Erhebungsfenster geachtet werden. Dies ist erforderlich, da sich möglicherweise schnell ändernde Rahmenbedingungen negativ auf die Vergleichbarkeit der Antworten auswirken können.

### **3 Teilanalyse Ludwigsfelde**

#### **3.1 Der Standort Ludwigsfelde im Strukturüberblick**

##### **3.1.1 Wirtschaftsgeographische Lage**

Ludwigsfelde liegt im Norden des Landkreises Teltow-Fläming, etwa 20 km südlich der Metropole Berlin und damit innerhalb des so genannten Speckgürtels. Die nächst gelegenen Regionalen Wachstumskerne sind in westlicher Richtung Potsdam (15 km Entfernung), in östlicher Richtung der so genannte Mehrling Schönefelder Dreieck (bestehend aus den Städten Königs Wusterhausen, Schönefeld und Wildau, 30 km) und in südlicher Richtung Luckenwalde (30 km). Damit hat die Stadt eine außerordentlich günstige wirtschaftsgeographische Lage, in der Nähe der Metropole und etwa in der Mitte zwischen der Landeshauptstadt Potsdam und dem aufstrebenden Standort des künftigen Großflughafens Schönefeld gelegen. Auch das benachbarte Güterverkehrszentrum in Großbeeren ist diesbezüglich zu nennen. Nur wenige Wirtschaftszentren in der Region Berlin-Brandenburg verfügen über eine vergleichbar gute Lagegunst wie Ludwigsfelde.

Die regionalen und überregionalen Verkehrsanbindungen des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde sind nicht zuletzt aufgrund dieser Lage sehr gut und haben sich in den letzten Jahren durch den schrittweisen Ausbau der B 101 noch weiter verbessert.

##### **3.1.2 Eckdaten**

Am Standort Ludwigsfelde werden gegenwärtig 638 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt. Die Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 11.496, woraus sich eine durchschnittliche Größe von 18 Beschäftigten je Betrieb ergibt. Die durchschnittliche Betriebsgröße im Landkreis Teltow-Fläming ist mit 12 Beschäftigten je Betrieb demgegenüber deutlich geringer.

Von allen Beschäftigten in Ludwigsfelde sind lediglich 3.503 bzw. 30,5 % Frauen.<sup>76</sup> Dieser, nicht nur im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming (41,1 %), weit unterdurchschnittliche Frauenanteil resultiert aus der spezifischen Wirtschaftszweigstruktur am Standort, in der vor allem männertypische Zweige wie das Verarbeitende Gewerbe sowie Verkehr und Lagerwirtschaft dominieren.<sup>77</sup>

Neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in der Stadt 1.217 Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig; davon sind 868 ausschließlich und 349 ergänzend zu einem anderen Beschäftigungsverhältnis im Nebenjob geringfügig tätig.

<sup>76</sup> Alle Angaben, soweit nicht anders angegeben, mit Stand zum 30.6.2009.

<sup>77</sup> Siehe dazu den folgenden Abschnitt 3.1.3.

Im Jahr 2008 realisierten 766 Steuerpflichtige in Ludwigsfelde einen Umsatz von zusammen 639,6 Mio. EURO. Dies entspricht einem durchschnittlichen Umsatz von 835.000 EURO je Steuerpflichtigem, was im Vergleich zum Durchschnittsumsatz der Steuerpflichtigen im Landkreis Teltow-Fläming (944.000 EURO) etwas weniger ist.<sup>78</sup>

### 3.1.3 Branchenschwerpunkte

Nach der landespolitischen Zuordnung sind am Standort Ludwigsfelde fünf Branchenkompetenzfelder vertreten: Automotive, Ernährungswirtschaft, Logistik, Luft- und Raumfahrt-technik sowie Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik.

In der statistischen Abgrenzung nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) liegt der aktuelle Beschäftigungsschwerpunkt in Ludwigsfelde eindeutig im Verarbeitenden Gewerbe (36,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Erst mit größerem Abstand folgenden die Branchen Handel (16,7 %), Verkehr und Lagerwirtschaft (9,9 %), Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (jeweils 6,7 %) und Baugewerbe (6,1 %). Im Hinblick auf die steuerbaren Umsätze<sup>79</sup> liegen die Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (28,5 %)<sup>80</sup>, Handel (24,5 %) und Verarbeitendes Gewerbe (21,3 %) an der Spitze.

**Übersicht 42 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ludwigsfelde nach Wirtschaftszweigen (30.6.2009)**

Wirtschaftszweig	Ludwigsfelde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	57	0,5	3,1
Verarbeitendes Gewerbe	4.220	36,7	27,4
Baugewerbe	702	6,1	7,6
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	1.920	16,7	16,7
Verkehr und Lagerwirtschaft	1.141	9,9	9,2
Gastgewerbe	207	1,8	2,4
Information und Kommunikation	49	0,4	0,5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	68	0,6	1,1
Grundstück- und Wohnungswesen	92	0,8	0,7
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	208	1,8	2,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	772	6,7	4,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	330	2,9	8,2
Erziehung und Unterricht	561	4,9	3,2
Gesundheits- und Sozialwesen	768	6,7	8,4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	50	0,7	0,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	105	0,9	2,2
Sonstige	246	2,1	1,2
<b>insgesamt</b>	<b>11.496</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>78</sup> Angaben für das Jahr 2008, neuere Zahlen liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

<sup>79</sup> Angaben für das Jahr 2008. Wirtschaftszweige, die keine oder nur geringe steuerpflichtige Umsätze generieren – wie z. B. die Öffentliche Verwaltung oder auch Erziehung und Unterricht – bleiben hier weitgehend unberücksichtigt.

<sup>80</sup> Dieser überraschend hohe Wert ist vor allem darauf zurückzuführen, dass zahlreiche Tochtergesellschaften eines großen deutschen Automobilkonzerns ihren formellen Geschäftssitz in Ludwigsfelde haben.

Damit muss für die Stadt Ludwigsfelde eine relativ einseitige Wirtschaftsstruktur konstatiert werden, deren Schwerpunkte in erster Linie im Verarbeitenden Gewerbe und in zweiter Linie beim Handel sowie im Bereich Verkehr und Lagerwirtschaft liegen.

Im Vergleich mit dem Landkreis Teltow-Fläming sind insbesondere die Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen stärker, hingegen die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung weniger präsent. Damit ist der Standort Ludwigsfelde, im Unterschied zu vielen anderen Regionalen Wachstumskernen, sehr stark abhängig von der Entwicklung nur einiger weniger Branchen.

Darüber hinaus ist unter strukturellen Gesichtspunkten darauf hinzuweisen, dass für etwa ein Viertel aller Arbeitsplätze am Standort Ludwigsfelde beschäftigungspolitische Entscheidungen im Kontext des Konzernarbeitsmarktes eines großen deutschen Automobilherstellers getroffen werden. Mit derartigen Entscheidungen verbundene Ausgleichsprozesse werden mithin nicht ausschließlich über den lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarkt reguliert, sondern auch über den benannten Konzernarbeitsmarkt mit seinen zahlreichen, vornehmlich in Süddeutschland konzentrierten, Standorten.

### 3.1.4 Beschäftigtenstrukturen

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

#### Qualifikationsstruktur

Die Qualifikationsstruktur am Standort wird – wie im Landkreis Teltow-Fläming auch – durch Berufsausbildungen (einschließlich Fachschulausbildungen) geprägt; Beschäftigte mit Hochschulabschluss stellen demgegenüber einen deutlich geringeren Anteil.

**Übersicht 43 Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ludwigsfelde nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (30.6.2009)**

	keine Berufsausbildung	Berufsausbildung einschl. Fachschu- le	Hochschulausbil- dung	Ausbildung un- bekannt
Verarbeitendes Gewerbe	6,3 %	74,2 %	13,6 %	5,8 %
Handel	12,8 %	66,3 %	4,5 %	16,4 %
Verkehr und Lagerwirtsch.	9,6 %	42,6 %	1,3 %	46,5 %
Gesundheits- und Sozialw.	7,7 %	64,8 %	13,5 %	14,1 %
Sonstige wirtsch. Dienstl.	6,1 %	67,5 %	1,4 %	25,0 %
<b>Ludwigsfelde insgesamt</b>	<b>9,6 %</b>	<b>64,5 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>16,0 %</b>
Landkreis Teltow-Fläming	9,3 %	62,6 %	9,6 %	18,5 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Von den beschäftigungsstärksten Branchen haben das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen die höchsten Anteile von akademisch gebildeten Beschäftigten. Im Unterschied dazu zählen die anderen drei beschäftigungsstarken Branchen (Handel, Verkehr und Lagerwirtschaft, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen<sup>81</sup>) sehr geringe Anteile von Beschäftigten mit Hochschulabschluss und spiegelbildlich dazu hohe Anteile von Beschäftigten ohne oder mit unbekanntem Berufsabschluss.

Obwohl der Standort Ludwigsfelde insgesamt keine schlechtere Qualifikationsstruktur als der Landkreis Teltow-Fläming aufweist, wird das schlechte Image vieler Arbeitsplätze in der Stadt offenbar durch die o. a. Branchen mit vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteilen Unqualifizierter geprägt.<sup>82</sup>

### **Ausbildung**

In Ludwigsfelde werden aktuell 758 junge Menschen ausgebildet<sup>83</sup>; die Auszubildendenquote liegt dementsprechend bei 6,6 % und damit deutlich über derjenigen des Landkreises Teltow-Fläming (5,4 %). Die Branchen am Standort Ludwigsfelde mit den höchsten Auszubildendenquoten sind die folgenden: Erziehung und Unterricht (43,3 %), Gastgewerbe (10,6 %), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (8,8 %), Handel (6,4 %) und Verarbeitendes Gewerbe (5,8 %). Die beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (5,5 %), Verkehr und Lagerwirtschaft (1,6 %), sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (1 %) haben demgegenüber deutlich geringere Auszubildendenquoten.

Die weit überproportionale Auszubildendenquote der Branche Erziehung und Unterricht resultiert aus der großen Bedeutung der außerbetrieblichen beruflichen Erstausbildung.

### **Altersstruktur**

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

Aufgrund des überdurchschnittlichen Anteils jüngerer sowie des leicht unterdurchschnittlichen Anteils älterer Beschäftigter, im Vergleich zum Landkreis Teltow-Fläming wie auch zum Landesdurchschnitt, ist die Altersstruktur in Ludwigsfelde als günstig zu charakterisieren. Nichts desto trotz wird auch am Standort Ludwigsfelde in den kommenden Jahren ein erheblicher Ersatzbedarf an Arbeitskräften zu bewältigen sein.

<sup>81</sup> Zu diesem Wirtschaftszweig zählt auch die Vermittlung von Arbeitskräften (d.h. die Leiharbeit), welche mit mehreren großen Betrieben in Ludwigsfelde vertreten ist.

<sup>82</sup> Vergleiche dazu auch die kritischen Einschätzungen aus der Schülerbefragung zur Attraktivität des Standortes Ludwigsfelde im Abschnitt 3.3.2.

<sup>83</sup> Zu beachten ist, dass der Indikator „Auszubildende“ in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit anders abgegrenzt wird, als von den für die Ausbildung zuständigen Stellen. Unabhängig liefern die vorgestellten Daten ein aussagekräftiges Bild.



#### Übersicht 44 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ludwigsfelde nach Qualifikationsstufen (30.6.2009)

	bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	54 Jahre und älter
ohne Berufsausbildung	71,0 %	10,0 %	11,7 %	7,3 %
Berufsausbildung einschließlich Fachschule	30,1 %	25,7 %	30,4 %	13,8 %
Hochschulausbildung	18,0 %	25,7 %	32,0 %	24,2 %
Ausbildung unbekannt	36,3 %	23,1 %	28,6 %	12,0 %
<b>Ludwigsfelde insgesamt</b>	<b>33,8 %</b>	<b>23,8 %</b>	<b>28,5 %</b>	<b>13,9 %</b>
Landkreis Teltow-Fläming	30,7 %	25,3 %	29,9 %	14,1 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Die problematischsten Altersstrukturen innerhalb der fünf beschäftigungsstarken Wirtschaftszweige sind in Ludwigsfelde im Gesundheits- und Sozialwesen (14,8 %) sowie im Bereich Verkehr und Lagerwirtschaft (13,9 %) anzutreffen, die auf die höchsten Anteile von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und mehr kommen. Das Verarbeitende Gewerbe (11,9 %), der Handel (10,6 %) und die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (9,6 %) haben im Vergleich dazu sichtlich geringere Anteile an älteren Beschäftigten.

Nach Qualifikationsebenen betrachtet, stellt insbesondere der mit fast einem Viertel 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 Ludwigsfelde, auf die zusammen 83,3 % aller Beschäftigten am Standort entfallen. Diese Berufsstruktur bestätigt Ludwigsfelde, wie bereits die Wirtschaftszweiganalyse, als einen von gewerblich-technischen Berufen dominierten Standort. Daneben kommen nur noch Berufsgruppen aus den Bereichen Büro, Handel und Gesundheitswesen auf nennenswerte Beschäftigtenanteile.

#### Übersicht 45 TOP 25 der Berufsgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ludwigsfelde (30.6.2009)

Berufsgruppe	Ludwigsfelde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Bürofach- und Bürohilfskräfte	1.267	11,0	12,1
Lagerverwalter/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	978	8,5	6,1
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Verkaufsfachleute	894	7,8	9,2
Montierer/innen und Metallberufe	668	5,8	1,9
Berufe des Landverkehrs	662	5,8	6,3
Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe (Mechanik.)	527	4,6	3,3
Übrige Gesundheitsdienstberufe	467	4,1	4,6
Techniker/innen	431	3,7	2,7
Ingenieure/innen	406	3,5	3,0
Maschinenbau- und Wartungsberufe (Schlosser/innen)	350	3,0	2,6
Blechkonstruktions- und Installationsberufe	292	2,5	1,3

### Übersicht 45 Fortsetzung

Berufsgruppe	Ludwigsfelde		Teltow-Fläming
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %	Anteil in %
Berufe in Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	284	2,5	2,2
Elektroberufe	263	2,3	2,5
Rechnungskaufleute, Informatiker/innen	233	2,0	2,2
Soziale Berufe	217	1,9	4,0
Maler/innen, Lackierer/innen und verwandte Berufe	200	1,7	1,1
Hilfsarbeiter/innen	188	1,6	2,7
Berufe in der Halbzeug- und Hüttenindustrie	179	1,6	0,4
Dienst- und Wachberufe	174	1,5	1,4
Metallverbindungsberufe (u.a. Schweißer/innen)	170	1,5	0,6
Andere Dienstleistungskaufleute	158	1,4	1,4
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	157	1,4	2,4
Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen	155	1,3	1,0
Ausbauberufe	132	1,1	0,6
Bauhilfsarbeiter/innen	129	1,1	1,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Der Beschäftigtenanteil innovationsrelevanter Berufsgruppen beträgt in Ludwigsfelde 7,8 %, das sind zusammen 894 Beschäftigte. Die entsprechenden Beschäftigtenanteile liegen demgegenüber im Landkreis Teltow-Fläming bei 6,4 % und im Land Brandenburg insgesamt bei 5,7 %. Der überdurchschnittlich hohe Anteil innovationsrelevanter Berufsgruppen in Ludwigsfelde ist, wie die nachstehende Übersicht zeigt, auf die starke Präsenz von Techniker/innen und Ingenieuren/innen zurückzuführen.

Zu den innovationsrelevanten Berufsgruppen zählen nach einer gängigen wissenschaftlichen Abgrenzung diejenigen Berufsgruppen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Untersuchung<sup>84</sup> 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.“.

### Übersicht 46 Anzahl und Anteil der Beschäftigten in innovationsrelevanten Berufsgruppen im regionalen Vergleich (30.6.2009)

Berufsgruppe	Ludwigsfelde		Teltow-Fläming	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Techniker/innen	431	3,7	1.341	2,7
Ingenieure/innen	406	3,5	1.500	3,0
Technische Sonderfachkräfte	32	0,3	278	0,6
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a. n. g.	19	0,2	98	0,2
Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	6	0,1	44	0,1
<b>zusammen</b>	<b>894</b>	<b>7,8</b>	<b>3.261</b>	<b>6,4</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>84</sup> Vergleiche dazu Tiemann, Michael et. al. (2008), a.a.O.

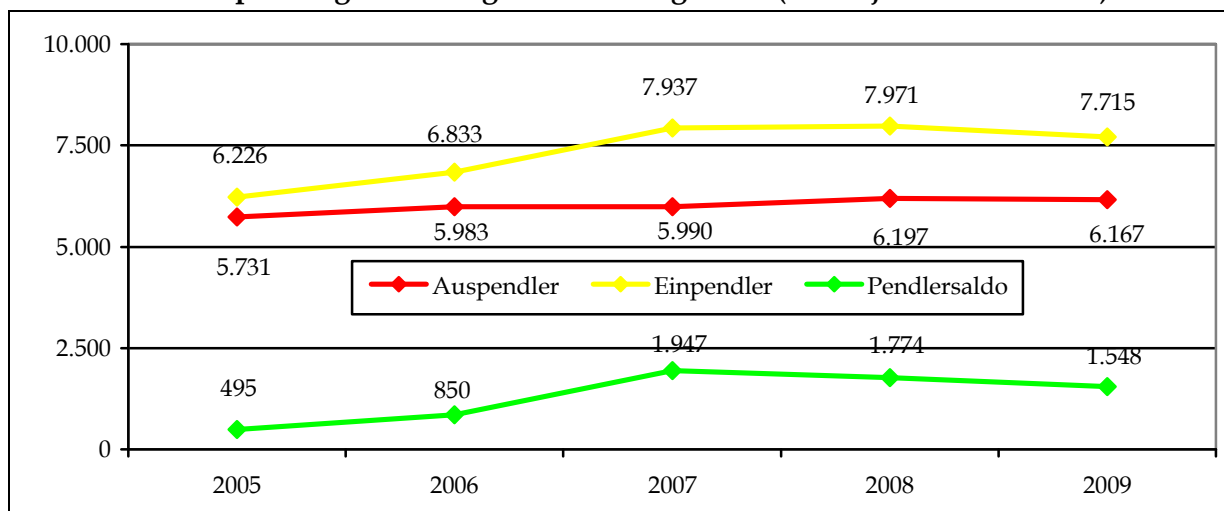
Unter den TOP 25 sind es die folgenden Berufsgruppen in Ludwigsfelde, die aufgrund besonders hoher Anteile an älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) bereits in naher Zukunft altersstrukturelle Ersatzbedarfe befriedigen müssen: Techniker/innen (Anteil der älteren Beschäftigten 24,4 %), Berufe in Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung sowie Rechnungskaufleute, Informatiker/innen (jeweils 21,5 %), Dienst- und Wachberufe (21,3 %), Soziale Berufe (20,3 %), Ingenieure/innen (19,7 %), Bauhilfsarbeiter/innen (19,4 %), Reinigungs- und Entsorgungsberufe (19,1 %) Berufe des Landverkehrs (18,7 %), Maschinenbau- und Wartungsberufe bzw. Schlosser/innen (17,7 %) sowie Bürofach- und Bürohilfskräfte (16,8 %). Mithin gehören zu den überalterten Berufsgruppen auch solche, die einerseits für bestimmte industrielle Branchenkompetenzfelder (Automotive, Luft- und Raumfahrzeugbau, Metallherzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik) und andererseits für Innovationsprozesse von Relevanz sind.

### 3.1.5 Pendlerströme und Arbeitsmarktverflechtungen

Den aktuell 6.167 Auspendler/innen aus Ludwigsfelde zu Arbeitsplätzen in anderen Regionen stehen 7.715 Einpendler/innen gegenüber, die wiederum Tätigkeiten in der Stadt ausüben. Daraus resultiert ein Pendlersaldo von +1.548 zugunsten des Arbeitsplatzzentrums Ludwigsfelde.

Interessant sind die Geschlechterunterschiede bei diesen Pendlerzahlen: Während die Geschlechterverteilung bei den Auspendler/innen nahezu gleich ist (Männer 49 %, Frauen 51 %) unterstreicht die Geschlechterstruktur der Einpendler/innen (Männer 76 %, Frauen 24 %), das Ludwigsfelde ein Standort von „Männerarbeitsplätzen“ ist.<sup>85</sup>

**Übersicht 47 Ein- und Auspendlerzahlen sowie Pendlersaldo der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ludwigsfelde (Stand jeweils zum 30.6.)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>85</sup> Siehe auch Abschnitt 3.1.2.

Die Entwicklung der Pendlerströme in den vergangenen Jahren verdeutlicht zum Einen den dynamischen Verlauf in den Jahren 2005 bis 2007, in denen Ludwigsfelde seine frühere, mit der politischen und sozioökonomischen Wende zunächst eingebüßte, Bedeutung als regionales Arbeitsplatzzentrum wieder erlangen konnte. Zum Anderen sind die krisenbedingten Einbrüche in den Jahren 2008 und 2009 zu erkennen, die die Zahl der Einpendler/innen nach Ludwigsfelde hat leicht sinken lassen. Nichts desto trotz hat die Stadt ihre Strahlkraft als regionales Wirtschaftszentrum im nördlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming auch in der Krise nicht verloren, sondern weitgehend stabilisiert.

Hinsichtlich der räumlichen Arbeitsmarktverflechtungen ist von strukturellem Interesse, dass etwa die Hälfte der Einpendler/innen nach Ludwigsfelde aus den unmittelbaren Nachbarkommunen, aus den nördlichen Teilen der Landkreise Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming, aus der Landeshauptstadt Potsdam oder aus Berlin kommen. Ein weiteres Siebtel der Einpendler/innen fährt aus den südlichen Teilen des Landkreises Teltow-Fläming nach Ludwigsfelde zur Arbeit. Beides bekräftigt die Rolle der Stadt Ludwigsfelde als wichtiges Wirtschafts- und Arbeitsplatzzentrum im Landkreis Teltow-Fläming.

Zwei Drittel der Auspendler/innen aus Ludwigsfelde fahren demgegenüber in Richtung Norden zur Arbeit; insbesondere nach Berlin, in die Landeshauptstadt Potsdam sowie in die nördlichen Teile der Landkreise Potsdam-Mittelmark (vor allem Teltow, Stahnsdorf und Kleinmachnow) und Teltow-Fläming (Großbeeren sowie Blankenfelde-Mahlow). Die Auspendlerströme in die östlich (Schönefelder Kreuz, knapp 300 Auspendler/innen) und südlich gelegenen Regionalen Wachstumskerne (Luckenwalde, gut 200 Auspendler/innen) sind demgegenüber vergleichsweise gering.

Die Zahl von knapp 550 auspendelnden bzw. etwas weniger als 600 einpendelnden Auszubildenden spricht – bei insgesamt ca. 750 Ausbildungsplätzen am Standort<sup>86</sup> – einerseits für die Attraktivität des Ausbildungsortes Ludwigsfelde. Andererseits verdeutlichen diese Zahlen die differenzierten Berufswünsche junger Menschen, die trotz des quantitativ vergleichsweise großen Ausbildungsplatzangebotes in der Stadt<sup>87</sup> auch in anderen Regionen Ausbildungsmöglichkeiten suchen und wahrnehmen.

### 3.1.6 Standort-, Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung seit 2005

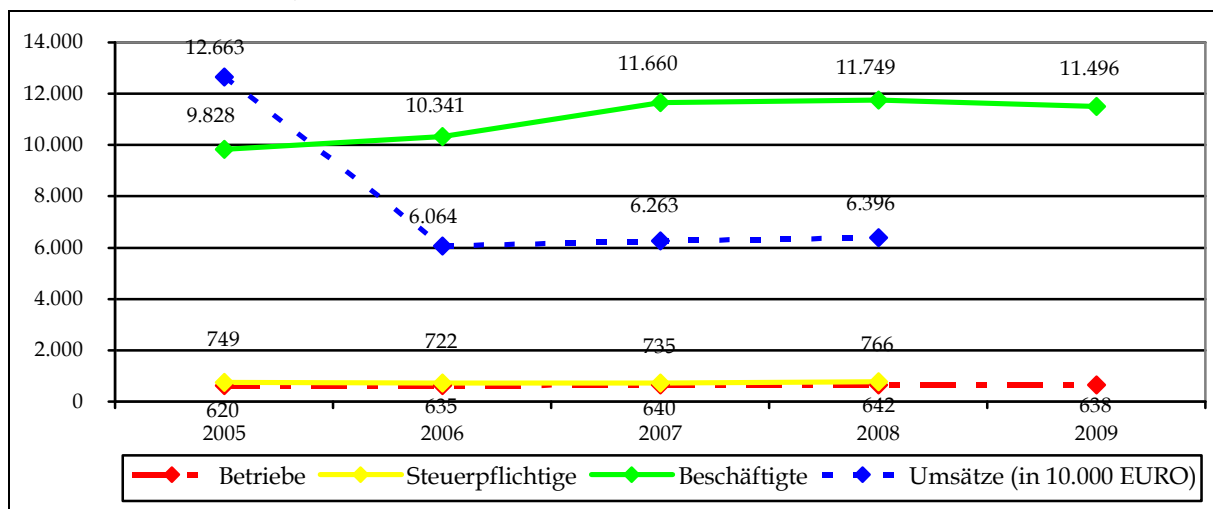
Der Standort Ludwigsfelde hat seit dem Jahr 2005, seit der Neuausrichtung der Brandenburger Förderpolitik nach der Philosophie des „Stärken stärken“, insgesamt eine positive Entwicklung genommen. Die gute wirtschaftsgeographische Lage der Stadt und die weiter verbesserte Verkehrsanbindung über die ausgebauten B 101 dürften dafür zwei der wichtigsten Einflussfaktoren gewesen sein.

<sup>86</sup> Vergleiche dazu den vorherigen Abschnitt 3.1.4.

<sup>87</sup> Ebenda.

Die nachstehende Übersicht zeigt, dass Ludwigsfelde bei einigen wichtigen „harten“ Indikatoren ein dynamisches Wachstum aufweisen kann; allerdings stagniert dabei die Zahl der Betriebe wie auch der Umsatzsteuerepflichtigen. Als Wachstumsträger beim Umsatz<sup>88</sup> erwies sich in den vergangenen Jahren vor allem das Verarbeitende Gewerbe, bei der Beschäftigung waren es das Verarbeitendes Gewerbe (2005 bis 2009 +30 %) und der Handel einschließlich Großhandel (+24 %).

#### Übersicht 48 Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Ludwigsfelde (2005-2009)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Sonderauswertungen)

Im Vergleich zur durchschnittlichen Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Teltow-Fläming (+36 % bzw. +11 %) schnitt die Stadt Ludwigsfelde bei der Umsatzdynamik aus den o. a. strukturellen Gründen schlechter (-50 %), bei der Beschäftigungsdynamik hingegen deutlich besser ab (+17 %) nicht ganz so gut ab Trotz dieser erfreulichen Entwicklung.

Im Zeitraum 1990-2005 haben weder Ludwigsfelde, noch der raumordnungspolitisch dieser Stadt zugeordnete Mittelbereich<sup>89</sup> und auch nicht der nördliche Teil des Landkreises Teltow-Fläming<sup>90</sup> relevant an Bevölkerung eingebüßt; vor allem Zuwanderung aus Berlin hat dafür gesorgt. Auch seither fällt die Bevölkerungsentwicklung von Ludwigsfelde, nicht zuletzt aufgrund der o. a. positiven Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, günstig aus. Noch ein wenig besser verläuft diese Entwicklung im Mittelbereich Ludwigsfelde und im nördlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming.

<sup>88</sup> Der deutliche Umsatzrückgang zwischen 2005 und 2006 war auf die Verlagerung des formellen Geschäftssitzes einiger Tochtergesellschaften eines großen deutschen Automobilkonzerns weg aus Ludwigsfelde zurückzuführen.

<sup>89</sup> Zu diesem Mittelbereich zählt die Raumordnungspolitik des Landes Brandenburg neben Ludwigsfelde beiden Kommunen Großbeeren und Blankenfelde-Mahlow.

<sup>90</sup> Diesem Teil des Landkreises wurden, vor allem unter Berücksichtigung der Lage im Raum, der Verkehrsverbindungen und der bestehenden Verflechtungsbeziehungen, die Kommunen Blankenfelde-Mahlow, Großbeeren, Ludwigsfelde, Rangsdorf, Trebbin sowie Zossen zugeordnet.

**Übersicht 49 Bevölkerungsentwicklung in Ludwigsfelde, in dessen Mittelbereich und im Landkreis Teltow-Fläming (2005-2009, jeweils zum 31.12.\*)**

Jahr	Ludwigsfelde		Mittelbereich Ludwigsfelde		Teltow-Fläming, nördlicher Teil		Teltow-Fläming	
	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100	absolut	2005 = 100
2005	24.273	100	55.517	100	91.517	100	161.902	100
2006	24.371	100	56.424	102	92.775	101	162.383	100
2007	24.177	100	56.680	102	93.414	102	162.320	100
2008	24.179	100	57.015	103	93.990	103	162.073	100
2009	24.069	99	57.276	103	94.367	103	162.053	100

\* für 2009 Daten mit Stand zum 30.6.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Im Zuge der demographischen Entwicklung schreitet allerdings, wie noch zu zeigen sein wird<sup>91</sup>, die Alterung der Bevölkerung insgesamt sowie der Bevölkerung im Erwerbsalter weiter voran. Dies gilt für Ludwigsfelde, für den entsprechenden Mittelbereich als auch für alle anderen Teile des Landkreises Teltow-Fläming in ähnlicher Art und Weise.

Vor dem Hintergrund des rasanten Beschäftigungszuwachses in der Stadt blieben in den vergangenen Jahren nur sehr wenige Beschäftigtenstrukturen in Ludwigsfelde unverändert, beispielsweise der Anteil der Beschäftigten in innovationsrelevanten Berufsgruppen (2005 8,1 %; 2009 7,8 %).

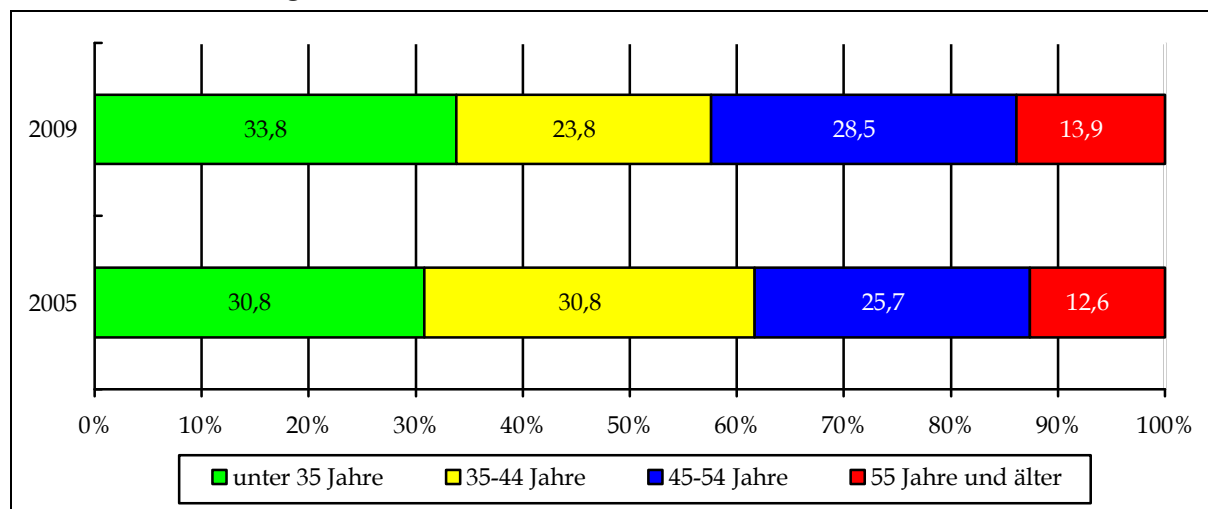
Häufiger waren demgegenüber mehr oder weniger deutliche Änderungen bei verschiedenen Beschäftigtenstrukturen:

- Merkliche – positive – Veränderungen gab es auch bei der Auszubildendenquote. Diese Quote, d.h. der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, erhöhte sich von 5,8 % im Jahr 2005 auf 6,6 % im Jahr 2009 und spricht für das wachsende Ausbildungsengagement der Betriebe im Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss ist von 11,1 % in 2005 auf 9,9 % in 2009 sichtlich zurückgegangen.
- Der zuvor ohnehin schon geringe Frauenanteil an den Beschäftigten (2005 33,5 %) ist nochmals gesunken (2009 30,5 %) und spricht für die eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in Ludwigsfelde, die nicht zuletzt aus der großen Bedeutung traditionell männerdominierter Branchen am Standort herrühren.

<sup>91</sup> Siehe dazu Abschnitt 3.4.

- Auch das Beschäftigungsgewicht verschiedener Berufsgruppen hat sich zwischen 2005 und 2009 teilweise erkennbar verändert. Anteilsgewinne oder Anteilsverluste von 1-Prozent-Punkten oder mehr hatten die folgenden Berufsgruppen zu verzeichnen: Lagerverwalter/innen, Lager- und Transportarbeiter/innen (plus 2,4-Prozent-Punkte), Montierer/innen und Metallberufe (+2,2), Berufe in der Halbzeug- und Hüttenindustrie (+1,5), Blechkonstruktions- und Installationsberufe (+1,0), Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen (minus 1-Prozent-Punkt), Berufe des Landverkehrs (-1,2), Reinigungs- und Entsorgungsberufe sowie Bank- und Versicherungskaufleute (jeweils -1,5).
- Des Weiteren war in den vergangenen Jahren eine deutliche Alterung der Beschäftigten festzustellen. Die nachstehende Übersicht zeigt nämlich, dass die Beschäftigtenanteile der beiden höheren Altersgruppen seit 2005 sichtbar angestiegen sind. Dem steht ein deutlicher Rückgang der Beschäftigten in der mittleren Altersgruppe (35 bis 44 Jahre) gegenüber. Erfreulicherweise zugenommen hat hingegen der Beschäftigtenanteil in der jüngsten Altersgruppe (unter 35 Jahre), was auf das zunehmende Ausbildungsengagement in der Stadt zurückzuführen sein dürfte.

**Übersicht 50 Verteilung der Beschäftigten in Ludwigsfelde auf die Altersgruppen im Vergleich von 2005 und 2009**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Insgesamt lässt sich aus diesen verschiedenen Befunden der Schluss ziehen, dass mit dem deutlichen Beschäftigungszuwachs seit 2005 auch Schattenseiten verbunden waren; insbesondere haben sich die Beschäftigungsstrukturen hinsichtlich des ungünstigen Geschlechterverhältnisses und der wenig diversifizierten Branchengewichte weiter verfestigt.

### 3.1.7 Ludwigsfelde und die Region

Die Stadt Ludwigsfelde stellt in seinem raumordnungspolitisch festgelegten Mittelbereich<sup>92</sup> gegenwärtig 45 % aller Betriebe und 49 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bezogen auf die nördlichen Teile des Landkreises Teltow-Fläming<sup>93</sup> liegen die entsprechenden Gewichte immerhin noch 27 % bzw. 35 %. Der Regionale Wachstumskern Ludwigsfelde hat damit bedeutsame wirtschaftliche und infrastrukturelle Ankerfunktionen nicht nur für seinen Mittelbereich, sondern für einen weiten Bereich des nördlichen Teils des Landkreises Teltow-Fläming mit seinen insgesamt mehr als 94.000 Einwohner/innen.

#### Übersicht 51 Betriebe und Beschäftigte in Ludwigsfelde, in dessen Mittelbereich und im Landkreis Teltow-Fläming (2009)

Jahr	Ludwigsfelde		Mittelbereich Ludwigsfelde		Teltow-Fläming, nördlicher Teil		Teltow-Fläming	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
2005	620	9.828	1.348	19.692	2.279	29.164	4.037	45.874
2009	638	11.496	1.410	23.265	2.355	32.910	4.104	50.778

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die quantitative Bedeutung von Ludwigsfelde für den Landkreis Teltow-Fläming ist ebenfalls bedeutend: 12 % aller Umsatzsteuerpflichtigen und 13 % aller Umsätze im Landkreis sowie 16 % aller Betriebe und 23 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind an diesem Regionalen Wachstumskern lokalisiert. Dieses quantitative Gewicht nimmt im Zeitverlauf sogar leicht zu, da sich Ludwigsfelde noch etwas dynamischer entwickelt als die Wirtschaft des Landkreises Teltow-Fläming insgesamt.

Im – prinzipiell für Ludwigsfelde günstigen – Lagekontext ist abschließend jedoch auf eine Problemsituation hinzuweisen: Die außerordentlich starke Präsenz der Branche Verkehr und Lagerwirtschaft im Regionalen Wachstumskern und in seiner Nachbarkommune Großbeeren mit dem dortigen Güterverkehrszentrum führt dazu, dass aus dem regionalen Arbeitsmarkt heraus die in dieser Branche erwachsenden berufs- und tätigkeitsspezifischen Arbeitskräftebedarfe nur noch schwer abgedeckt werden können. Mit dem Wachsen des in der Nähe befindlichen Großflughafens Berlin-Brandenburg-International und den dort zu erwartenden Ansiedlungen flughafen- sowie logistikaffiner Unternehmen dürfte sich diese Situation weiter verschärfen.

<sup>92</sup> Vergleiche zur Abgrenzung den vorherigen Abschnitt 3.1.6.

<sup>93</sup> Ebenda.



### 3.2 Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven aus der Sicht von Unternehmen

#### 3.2.1 Methodische Vorbemerkungen

Nachstehend werden die Befunde aus den persönlichen bzw. telefonischen Befragungen von insgesamt 69 Betrieben aus der Region Ludwigsfelde vorgestellt. Darunter befinden sich 33 Betriebe aus Ludwigsfelde, Großbeeren und Blankenfelde-Mahlow, die in vor-Ort-Gesprächen auf der Grundlage eines umfassenden Erhebungsbogens<sup>94</sup> befragt wurden, welcher zugleich für die Weiterentwicklung des Wirtschaftsentwicklungskonzeptes des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde genutzt wurde. Weitere 36 Betriebe aus den (anderen) Nachbargemeinden der Stadt – namentlich Nuthetal, Rangsdorf, Stahnsdorf, Trebbin und Zossen – wurden im Rahmen von Telefoninterviews mit Hilfe eines verkürzten Erhebungsbogens<sup>95</sup> befragt.

#### Übersicht 52 Umfang und Struktur des befragten Samples von Betrieben in Luckenwalde und Umlandkommunen

Kommune	Anzahl der Betriebe		Anzahl der Beschäftigten		Branchenschwerpunkte der befragten Betriebe
	Befragte	Grundgesamtheit	Befragte	Grundgesamtheit	
Ludwigsfelde	25	638	4.622	11.496	Automotive, Logistik, Metall
Großbeeren	5	256	1.215	4.481	Logistik
Blankenfelde-Mahlow	3	516	356	7.288	Branchenmix
andere Nachbarkommunen	36	1.563	2.790	15.346	Branchenmix
<b>insgesamt</b>	<b>69</b>	<b>2.973</b>	<b>8.983</b>	<b>38.611</b>	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Für die Stadt Ludwigsfelde konnten mit den Befragungen aussagekräftige Einschätzungen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven von Betrieben aus den industriellen Branchenkompetenzfeldern Automotive und Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik sowie aus dem dienstleistungsorientierten Branchenkompetenzfeld Logistik gewonnen werden. Im Übrigen stellen die Befragungsbetriebe in Ludwigsfelde 40,2 % aller Beschäftigten an diesem Arbeitsort.

Die Erhebungen in den anderen Kommunen bildeten zumeist einen breiten Branchenmix ab; lediglich für Großbeeren war eine Fokussierung auf das Branchenkompetenzfeld Logistik zu verzeichnen. Der Abdeckungsgrad der Befragungen in diesen Kommunen liegt bei 27,1 % (Großbeeren), 18,2 % (andere Nachbarkommunen) bzw. 4,9 % (Blankenfelde-Mahlow) der Gesamtbeschäftigung. Die insgesamt fehlende Repräsentativität der Erhebungen für die Nachbarkommunen von Ludwigsfelde ist darauf zurückzuführen, dass die wirksame Einbindung der dortigen Wirtschaftsförderakteure nicht gelungen ist.

<sup>94</sup> Der eingesetzte Erhebungsbogen ist in Anlage 2 dokumentiert.

<sup>95</sup> Dieser Fragebogen ist in Anlage 11 dargestellt.

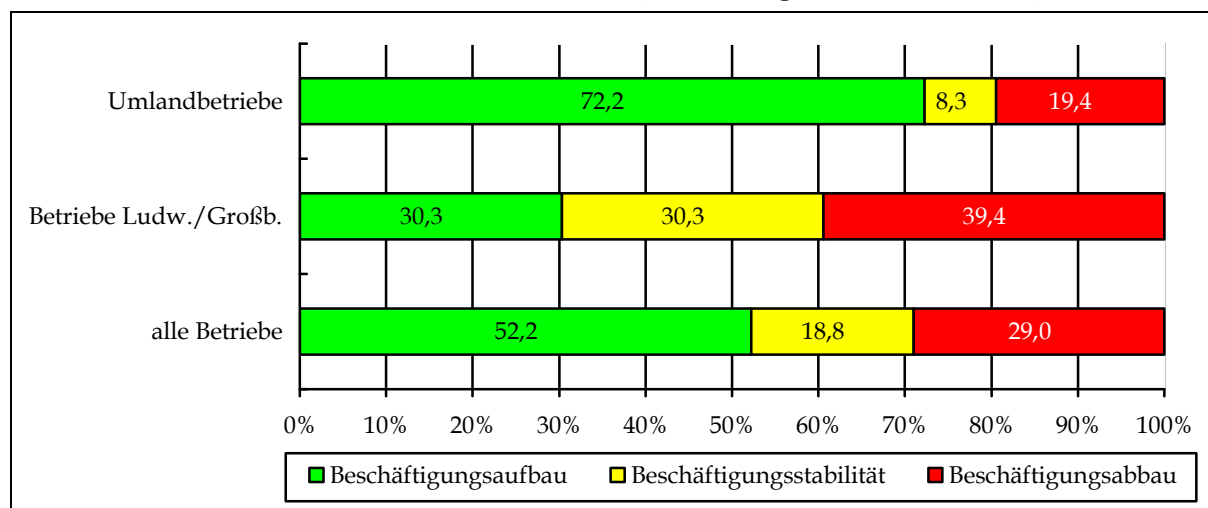
Die persönlichen Befragungen wurden im Wesentlichen im IV. Quartal 2009 und im I. Quartal 2010 durchgeführt. Daran waren Mitarbeiter/innen aus der Wirtschaftsförderung der Stadt Ludwigsfelde, des Auftragnehmers sowie ergänzend dazu in einigen Fällen Akteure aus der Region, beispielsweise des zuständigen Regionalbüros für Fachkräftesicherung der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg, beteiligt. Die Telefoninterviews wurden ausnahmslos durch den Auftragnehmer realisiert.

Mit Blick auf die nachstehende Auswertung ist darauf hinzuweisen, dass der Einsatz zweier unterschiedlicher Erhebungsbögen (für die vor-Ort-Gespräche einerseits und für die Telefonbefragung andererseits) bei einigen wichtigen personalwirtschaftlichen Aspekten keine vergleichenden Befunde zulässt. Schließlich ist anzumerken, dass die Fragen aus den beiden Erhebungsbögen nicht von allen Betrieben beantwortet wurden oder aber inkonsistente Antworten erhielten. Dies betraf insbesondere Fragen zur Struktur Beschäftigung (Alter, Beruf, Geschlecht, Qualifikation). Soweit möglich, wurden die entsprechenden Lücken aus anderen verfügbaren Informationen der jeweiligen Erhebungsbögen rekonstruiert.

### 3.2.2 Beschäftigungsentwicklung seit dem Jahr 2007

Die Gesamtheit der befragten Betriebe hatte in den vergangenen Jahren, ungeachtet der Wirtschaftskrise in 2008/2009, im Saldo ihre Beschäftigung ausweiten können: 52,2 % der Betriebe konnten auf Beschäftigungszuwächse blicken, 18,8 % hatten zumindest eine stabile Beschäftigtenzahl und 29 % mussten Beschäftigungsverluste in Kauf nehmen.

**Übersicht 53 Beschäftigungsentwicklung der befragten Betriebe im Raum Ludwigsfelde zwischen 2007 und 2009 (Verteilung der Betriebe in %)**



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Die vorstehende Übersicht verdeutlicht aber bei einer räumlich differenzierten Betrachtung, dass der wesentlich von den Branchenkompetenzfeldern Automotive, Logistik und Metall-erzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik geprägte und damit in gewisser Hinsicht einseitig strukturierte Standort Ludwigsfelde/Großbeeren in der Krise erhebliche Beschäftigungsrückgänge hinnehmen musste.<sup>96</sup> Demgegenüber hatten die branchenstrukturell breit aufgestellten Betriebe in den Umlandkommunen des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde in den beiden vergangenen Jahren eine deutlich bessere Beschäftigungsentwicklung.

### 3.2.3 Aktuelle Beschäftigtenstrukturen

Nachfolgend soll zunächst auf einige wichtige Beschäftigtenstrukturen eingegangen werden, da diese maßgeblich die personalwirtschaftlichen Handlungslogiken der verschiedenen Betriebe hervorbringen.

#### Geschlechtsstruktur

Von den Beschäftigten der insgesamt befragten Betriebe sind 25,5 % Frauen und dementsprechend 74,5 % Männer.

Zwar stellen in beiden Befragungsräumen – Ludwigsfelde/Großbeeren (Männeranteil 80,2 %) und Nachbarkommunen (61,9 %) – Männer das Gros der Beschäftigten. Die Geschlechterstruktur der Beschäftigten fällt damit aber am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren noch stärker zuungunsten von Frauen aus als in den befragten Betrieben der Nachbarkommunen. Insgesamt bestätigen diese Zahlen die enorm ungleiche Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten im Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde.<sup>97</sup>

#### Zeitungsfang der Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist bei den Befragungsbetrieben des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren<sup>98</sup> die absolute Ausnahme: Zum Erhebungszeitpunkt lag die Teilzeitquote bei lediglich 1,2 % aller Beschäftigten, während entsprechend 98,8 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen. Mit mehr als acht Zehntel stellen Frauen die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten.

Der geringe Frauenanteil unter den Beschäftigten am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren könnte damit auch, neben den branchenbedingten Einflüssen, aus dem geringen Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen resultieren.

<sup>96</sup> Vergleiche dazu auch Abschnitt 3.1.6.

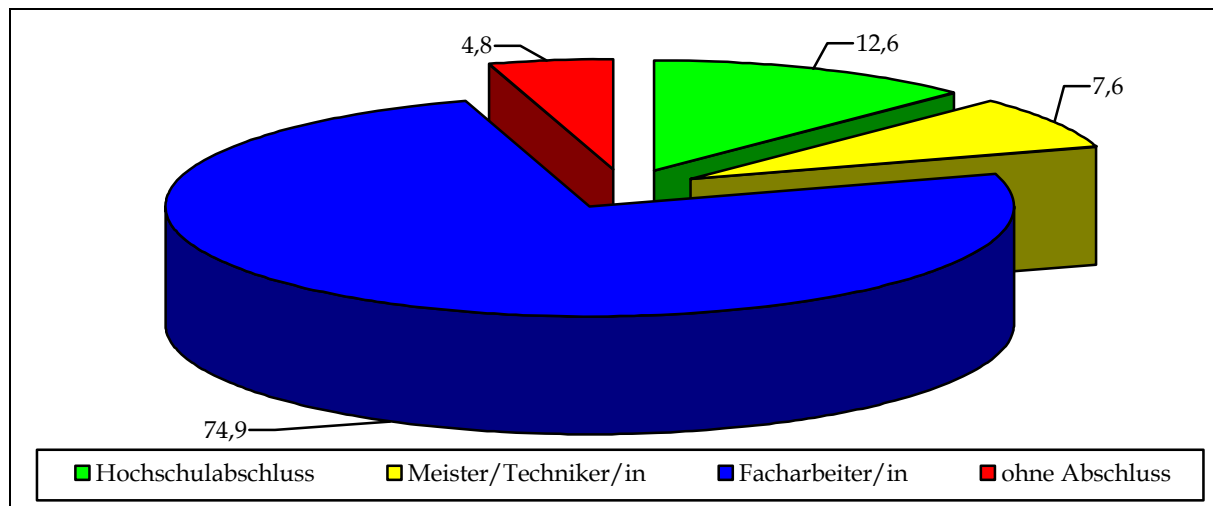
<sup>97</sup> Siehe Abschnitt 3.1.2.

<sup>98</sup> Im Rahmen der geführten Telefoninterviews wurde keine entsprechende Frage gestellt.

## Qualifikationsstruktur

Die aktuelle Qualifikationsstruktur der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

### Übersicht 54 Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren (Verteilung auf Qualifikationsstufen in %)



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Deutlich wird, dass der Arbeitsmarkt im Raum Ludwigsfelde/Großbeeren in erster Linie ein Facharbeiterarbeitsmarkt ist, da 74,9 % aller Beschäftigten auf dieses Qualifikationssegment entfallen. Dementsprechend ist die (duale) Berufsausbildung der dominante Weg der Heranbildung von Berufsnachwuchs, was nicht zuletzt ein adäquates Ausbildungsengagement erfordert.<sup>99</sup>

Darüber hinaus werden in relevantem Umfang Meister/Techniker/innen (7,6 % aller Beschäftigten) sowie Personen mit Hochschulabschluss (12,6 % aller Beschäftigten) gebraucht.

Beschäftigte ohne Berufsabschluss werden in diesem Raum dagegen nur in vergleichsweise geringem Umfang benötigt: Lediglich 4,8 % der Beschäftigten in den befragten Betrieben sind diesem Segment zuzuordnen.

Diese grundsätzlichen Qualifikationsstrukturen stellen sich deutlich differenzierter dar, wenn die für den Standort Ludwigsfelde/Großbeeren wichtigsten Branchenkompetenzfelder – Automotive, Logistik und Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik – einzeln betrachtet werden.

<sup>99</sup> Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt 3.2.4.

**Übersicht 55 Qualifikationsstruktur in den Befragungsbetrieben des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren nach Branchenkompetenzfeldern (Verteilung auf Qualifikationsstufen in %)**

Branchenkompetenzfeld	Hochschulabschluss	Meister-, Technikerabschluss	Facharbeiterabschluss	ohne Berufsabschluss
Automotive	12,4	5,3	81,1	1,2
Logistik	2,5	1,7	79,6	16,2
Metall	14,4	8,5	73,5	3,6
<b>alle Betriebe</b>	<b>12,6</b>	<b>7,6</b>	<b>74,9</b>	<b>4,8</b>

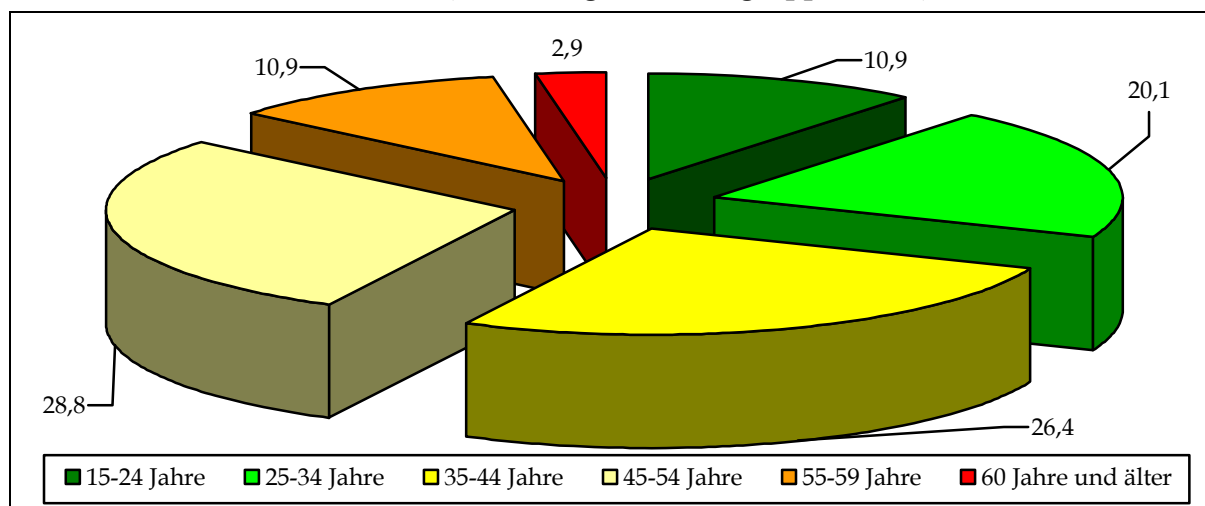
Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Deutlich wird, dass in allen Branchenkompetenzfeldern zu sehr großen Teilen Arbeitskräfte benötigt werden, die einen Facharbeiterabschluss vorzuweisen haben. In den Feldern Automotive sowie Metallherzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik werden darüber hinaus auch zahlreiche Personen mit Hochschul-, Meister- oder Technikerabschluss beschäftigt. Demgegenüber ist der Bedarf an höher Qualifizierten im Branchenkompetenzfeld Logistik sehr gering. Überdies bietet die Logistik in beachtlichem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten für geringer Qualifizierte.

**Altersstruktur**

Die am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe weisen keine besonders auffälligen – weder besonders jungen, noch besonders reifen, Altersstrukturen auf, so dass auf den ersten Blick diesbezüglich kein akuter Handlungsbedarf besteht.

**Übersicht 56 Altersstruktur in den Befragungsbetrieben des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren (Verteilung auf Altersgruppen in %)**



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Allerdings verdeutlicht der genauere zweite Blick auf die einzelnen Branchenkompetenzfelder, dass zwei der drei genauer analysierten Kompetenzfelder gleichwohl ungünstige Altersstrukturen zu verzeichnen haben.

**Übersicht 57 Altersstruktur in den Befragungsbetrieben des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren nach Branchenkompetenzfeldern (Verteilung auf Altersgruppen in %)**

Branchenkompetenzfeld	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-59 Jahre	60 Jahre und älter
Automotive	14,4	24,2	25,9	25,0	8,4	2,2
Logistik	6,2	16,6	25,6	33,0	16,6	1,9
Metall	9,1	12,5	25,4	33,9	12,8	6,3
<b>alle Betriebe</b>	<b>10,9</b>	<b>20,1</b>	<b>26,4</b>	<b>28,8</b>	<b>10,9</b>	<b>2,9</b>

Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Die jüngsten Belegschaften haben die Betriebe des Bereiches Automotive: Der Anteil jüngerer Beschäftigtengruppen ist überdurchschnittlich ausgeprägt und der Anteil älterer Beschäftigtengruppen nur unterdurchschnittlich. Eine vergleichsweise hohe Attraktivität für junge Arbeitskräfte dürfte für diese Altersstruktur ebenso ursächlich sein wie Vorruhestands- bzw. Alterszeitregelungen in dieser, stark durch die Sozialpartnerschaft und entsprechende Tarifverträge geprägten, Branche.

Wesentlich ungünstiger sind im Vergleich dazu die Altersstrukturen in den Branchenkompetenzfelder Logistik sowie Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik: Geringe Anteile von Beschäftigten in den jüngeren Altersgruppen gehen einher mit großen Beschäftigtenanteilen in den höheren Altersgruppen. Beide Branchenkompetenzfelder haben einerseits – auch aufgrund eines offenbar schlechten Images unter jungen Menschen<sup>100</sup> – Schwierigkeiten, Berufsnachwuchs zu rekrutieren. Andererseits deuten die überdurchschnittlich hohen Anteile älterer Beschäftigter ab 55 Jahre (Logistik 18,5 %, Metall 19,1 %) darauf hin, dass bereits in naher Zukunft zahlreiche Beschäftigte altersbedingt ersetzt werden müssen.

Über diese räumlichen und sektoralen Durchschnittsbetrachtungen hinaus sind auch die angestellten einzelbetriebliche Analysen interessant: Auf eine entsprechende Frage gaben vier bzw. 12,1 % der befragten Betriebe an, überalterte Beschäftigtenbereiche zu haben. In Übereinstimmung mit den o.a. Informationen waren davon ausschließlich Betriebe aus dem Branchenkompetenzfeld Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik betroffen. Besonders problematisch ist Überalterung vor allem dann, wenn davon ganze Belegschaften (zwei Betriebe) oder unternehmensstrategisch wichtige Bereiche wie die Betriebsleitungen bzw. Forschung und Entwicklung/Labor (jeweils ein Betrieb) tangiert sind.

<sup>100</sup> Siehe dazu ausführlicher Abschnitt 3.3.2.

### 3.2.4 Engagement in der Aus- und Weiterbildung sowie ergänzende personalpolitische Aktivitäten

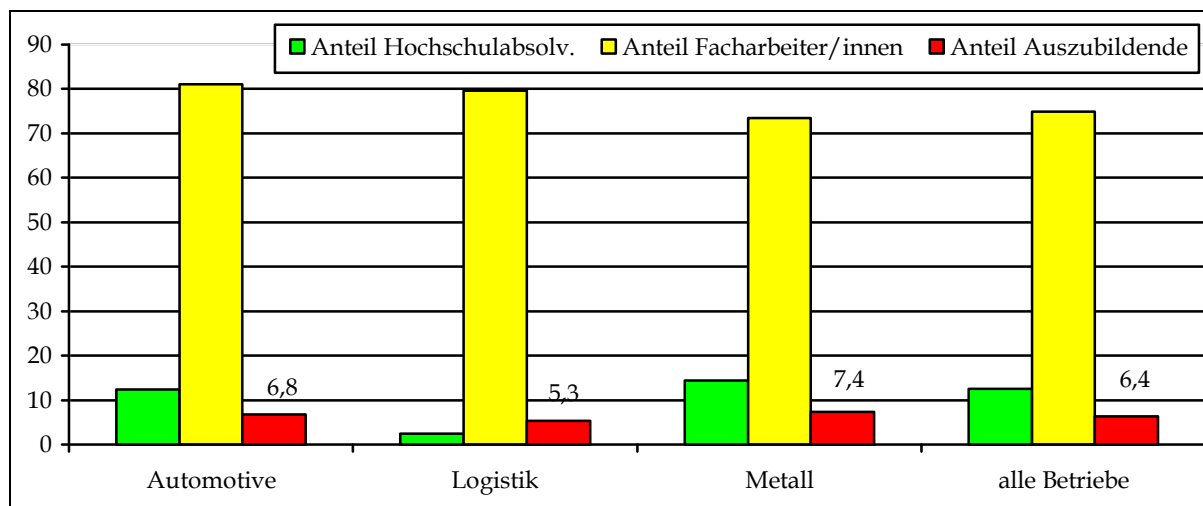
Die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben hängt maßgeblich von den Fachkompetenzen der Mitarbeiter/innen ab. Vor diesem Hintergrund wird nachstehend ein Blick auf das Aus- und Weiterbildungsengagement der befragten Betriebe ebenso gerichtet wie auf ergänzende personalpolitische Aktivitäten.

#### Berufliche Erstausbildung

Gegenwärtig bilden 72,7 % der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe zusammen genau 396 Auszubildende aus, was einer Auszubildendenquote von 6,4 % entspricht. Unter den knapp 400 Auszubildenden befinden sich zu 81 % Männer und entsprechend 19 % Frauen; damit wird der geringe Frauenbeschäftigtenanteil in der Untersuchungsregion mit der beruflichen Erstausbildung reproduziert.

Die folgende Übersicht verdeutlicht die teilweise sehr deutlichen sektoralen Unterschiede beim Ausbildungsengagement der befragten Betriebe.

**Übersicht 59** Ausgewählte Qualifikations- und Ausbildungsindikatoren der Befragungsbetriebe des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren nach Branchenkompetenzfeldern (Anteil der jeweiligen Beschäftigten in %)



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Der Umfang der beruflichen Erstausbildung ist in den beiden Branchenkompetenzfeldern Automotive und Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik überdurchschnittlich im Vergleich zu allen befragten Betrieben. Demgegenüber kommt das Branchenkompetenzfeld Logistik nur auf eine unterdurchschnittliche Auszubildendenquote. Da diese Branche kam höher Qualifizierte beschäftigt, erklärt sich dieses geringe Ausbildungsengagement vermutlich auch aus deren geringer Attraktivität unter jungen Menschen.<sup>101</sup>

<sup>101</sup> Ebenda.

Die folgende Übersicht macht sichtbar, dass die berufliche Erstausbildung in verschiedenen Formen stattfindet. Dabei ist die Ausbildung allein im Betrieb die dominante Form, wenngleich die Verbundausbildung durchaus von Relevanz ist und vermutlich mit zur überdurchschnittlichen Ausbildungsquote in der Untersuchungsregion, im Vergleich zu derjenigen im Landkreis Teltow-Fläming, beiträgt. Diese Struktur der verschiedenen Ausbildungsformen gilt im Übrigen in ähnlicher Art und Weise in den drei wichtigsten Branchenkompetenzfeldern am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren.

**Übersicht 60 Formen der beruflichen Erstausbildung bei den Befragungsbetrieben des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren (Anteil in %)**

Region/Betriebe	Ausbildung allein	Verbundausbildung	beide Ausbildungsformen
Automotive	60,0	20,0	20,0
Logistik	66,7	33,3	0,0
Metall	80,0	20,0	0,0
<b>alle Betriebe</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>4,0</b>

Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Mit 69,2 % verweist die Mehrheit der Befragungsbetriebe darauf, bedarfsgerecht auszubilden. Während 26,9 % der Ausbildungsbetriebe am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren sogar über Bedarf ausbilden, sind es nur 3,9 % aller Betriebe, die den eigenen Angaben zu Folge nicht bedarfsgerecht ausbilden.

In Übereinstimmung mit dieser sehr starken Bedarfsorientierung des Umfangs der beruflichen Erstausbildung steht, dass auch die Übernahme der ausgebildeten jungen Menschen vor allem unter betriebswirtschaftlichen und konjunkturellen Vorzeichen erfolgt: Ungeachtet der weiter sinkenden Zahl von Schulabgänger/innen und der sich damit zuspitzenden Nachwuchskräfteproblematik agiert die Mehrzahl der Betriebe am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren bei der Übernahme von Auszubildenden eher nach kurz- denn langfristigen Nutzenerwägungen. Mit Blick auf die ohnehin begrenzte Attraktivität der wichtigen Branchenkompetenzfelder bei den Ludwigsfelder Schüler/innen ist in Frage zu stellen, ob es sich dabei um die richtigen Übernahmestrategien handelt.<sup>102</sup>

Im Unterschied dazu scheint der Umfang der beruflichen Erstausbildung nur noch bedingt steigerungsfähig zu sein, da von den befragten Betrieben aktuell bereits fast drei Viertel ausbilden<sup>103</sup> und zudem nur sehr wenige unter Bedarf ausbilden. Hinzu kommt, dass lediglich ein – derzeit nicht ausbildender Betrieb – im Zuge der Befragung ein Interesse an der (künftigen) Verbundausbildung artikuliert hat.

<sup>102</sup> Ebenda.

<sup>103</sup> Im Vergleich dazu ist landesweit eine Ausbildungsbetriebsquote von lediglich 50 % zu verzeichnen.



Die Abbruchquoten bei der beruflichen Erstausbildung liegen im ungewichteten Durchschnitt bei weniger als 5 %, sind damit im landesweiten Vergleich<sup>104</sup> weit unterdurchschnittlich und sprechen für mehrheitlich gut vorbereitete Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen einerseits und ebenso kluge Einstellungsentscheidungen der Betriebe andererseits. Viele der befragten Betriebe können sogar auf Abbruchquoten nahe Null verweisen.

Interessant ist schließlich, dass nur ein kleiner Teil der Ausbildungsbetriebe – nämlich 36 % – steigende Anforderungen an die Auszubildenden konstatiert.

### **Weiterbildung**

Nach den Erhebungsbefunden wird in außerordentlich vielen der befragten Betriebe eine aktive berufliche Weiterbildung der Beschäftigten betrieben.

Knapp 88 % der Befragungsbetriebe gaben an, in den beiden letzten Jahren weiterbildend tätig gewesen zu sein. Gravierende sektorale Unterschiede im Hinblick auf das diesbezügliche Weiterbildungsengagement lassen sich mit den vorliegenden Erhebungsbefunden nicht feststellen.

Dieser hohen Weiterbildungsbeteiligung entsprechend gaben auch nur 9 % der Betriebe an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsaktivitäten zu haben.

Überraschend hoch ist der Anteil der in Weiterbildungsaktivitäten einbezogenen Mitarbeiter/innen: 53,3 % der weiterbildungsaktiven Betriebe haben nach eigenen Angabe in den beiden letzten Jahren mehr als 50 % ihrer Mitarbeiter/innen in die berufliche Weiterbildung einbezogen, 26,7 % der Betriebe zwischen 30 und 49 % der Mitarbeiter/innen und 6,7 % zwischen 10 und 29 % der Mitarbeiter/innen. Nur bei einer Minderheit dieser Betriebe (13,3 %) werden weniger als 10 % der Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt. Deutliche sektorale Unterschiede waren auch bei diesem Indikator nicht festzustellen.

In Übereinstimmung mit diesen weitgehend erfreulichen Befragungsergebnissen zur Aus- und Weiterbildung steht der Befund, dass das Fachkräfteangebot unter den Top 3 der wichtigsten Standortfaktoren rangiert. Von größerer Bedeutung sind lediglich die Lohnkosten (Rangplatz 1) und die Verkehrsbedingungen in der Region (Rangplatz 2). Allerdings offenbaren diese Befragungsbefunde auch einen Widerspruch, der sich mit zunehmender Fachkräfteknappheit vermutlich weiter verschärfen wird: Den o. a. Ergebnissen zu Folge erwarten die befragten Betriebe nämlich möglichst geringe Lohnkosten und gleichzeitig ein quantitativ und qualitativ gutes Fachkräfteangebot.

<sup>104</sup> Schuldt, Karsten (2008): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Land Brandenburg, Teltow

**Übersicht 61 Rangfolge der wichtigsten Standortfaktoren aus Sicht der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe**

Standortfaktor	Rangplatz 1 bis 5	Rangplatz 6 bis 10	Rangplatz 11 bis 20
Lohnkosten	1.		
Verkehrsbedingungen in der Region	2.		
Fachkräfteangebot	3.		
Überregionale Verkehrsanbindungen	4.		
Energiekosten	5.		
Nähe zu Kunden		6.	
Öffentliche Breitbandversorgung		7.	
Kommunale Abgaben		7.	
Arbeit der Wirtschaftsförderung		9.	
Image der Stadt/Region		10.	
Arbeit der örtlichen Verwaltung			11.
Nähe zu Lieferanten			12.
Unterstützung durch Kammern und Verbände			12.
Kinderbetreuung/Schulangebote			14.
Wohnungen und Wohnumfeld			15.
Leistungen der örtlichen Geldinstitute			16.
Arbeit der Arbeitsagentur			17.
Gewerbemieten			18.
Angebot an Gewerbeflächen			19.
Lärmschutzanforderungen			20.

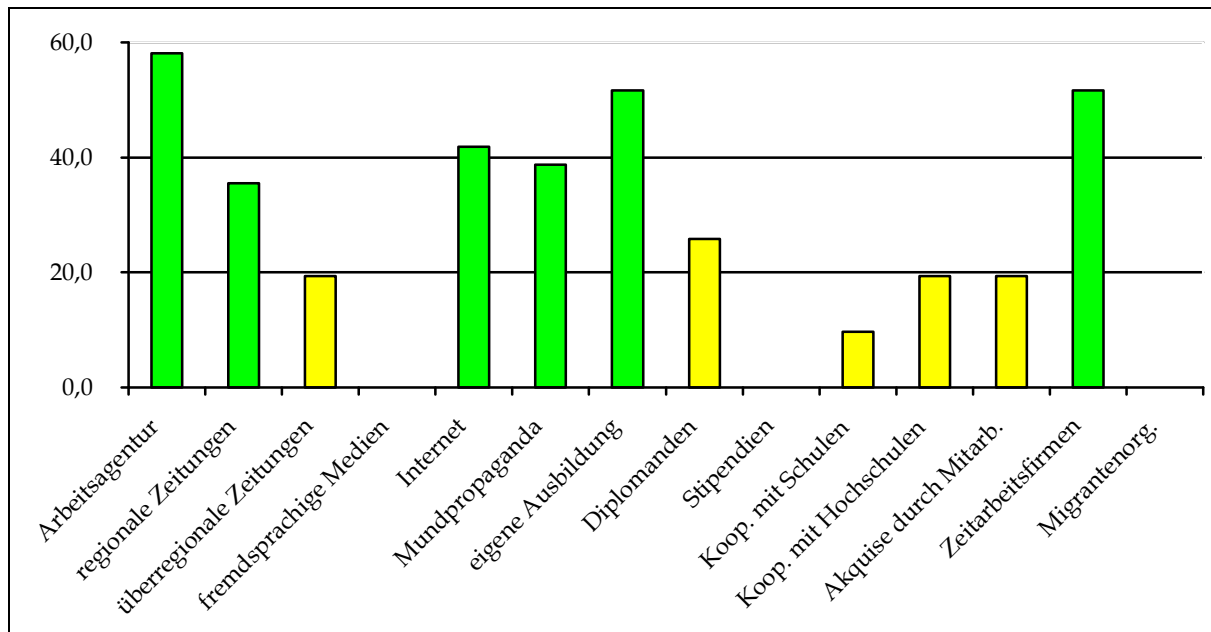
Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

**Weitere personalpolitische Aktivitäten**

Zahlreiche Befragungsbetriebe engagieren sich mit Praktikumsplätzen für Schüler/innen, Studenten/innen oder Arbeitslose sowie mit Ferienjobs zugunsten des Kennenlernens potentieller Fach- und Nachwuchskräfte. Lediglich 9,7 % der befragten Betriebe boten keine einzige dieser vier Optionen an. Am häufigsten engagieren sich die Befragungsbetriebe bei Schülerpraktika (71 %) gefolgt von Studentenpraktika (64,5 %) und Ferienjobs (22,6 %). Am seltensten werden Arbeitslosenpraktika angeboten (16,1 %). Während insgesamt mehr als acht Zehntel der Betriebe Erfahrungen im Umgang mit jungen Menschen (Schüler/innen, Studenten/innen) haben, besitzen nur gerade einmal ein Siebtel der befragten Betriebe eine eigene Praxis beim Einsatz von Arbeitslosen.

Abschließend soll den verschiedenen, aktuell genutzten Quellen der Personalakquisition der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe nachgegangen werden. Die folgende Übersicht zeigt zunächst die Erhebungsergebnisse im Überblick, wobei mit der Frage nicht genau spezifiziert wurde, für welches Beschäftigungssegment Personal gewonnen werden sollte.

## Übersicht 62 Quellen der Personalakquisition der Befragungsbetriebe am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren (Anteil der Betriebe in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt sich, dass die Personalgewinnung über die Arbeitsagentur, über die eigene Ausbildung und über Zeitarbeitsfirmen die am häufigsten genutzten Quellen darstellen. Die überraschend große Bedeutung von Zeitarbeitsformen verweist abermals auf die Branchenschwerpunkte am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren (Automotive, Logistik auch Metall), die überdurchschnittlich häufig von dieser flexiblen Form der Personalbeschaffung Gebrauch machen.

Das Internet, soziale Netzwerke (Mundpropaganda, Akquise durch Mitarbeiter/innen), Anzeigen in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie die Kooperation mit Hochschulen und der Einsatz von Diplomanden/innen sind ebenfalls noch wichtige Wege der Personalbeschaffung.

Eine vergleichsweise geringe Bedeutung hat demgegenüber die Kooperation mit Schulen. Derzeit gar keine Rolle bei der Personalbeschaffung spielen hingegen Stipendien, fremdsprachige Medien oder die Einschaltung von Migrantenorganisationen.

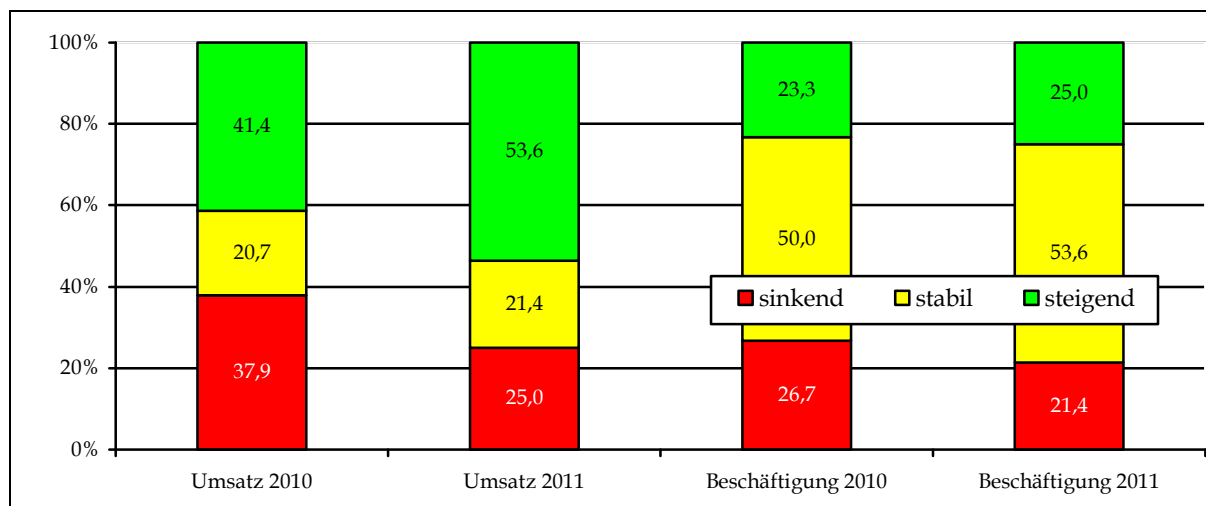
### 3.2.5 Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsperspektiven

Nach den vorstehenden Status-quo-Betrachtungen soll nunmehr ein Blick in die Zukunft von Beschäftigung sowie Aus- und Weiterbildung in den am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betrieben geworfen werden.

#### Umsatz- und Beschäftigungsperspektiven

Die folgende Übersicht zeigt, dass die Befragungsbetriebe sowohl beim Umsatz als auch bei der Beschäftigung erst im Jahr 2011 mit sichtbaren Verbesserungen rechnen. Das Jahr 2010 wird demgegenüber in vielen Betrieben noch von den Nachwirkungen der (fast) überwundenen Krise geprägt sein.

**Übersicht 63 Umsatz- und Beschäftigungserwartungen der Befragungsbetriebe des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren für die Jahre 2010 und 2011 (Anteil der jeweiligen Betriebe in %)**



Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Im Vergleich dazu sind die Beschäftigungserwartungen der Betriebe aus den Nachbarkommunen von Ludwigsfelde, die wie erwähnt einen breiten Branchenmix repräsentieren<sup>105</sup>, deutlich positiver: 44,4 % dieser Betriebe erwarten für das Jahr 2010 Beschäftigungszuwächse, 52,8 % rechnen mit einer stabilen Beschäftigung und lediglich 2,8 % gehen von sinkenden Beschäftigtenzahlen aus.

<sup>105</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 3.2.1.

## Beschäftigtenbedarfe

In 9 der 33 der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe gab es zum Erhebungszeitpunkt freie Stellen, wobei insgesamt 55 Stellen neu zu besetzen waren. Bezogen auf die aktuelle Beschäftigtenzahl entspricht dies einer Bedarfsquote von 0,9 %. Von den 36 telefonisch befragten Betrieben aus den Nachbarkommunen des Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde hatten 23 aktuell freie Stellen zu melden. Diese zusammen 78 freien Stellen entsprachen zum Befragungszeitpunkt einer Bedarfsquote von 1,7%. Dieser quantitativ unterschiedliche Umfang freier Stellen spiegelt auch die vorstehend dargestellten Beschäftigungserwartungen wider.

Im Einzelnen sind es die folgenden Berufsabschnitte bzw. Berufe, für die aktuelle Vakanzen von den befragten Betrieben gemeldet wurden.

### Übersicht 64 Neu zu besetzende Stellen nach Berufsabschnitten bzw. Berufen in der Region Ludwigsfelde

Berufsabschnitt	Anzahl der Vakanzen	Beruf und Anzahl der Vakanzen
Sonstige Fertigungsberufe	38	Fertigungsberufe a.n.g. (38)
Ingenieure/innen, Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen	20	Diplom-Ingenieur/in (6), Elektroingenieur/in (3), Softwareingenieur/in (3), Chemiker/in (3), Maschinenbauingenieur/in (2), Physiker/in (2), Schiffbauingenieur/in (1)
Techniker/innen, Technische Sonderfachkräfte	12	Biotechnologe/in (3), Triebwerkstechniker/in (2), Laborant/in (1), Verfahrenstechniker/in (1), Chemielaborant/in (1), Elektrotechniker/in (1), BTA (1), Techniker/in (1), Technische/r Assistent/in (1)
Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe	10	Bürokauleute (3), Informatiker/in (3), Interaktionsdesigner/in (1), IT-Manager/in (1), Informationstechnologe/in (1), Buchhalter/in (1)
Verkehrs- und Lagerberufe	9	Fachkraft Lager-/Warenlogistik (5), Kommissionierer/in (3), Lagerleiter/in (1)
Elektroberufe	5	Elektromonteur/in (2), Servicemonteur/in (2), Elektriker/in (1)
Sozial- und Erziehungsberufe, andere geistes- und naturwissenschaftliche Berufe a.n.g.	4	Biologe (2), Lehrer/in (1), Psychologe/in (1)
Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft, Gartenbau	2	Agrarwissenschaftler/in (1), Agrartechniker/in (1)
Gesundheitsdienstberufe	2	Mediziner/in (2)
Warenkaufleute	1	Produktmanager/in (1)

Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Sichtbar wird der große Bedarf an Facharbeiterberufe in Fertigung sowie Logistik und an Ingenieuren/innen, Techniker/innen, Technischen Sonderfachkräften und Fachkräften aus dem Bereich Informatik.

### **Bedarfe an Auszubildenden**

Von den 33 befragten Betrieben am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren meldeten 20 Betriebe bzw. 60,1 % zusammen 121 freie Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2010/2011. Unter Berücksichtigung der zum Ende des aktuellen Ausbildungsjahres ausscheidenden Auszubildenden wird damit die Auszubildendenquote von 6,4 %, d.s. 396 Ausbildungsplätze, in etwa auf dem gleichen Niveau gehalten werden können.

Im Einzelnen wurden von den Betrieben zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt folgende freie Ausbildungsplätze angeboten: Industriemechaniker/in (25), Kraftfahrzeugmechatroniker/in (18), Fluggerätemechaniker/in (12), Fachkraft für Lagerlogistik (10), Industriekaufmann/-frau (8), Mechatroniker/in (8), Verfahrensmechaniker/in (6), Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau (6), Hotelfachmann/-frau (5), Berufskraftfahrer/in (3), Koch/Köchin (3), Gleisbauer/in (2), Karosseriebauer/in (2), Beton- und Stahlbetonbauer/in (2), Gärtner/in im Garten- und Landschaftsbau (2), Facharbeiter/in für Beschichtungstechnologie (2), Informatikkaufmann/-frau (1), Fachinformatiker/in (1), Bürokaufmann/-frau (1), Restaurantfachmann/-frau (1), Lackierer/in (1), Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen (1) sowie Metallbauer/in (1).

Dieses aktuelle Ausbildungsplatzangebot spiegelt die Branchenschwerpunkte des Standortes Ludwigsfelde/Großbeeren sehr gut wider.

### **Fachkräfteangebot**

Auf einer fünfstufigen Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) schätzen die befragten Betriebe das Fachkräfteangebot lediglich mit einem Wert von 3,0 und damit eher kritisch ein. Von insgesamt 20 zu bewertenden Standortfaktoren<sup>106</sup> schnitt das Fachkräfteangebot somit vergleichsweise schlecht ab: Lediglich die Ausprägung der Faktoren „Kommunale Abgaben“ (3,3) und „Energiekosten“ (3,5) wurden von den Befragungsbetrieben am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren noch schlechter eingeschätzt.<sup>107</sup>

### **Stellenbesetzungsprobleme**

Interessant sind im Kontext der vorstehend beschriebenen freien Arbeits- und Ausbildungsplätze und der schlechten allgemeinen Bewertung des Fachkräfteangebotes am Standort die detaillierten Einschätzungen der befragten Betriebe zu etwaigen konkreten Stellenbesetzungsproblemen.

<sup>106</sup> Siehe ausführlicher Abschnitt 3.2.4.

<sup>107</sup> Am besten wurden im Übrigen das Gewerbeflächenangebot und die überregionale Verkehrsanbindungen, jeweils mit einem Durchschnittswert von 2,2, eingeschätzt.

### Übersicht 65 Stellenbesetzungsprobleme am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren nach Beschäftigtensegmenten

Beschäftigtensegment	alle befragten Betriebe
Arbeitsplätze für Beschäftigte	
ja, Stellenbesetzungsprobleme	40,0
nein, keine Stellenbesetzungsprobleme	60,0
Ausbildungsstellen	
ja, Stellenbesetzungsprobleme	50,0
nein, keine Stellenbesetzungsprobleme	50,0

Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

Auffällig an den dargestellten Einschätzungen ist, dass ein relativ großer Anteil der Betriebe (gegenwärtig) keine Stellenbesetzungsprobleme konstatiert. Dies mag möglicherweise auch damit zu tun haben, dass die (fast) überwundene Krise wieder für etwas Spielraum vor allem auf dem Arbeitsmarkt gesorgt hat. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass die befragten Betriebe größere Probleme sehen, Ausbildungsstellen als Arbeitsplätze zu besetzen. Dieser Befund unterstreicht abermals die offenbar kritische Ausbildungsmarktsituation am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren.

#### Weiterbildungsbedarfe

Mit 61,3 % artikuliert deutlich mehr als die Hälfte der befragten Betriebe einen aktuellen Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten. Entsprechend sehen derzeit 38,7 % der am Standort Ludwigsfelde/Großbeeren befragten Betriebe keinen akuten Weiterbildungsbedarf.

Die umfangreichsten Weiterbildungsbedarfe bestehen bei technischen Berufen; diesbezüglich äußern 45,2 % der Betriebe einen Bedarf nach Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen. Deutlich geringer fallen im Vergleich dazu die Bedarfe bei betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Berufen (jeweils 22,6 %) sowie bei Produktionsberufen (19,4 %) aus.

Die erforderlichen Weiterbildungsthemen sind außerordentlich vielfältig und reichen von zertifikatorientierten Bildungsmaßnahmen (wie z. B. Motorsägenschein, Gefahrguterlaubnis oder Schweißerpas) über spezielle Fachthematiken (etwa Hochvolttechnik) bis hin zur Stärkung bestimmter sozial-kommunikativer Kompetenzen (beispielsweise Telefon- und Verkaufstraining). Die folgende Übersicht benennt die von den befragten Betrieben artikulierten Themen mit Weiterbildungsbedarf.

### Übersicht 66 Thematische Weiterbildungsbedarfe in der Untersuchungsregion Ludwigsfelde Großbeeren

Weiterbildungsthemen
Elektrotechnik (2), Schweißtechnik (2x), Steuerungstechnik (2x), Hochvolttechnik, Messtechnik, Gartenbau (Motorsäge, Maschinentechnik)
Berufskraftfahrerqualifizierung wie Energieeffizienz/Gefahrgut/Sicherheit (2x), Warenwirtschaft
Finanzen (2x), Vertragsgestaltung, Fachkenntnisse Recht, Personalführung
Informationstechnologie
Zertifikate allgemein (2x) ; Telefon-, Verkaufstraining, Produktschulungen

Quelle: Stadt Ludwigsfelde, PIW, Personaltransfer, eigene Berechnungen

### **3.3      Schwerpunktanalyse: Berufsorientierung und Zukunftschancen am Standort Ludwigsfelde aus der Sicht von Schüler/innen**

#### **3.3.1    Vorbemerkungen zur Methodik**

Die vorliegende wissenschaftliche Untersuchung wurde beim Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg beantragt und mit Schreiben vom 23.2.2010 genehmigt.

Auf Grundlage eines vom Auftragnehmer entworfenen und nach Abstimmung mit der Stadtverwaltung und den drei Schulleiter/innen überarbeiteten Fragebogens<sup>108</sup> fanden an den drei beteiligten Ludwigsfelder Schulen – am 23.3.2010<sup>109</sup>, 26.3.10<sup>110</sup> und 30.3.2010<sup>111</sup> – standardisierte schriftliche Befragungen statt. Während der Beantwortung des Fragebogens durch die Schüler/innen waren in der Oberschule und im Gymnasium die Schüler/innen keine Lehrkräfte anwesend. Bei der Förderschule wurde bewusst von diesem Prinzip abgewichen, da für dieses Klientel das Beisein von Vertrauenspersonen von großer Bedeutung war. Ergänzend zur standardisierten Befragung wurden am 26.4.2010 zwei Gruppengespräche mit zusammen 20 Jugendlichen aller drei Schulen durchgeführt, wobei die Jugendlichen der Oberschule und des Gymnasiums in einer Gruppe zusammengefasst wurden. Die Teilnahme an diesen Erhebungen hatte freiwilligen Charakter, die vorab erfolgte Einwilligung der Eltern war Voraussetzung für die Einbeziehung der Jugendlichen.

Insgesamt nahmen 157 Schüler/innen, davon 82 bzw. 52,2 % Mädchen, aus den Klassenstufen 9 bis 11 an der standardisierten Befragung teil. Von der Förderschule und der Oberschule waren Schüler/innen der Klassenstufe 9 und 10 beteiligt, vom Gymnasium Schüler/innen der Klassenstufe 10 und 11. Von den Antworten entfielen auf die Förderschule 29 Rückläufe, auf die Oberschule 50 Rückläufe und auf das Gymnasium 78 Rückläufe. Von den insgesamt 157 zurückgegebenen Fragebögen waren alle verwertbar.

Diese Stichprobengrößen entsprechen, bezogen auf die Gesamtzahl der Schüler/innen in den einbezogenen Klassenstufen und Schulen, bei der Förderschule 60,4 %, bei der Oberschule 29,9 % und beim Gymnasium 64,4 %. Damit liegen für alle involvierten Klassenstufen und Schulen Aussagen einer hinreichend großen Zahl von Schüler/innen vor, die als belastbar und repräsentativ charakterisiert werden können.

<sup>108</sup> Der eingesetzte Erhebungsbogen ist in der Anlage 3 dokumentiert.

<sup>109</sup> Gottlieb-Daimler Schule (nachfolgend Oberschule).

<sup>110</sup> Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt Lernen (Förderschule).

<sup>111</sup> Marie-Curie Gymnasium (Gymnasium).



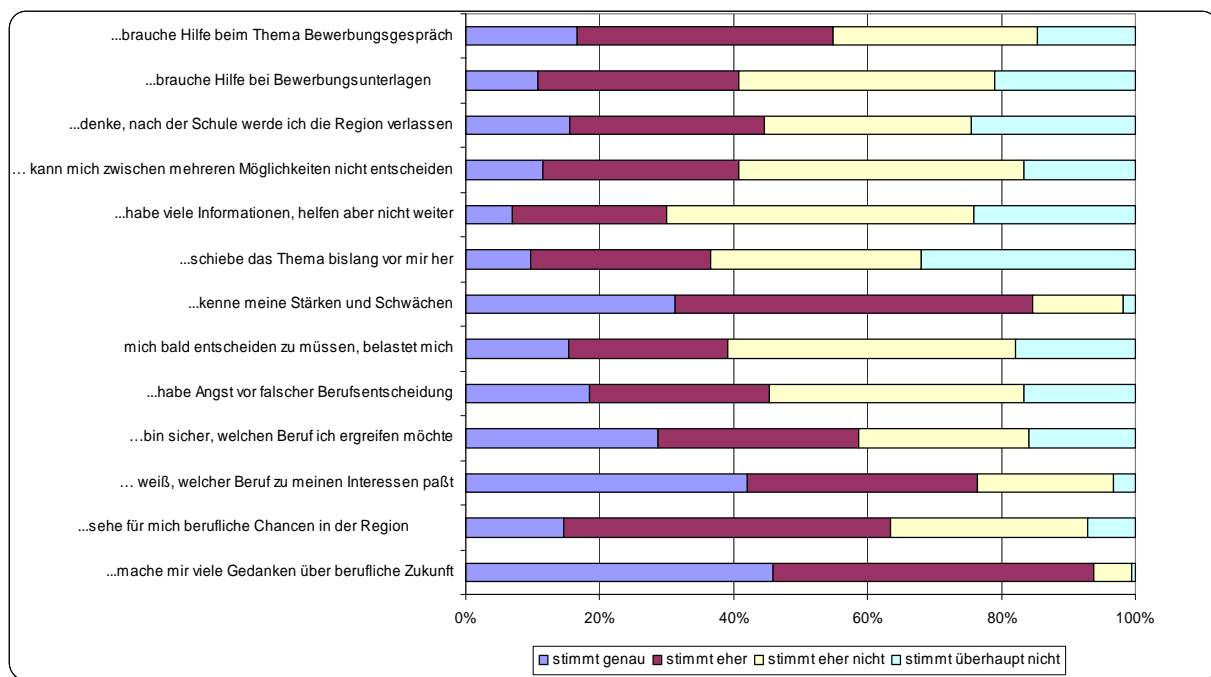
### 3.3.2 Erhebungsbefunde

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargelegt, wobei zu jedem Fragenkomplex zunächst eine graphisch aufbereitete Gesamtauswertung erfolgt, um für den Standort Ludwigsfelde insgesamt Befunde darzustellen. Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Antworten der Schüler/innen aus den beteiligten Schulen teilweise sehr unterschiedlich ausfielen, werden danach diese Detailergebnisse tabellarisch nach den einzelnen Schulen differenziert. Die dadurch sichtbar werdenden Unterschiede geben ein aussagekräftigeres, weil auf die jeweiligen konkreten Schulsituationen zutreffendes Bild von Einschätzungen der befragten Schüler/innen. Daraus lassen sich dann auch gezieltere Ansatzpunkte für die Verbesserung der Berufsorientierung an den Schulen Ludwigsfeldes ableiten.

#### Individueller Reifegrad bei der Berufsorientierung

Für jedwede weitere Unterstützung der Berufsorientierung ist es zunächst wichtig, eine Aussage über den derzeitigen Reifegrad der Ludwigsfelder Jugendlichen in der Auseinandersetzung mit diesem für sie perspektivisch wichtigen Thema treffen zu können. In diesem Zusammenhang wurde den Jugendlichen eine Reihe von Thesen vorgegeben, die sie differenziert bestätigen oder ablehnen konnten.

#### Übersicht 67 Selbsteinschätzungen von Schüler/innen aus Ludwigsfelde zum Stand ihrer Berufsorientierung



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Wie aus der Zusammenstellung der Bewertungen in der vorstehenden Übersicht hervorgeht, handelt es sich bei den in die Befragung einbezogenen Schüler/innen mehrheitlich um Mädchen und Jungen, die sich um dieses Themengebiet sehr ausgiebige Gedanken machen, ihre Stärken und Schwächen glauben schon recht gut zu kennen und die auch bereits ganz überwiegend wissen, welche Berufsbilder zu ihren Interessen passen oder gar, welchen Beruf sie ergreifen möchten. Knapp zwei Drittel von ihnen sehen, ausgehend von ihrer derzeitigen Befassung mit dem Thema, auch Chancen, die berufliche Laufbahn in ihrer Region zu beginnen.

Gleichwohl wird insgesamt auch deutlich, dass für eine nicht unbedeutende Minderheit der Antwortenden augenfällige Unsicherheiten bei vielen Aspekten der Berufsorientierung bestehen. So geben zwischen 30 und 40 % der Schüler/innen explizit an, das Thema noch immer vor sich her zu schieben, sich zwischen mehreren Möglichkeiten nicht entscheiden zu können oder Angst zu haben, demnächst eine Wahl treffen zu müssen, die sich später als falsch herausstellen könnte.

Dieses Gesamtbild wird noch einmal stark differenziert, wenn das unterschiedliche Antwortverhalten in den einzelnen Schulen in den Blick genommen wird. Augenfällig ist z. B. eine für die Gymnasiasten/innen typische Konstellation: Ein über dem Durchschnitt ausgeprägtes Selbstbewusstsein bei der Einschätzung eigener Stärken und Schwächen ist vielfach gepaart mit der stärker als anderswo anzutreffenden Unsicherheit über den weiteren Berufsweg, einer mit diesem Thema für viele erkennbar verbundenen Belastungssituation, dem häufigeren „Vor-sich-herschieben“ des Themas sowie schließlich einer über dem Durchschnitt ausgeprägten Skepsis, nach der Schule in der Region berufliche Chancen zu haben. Fast zwei Drittel der Gymnasiasten/innen gehen davon aus, nach der Schule die Region verlassen zu müssen.

Während sich das Antwortverhalten der Oberschüler/innen zumeist im Gesamtdurchschnitt bewegt, schält sich bei den Förderschüler/innen stärker die Einschätzung heraus, zwar über viele Informationen zu verfügen, die jedoch für die eigene Situation als nicht besonders hilfreich eingeschätzt werden. Hier existiert zwar eine vergleichsweise hohe Sicherheit über den später zu ergreifenden Wunschberuf, gleichzeitig aber auch noch eine hohe Unsicherheit darüber, ob sich dies als richtig herausstellen wird. Das „Sich-entscheiden-müssen“ wird vielfach als Problem empfunden. Als logisch erscheint in diesem Zusammenhang ein über dem Durchschnitt artikulierter Hilfebedarf beim Thema Bewerbungen.

## Übersicht 68      Selbsteinschätzungen von Schüler/innen aus Ludwigsfelde zum Stand ihrer Berufsorientierung nach Schulformen

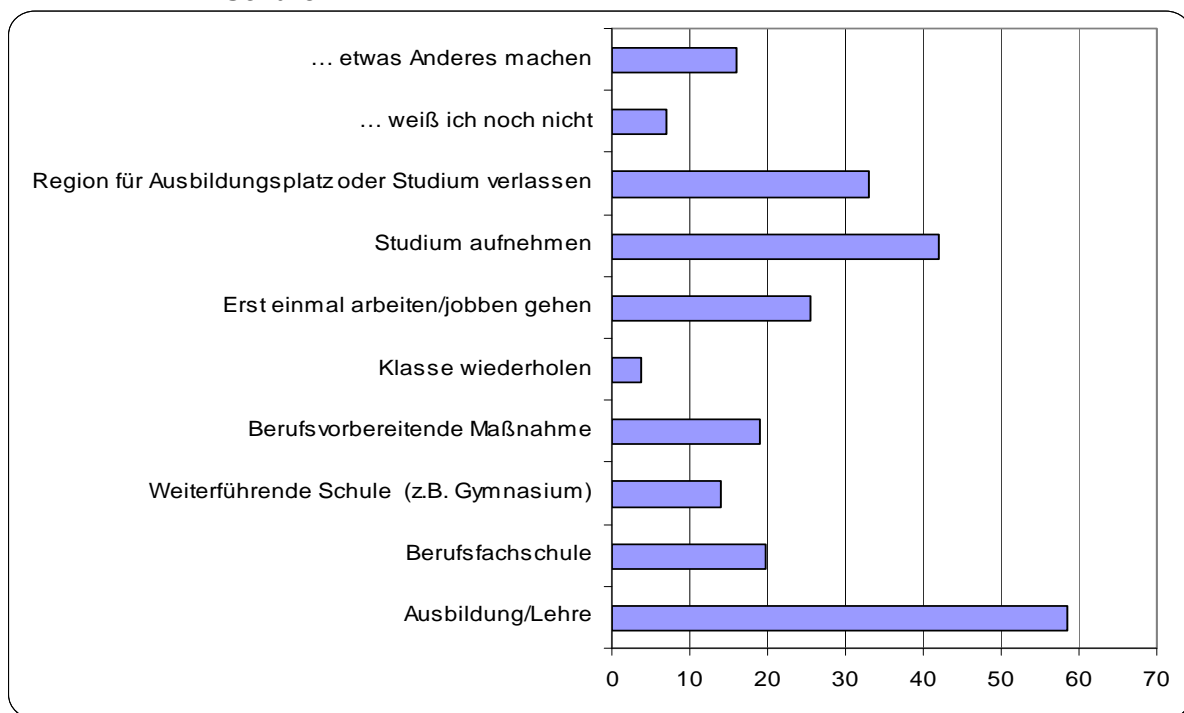
	Schulform	Verteilung der Antworten in %			
		stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht
... mache mir viele Gedanken über berufliche Zukunft	GYM	37,2	50,0	11,5	1,3
	OS	56,0	44,0	0,0	0,0
	FS	51,7	48,3	0,0	0,0
... sehe für mich berufliche Chancen in der Region	GYM	10,3	42,3	34,6	11,5
	OS	26,0	48,0	22,0	4,0
	FS	3,4	62,1	24,1	6,9
... weiß, welcher Beruf zu meinen Interessen passt	GYM	33,3	39,7	21,8	5,1
	OS	48,0	30,0	20,0	2,0
	FS	55,2	27,6	17,3	0,0
... bin sicher, welchen Beruf ich ergreifen möchte	GYM	18,0	25,6	32,0	24,4
	OS	40,0	34,0	18,0	8,0
	FS	41,4	31,0	20,7	6,9
... habe Angst vor falscher Berufsentscheidung	GYM	19,2	28,2	38,5	14,1
	OS	16,0	24,0	46,0	14,0
	FS	20,7	27,8	31,0	20,7
... mich bald entscheiden zu müssen belastet mich	GYM	16,7	62,8	3,8	16,7
	OS	14,0	26,0	42,0	18,0
	FS	13,8	20,7	44,8	17,2
... kenne meine Stärken und Schwächen	GYM	30,8	55,1	12,8	1,3
	OS	24,0	58,0	18,0	0,0
	FS	41,3	41,3	10,4	6,9
... schiebe das Thema bisher vor mir her	GYM	9,0	34,6	33,3	23,1
	OS	14,0	18,0	26,0	42,0
	FS	6,9	20,7	34,5	34,5
... habe viele Informationen, die helfen nicht weiter	GYM	7,7	17,9	53,8	20,5
	OS	8,0	22,0	40,0	30,0
	FS	3,4	37,9	34,5	24,1
... kann zwischen mehreren Möglichkeiten nicht entscheiden	GYM	11,5	33,3	37,2	17,9
	OS	4,0	26,0	54,0	16,0
	FS	24,1	20,7	37,9	17,2
... denke nach der Schule die Region zu verlassen	GYM	20,5	44,9	24,4	7,7
	OS	8,0	14,0	44,0	34,0
	FS	13,8	13,8	20,7	51,7
... brauche Hilfe bei Bewerbungsunterlagen	GYM	6,4	25,6	41,0	26,9
	OS	10,0	28,0	38,0	24,0
	FS	27,6	41,4	31,0	0,0
... brauche Hilfe beim Thema Bewerbungsgespräch	GYM	10,3	33,3	37,2	19,2
	OS	16,0	36,0	32,0	16,0
	FS	34,5	55,2	10,3	0,0

Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

### Erwartungen für die Zeit nach der Schule

Befragt nach den unmittelbar nach der Schule auf sie zukommenden Ereignissen, gingen die meisten Jugendlichen davon aus, im Anschluss eine Ausbildung oder ein Studium aufnehmen zu können. Inklusive der weiteren optional vorgegebenen Möglichkeiten sieht sich die Mehrheit vor einem solchen Einstieg in das Berufsleben, der im Kontext der hier in Rede stehenden Fachkräfteanalyse der Perspektive einer/s Facharbeiter/in entspricht.

## Übersicht 69 Erwartungen von Schüler/innen aus Ludwigsfelde für die Zeit nach der Schule



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Insgesamt geht knapp ein Drittel der befragten Schüler/innen davon aus, dass nach der Schule im Zusammenhang mit der zu beginnenden Ausbildung bzw. dem aufzunehmenden Studium die Region verlassen wird.

Kritisch zu werten ist der relativ hohe Anteil der Antwortenden, die zunächst eine Arbeit suchen werden, um Geld zu verdienen. Hinter dieser Antwort können jedoch von der Überzeugung, auf dem Arbeitsmarkt chancenlos zu sein, bis hin zur Überbrückung des Zeitraums der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, grundlegend verschiedene Erwartungen kumulieren.

## Übersicht 70      Erwartungen von Schüler/innen aus Ludwigsfelde für die Zeit nach der Schule nach Schulformen

	Zustimmung in %*			
	alle Schulformen	FS	OS	GYM
Ausbildung machen	58,6	82,7	76,0	38,5
Berufsfachschule	19,7	27,5	40,0	3,8
Weiterführende Schulen (z. B. Gymnasium)	14,0	3,4	26,0	10,3
Berufsvorbereitende Maßnahmen	19,1	55,2	8,0	12,8
Klasse wiederholen	3,8	6,9	8,0	0,0
Arbeiten/jobben gehen, um Geld zu verdienen	25,5	48,3	12,0	25,6
Studium aufnehmen	42,0	6,9	4,0	79,5
Region für Ausbildung/Studium verlassen	33,1	17,2	12,0	52,6
... weiß ich noch nicht	7,0	13,8	0,0	9,0
...etwas Anderes machen	15,9	3,4	8,0	25,6

\* Mehrfachantworten möglich

Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Die schulspezifische Betrachtung zeigt, dass immerhin knapp ein Viertel der Oberschüler/innen weiterführende Schulen besuchen wollen; zumindest ein Indiz dafür, sich mit dem zu erwartenden Schulabschluss nicht zufriedengeben zu wollen. Die berufsvorbereitenden Maßnahmen konzentrieren sich mehr oder weniger zwangsläufig auf den Kreis der Förder-schüler/innen. Schließlich wird der vorherstehend bereits angesprochene Fakt untermauert, dass relevante Teile der Schüler/innen unmittelbar nach Abschluss der Schule von einem Verlassen der Region ausgehen. Diese Erwartungen konzentrieren sich insbesondere auf die befragten Schüler/innen des Gymnasiums und stehen wohl in Zusammenhang mit der vielfach gewünschten Aufnahme eines Studiums.

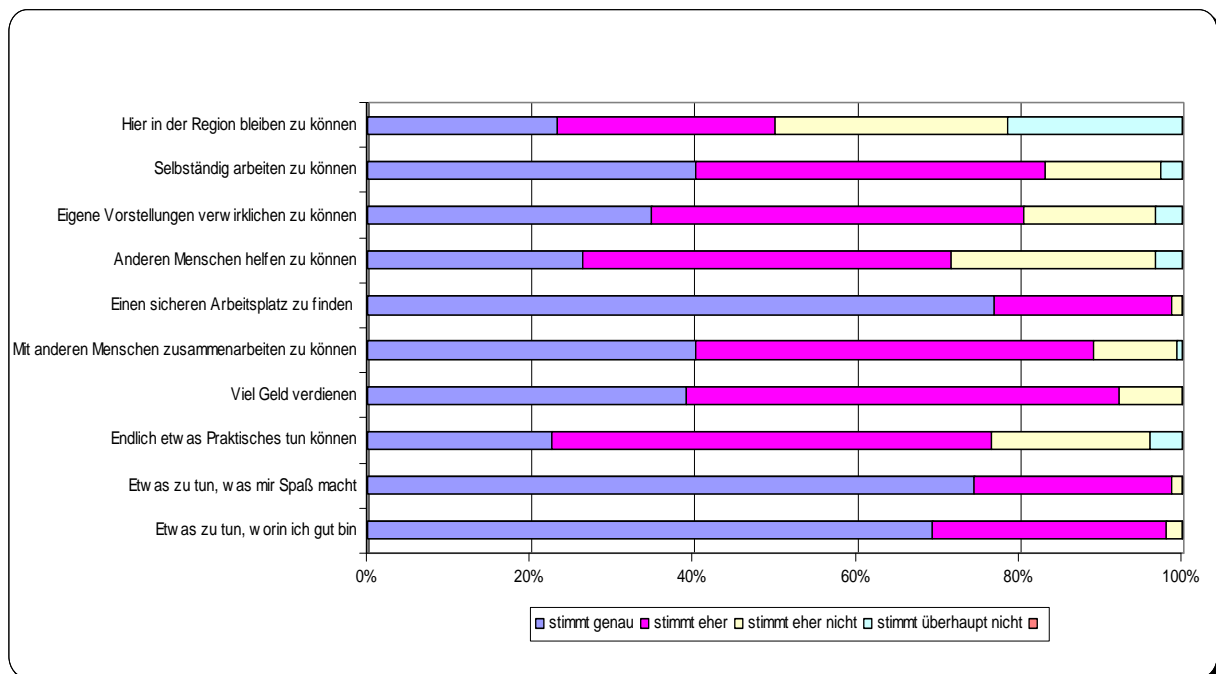
### Motivationsfaktoren beim Eintritt in das Arbeitsleben

Die Schüler/innen aus den drei Ludwigsfelder Schulen weisen hinsichtlich der erfragten Motivationsfaktoren insgesamt ein nicht vielschichtiges Bild auf. Zieht man die beiden ersten vorgegebenen Antwortoptionen zusammen, so werden letztlich alle zur Wahl gestellten Faktoren für die eigene Motivation als mehr oder weniger wichtig eingestuft.

Im Detail danach befragt, was für sie am wichtigsten bei den eigenen konkreten Überlegungen zur Berufswahl ist, wird jedoch deutlich, dass vor allem ein Bezug zu eigenen Stärken und Interessen gesucht wird. Eine ähnlich große Bedeutung wird der Suche nach einem möglichst sicheren Arbeitsplatz gegeben. Im Vergleich dazu erscheint die Frage eines Verbleibs in der Region nur für knapp die Hälfte der Schüler/innen als wichtig. Auch die als vergleichsweise nachrangig empfundenen Motivationsfaktoren Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung passen insofern in dieses Bild.

Sieht man vom Motivationsfaktor eines möglichst sicheren Arbeitsplatzes ab, der bei allen Schüler/innen in etwa gleich stark vorhanden ist, zeigen sich im Vergleich der Schulen deutlich voneinander abweichende Ergebnisse, dabei teilweise sogar überraschende Unterschiede: So fokussieren die Schüler/innen des Gymnasiums und der Förderschule zum Beispiel deutlich stärker als die der Oberschule auf die eigenen Stärken und das eigene Interesse, wohingegen letztere z. B. dem Aspekt des späteren Geld Verdienens eine sehr viel stärkere Gewichtung beimessen; ein Unterschied, der aber möglicherweise durch geringere finanzielle Spielräume im Elternhaus maßgeblich mit beeinflusst sein kann.

### Übersicht 71 Motivationsfaktoren von Schüler/innen aus Ludwigsfelde beim Eintritt in das Arbeitsleben



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Bei den Oberschüler/innen zeigt sich demgegenüber eine deutlichere Ausprägung der Motivation, im späteren Berufsleben „etwas Praktisches tun zu können“. Auch die Motivation, später mit anderen Menschen zusammenarbeiten bzw. anderen Menschen im Rahmen des eigenen Berufs helfen zu können, ist signifikant höher als das durchschnittliche Antwortverhalten.

Wenngleich das schulspezifische Antwortverhalten hier nicht sehr stark variiert, überrascht dennoch der ausgerechnet bei den Gymnasiasten/innen vergleichsweise geringe Stellenwert eines späteren möglichst selbständigen Arbeitens.

Die größten Unterschiede zeigen sich jedoch bei einer anderen Frage: Im Lichte der Antworten zu den zuvor dargelegten Fragen nicht länger überraschend, aufgrund der hierbei zu sehenden Deutlichkeit jedoch nochmals hervorzuheben ist die Tatsache, dass die Schüler/innen des Gymnasiums dem Aspekt des „Hierbleibens in der Region“ eine gravierend geringere Bedeutung beimessen. Die Ludwigsfelder Gymnasiasten/innen, so kann hier unter Einbeziehung der zuvor genannten Antworten geschlussfolgert werden, sind hinsichtlich eines späteren beruflichen Verbleibs in der Region nicht nur überdurchschnittlich skeptisch. Für sehr viele von ihnen stellt der Verbleib in der Heimat auch keinen besonderen Motivationsfaktor dar. Diese Haltung hat sich gleichwohl nicht auf der Grundlage einer bereits dezierten Fokussierung auf konkrete berufliche Perspektiven ergeben, denn überdurchschnittlich viele von ihnen wissen nach eigenen Angaben noch nicht, in welchem Beruf sie „landen“ wollen und empfinden die bald heranreifende Entscheidungssituation sogar als Belastung.

**Übersicht 72 Motivationsfaktoren von Schüler/innen aus Ludwigsfelde beim Eintritt in das Arbeitsleben nach Schulformen**

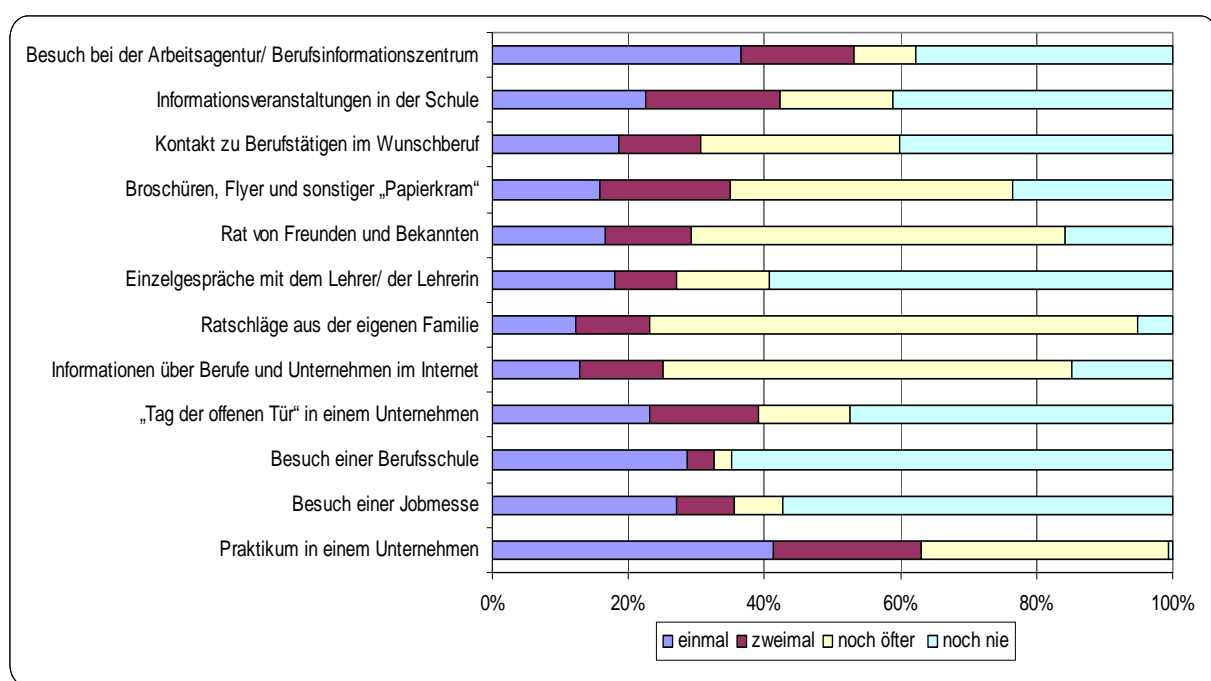
	Zustimmung in %				
	Schulform	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht
... etwas zu tun, worin ich gut bin	GYM	70,5	28,2	1,3	0,0
	OS	66,0	34,0	0,0	0,0
	FS	72,4	20,7	6,9	0,0
... etwas zu tun, was mir Spaß macht	GYM	78,2	21,8	0,0	0,0
	OS	68,0	30,0	2,0	0,0
	FS	75,9	20,7	3,4	0,0
... endlich etwas Praktisches tun können	GYM	14,1	57,7	23,1	2,6
	OS	34,0	44,0	18,0	4,0
	FS	27,6	55,2	10,3	6,9
... viel Geld verdienen	GYM	34,6	56,4	9,0	0,0
	OS	36,0	60,0	4,0	0,0
	FS	56,2	31,0	10,3	0,0
... mit anderen Menschen zusammenarbeiten können	GYM	28,2	53,8	15,4	1,3
	OS	46,0	50,0	4,0	0,0
	FS	62,1	31,0	6,9	0,0
... einen sicheren Arbeitsplatz finden	GYM	75,6	23,1	1,3	0,0
	OS	78,0	20,0	2,0	0,0
	FS	79,3	20,7	0,0	0,0
... anderen Menschen helfen können	GYM	23,1	47,4	23,1	2,6
	OS	30,0	38,0	30,0	2,0
	FS	27,6	48,3	20,7	3,4
... eigene Vorstellungen verwirklichen können	GYM	35,9	48,7	10,2	3,8
	OS	32,0	46,0	20,0	0,0
	FS	31,0	34,5	24,1	10,3
... selbständig arbeiten können	GYM	37,2	41,0	17,9	2,6
	OS	42,0	50,0	4,0	0,0
	FS	41,4	31,0	17,2	6,9
... in der Region bleiben können	GYM	6,4	16,7	46,2	26,9
	OS	42,0	34,0	10,0	14,0
	FS	34,5	34,5	10,3	17,3

Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

## Nutzung von Informationsmöglichkeiten

Erwartungen an das spätere Berufsleben, der erreichte Stand der Auseinandersetzung mit dem Thema Berufsorientierung und die mehr oder weniger detaillierten Pläne zur Umsetzung der eigenen Intentionen werden in beträchtlichem Ausmaß von der Nutzung verschiedener Informationsmöglichkeiten bestimmt. Damit ist der Faktor Information auch einer der wesentlichsten Stellschrauben für eine intensive, mehr oder weniger zielgerichtete Befassung der Schüler/innen mit diesem Thema.

### Übersicht 73 Nutzung von Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung durch Schüler/innen aus Ludwigsfelde<sup>112</sup>



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Ein Blick auf das gesamte Antwortverhalten zeigt, dass Berührungen mit Unternehmen im Rahmen von Praktika die mit Abstand intensivste genutzte Möglichkeit waren und sind, sich einen ersten eigenen Eindruck über die Arbeitswelt zu verschaffen. Daneben vollziehen sich ganz offenbar sehr intensive Ratschläge aus der eigenen Familie und werden viele konkrete Informationen aus dem Bekanntenkreis gewonnen. Darüber hinaus gab eine große Zahl von Schüler/innen an, auch die Möglichkeiten des Internets für die Suche nach interessierenden Informationen zu nutzen. Der Besuch der Arbeitsagentur erfolgte überwiegend einmalig. Auf der anderen Seite fällt auf, dass wichtige Informationsmöglichkeiten vielfach noch nicht ausreichend angenommen worden sind: Besuche von Jobmessen, Berufsschulen, die Möglichkeit, während eines „Tages der offenen Tür“ in Unternehmen hinein zu schnuppern u. a. m. fanden den eigenen Angaben zufolge für die Mehrheit der Befragten noch nie statt.

<sup>112</sup> Als Antworten auf eine offene Nachfrage wurden zweimal Besuche des ZAL und dreimal Besuche einer Hochschule benannt.



Weiterhin fällt auf, dass einige der in unmittelbarer Regie der Schulen stattfindenden Aktivitäten nur recht mangelhaft genutzt werden: Fast zwei Drittel aller Befragten gaben an, zu diesem Thema noch nie ein Einzelgespräch mit einem/r Lehrer/in geführt zu haben, und auch die in der Schule angebotenen Informationsveranstaltungen wurden von knapp einem Drittel noch nie wahrgenommen.

**Übersicht 74 Nutzung von Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung durch Schüler/innen aus Ludwigsfelde nach Schulformen**

	Antworten in %				
	Schulform	einmal	zweimal	noch öfter	noch nie
Praktikum in einem Unternehmen	GYM	75,6	15,5	8,9	0,0
	OS	6,0	22,0	72,0	0,0
	FS	10,3	37,9	48,3	3,4
Besuch einer Jobmesse	GYM	24,0	11,5	11,5	51,8
	OS	42,0	8,0	4,0	46,0
	FS	6,9	0,0	0,0	89,7
Besuch einer Berufsschule	GYM	9,0	6,4	1,3	79,5
	OS	42,0	2,0	6,0	50,0
	FS	51,7	0,0	0,0	41,4
„Tag der offenen Tür“ in Unternehmen	GYM	25,6	14,1	18,0	42,3
	OS	24,0	22,0	12,0	42,0
	FS	13,8	10,3	3,4	69,0
Informationen über Berufe/Unternehmen im Internet	GYM	9,0	12,9	62,8	14,1
	OS	12,0	10,0	76,0	2,0
	FS	24,1	17,2	17,2	37,9
Ratschläge aus der eigenen Familie	GYM	7,7	9,1	75,6	6,4
	OS	12,0	12,0	74,0	2,0
	FS	24,1	17,2	51,7	6,9
Einzelgespräche mit Lehrern	GYM	16,7	7,7	3,8	71,8
	OS	24,0	12,0	10,0	54,0
	FS	13,8	10,3	41,4	31,0
Rat von Freunden und Bekannten	GYM	18,0	9,0	58,9	14,1
	OS	14,0	16,0	52,0	18,0
	FS	17,2	13,8	51,7	17,2
Broschüren, Flyer u. ä.	GYM	12,8	14,1	46,2	26,9
	OS	16,0	20,0	52,0	12,0
	FS	20,7	34,5	10,3	34,5
Kontakt zu Berufstätigen im Wunschberuf	GYM	19,2	15,4	19,2	46,2
	OS	18,0	10,0	42,0	30,0
	FS	20,7	6,9	34,5	37,9
Informationsveranstaltungen in der Schule	GYM	28,2	16,6	9,0	46,2
	OS	18,0	32,0	20,0	30,0
	FS	13,8	6,9	31,0	44,8
Besuch bei der Arbeitsagentur/BIZ	GYM	33,3	11,6	3,8	51,3
	OS	46,0	24,0	16,0	12,0
	FS	27,6	20,7	10,3	41,4

Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Die schulspezifische Sicht auf das Antwortverhalten zeigt, dass das Unternehmenspraktikum von Schüler/innen der Oberschule besonders häufig genutzt wurde, während es für die meisten der einbezogenen Gymnasiasten/innen bisher ein einmaliges Erlebnis gewesen ist. Die generell sehr geringe Nutzung des Besuchs von Jobmessen fokussiert sich insbesondere bei den Ludwigsfelder Förderschüler/innen, aber auch die Schüler/innen des Gymnasiums liegen noch unter dem ohnehin schwachen Durchschnittswert.

Während der bisher nur geringe Besuch einer Berufsschule für die Gymnasiasten/innen aus ihrer ganz überwiegend in Richtung Studium gehenden Berufsorientierung nachvollziehbar ist, scheint es andererseits erstaunlich, dass bisher nur die Hälfte der einbezogenen Oberschüler/innen eine Berufsschule von innen gesehen hat. Die bisher sehr geringe Nachfrage nach dem Besuch eines „Tags der offenen Tür“ in Unternehmen zeigt sich insbesondere bei den Förderschüler/innen, wengleich hier auch die Frage einer Passfähigkeit zu den solche anbietenden Unternehmen unter Umständen zu stellen ist. Hinsichtlich der Förderschüler/innen ist weiterhin auffällig, dass die Möglichkeiten des Internets für das Thema Berufsorientierung bisher weit weniger genutzt werden (können). Zudem fällt auf, dass familiäre Ratschläge hier etwas weniger intensiv erfolgen bzw. nachgefragt werden.

Mit Blick auf die Schüler/innen des Gymnasiums fällt vor allem auf, dass zu diesem Thema bisher besonders wenige, für annähernd drei Viertel der Befragten nach eigenen Angaben noch niemals Einzelgespräche mit einem/r Lehrer/in erfolgten. Überdurchschnittliche Absinenzwerte sind auch beim Besuch von schulischen Informationsveranstaltungen, der Informationsaufnahme über Printmedien und im Hinblick auf den Kontakt zu den Arbeitsagenturen bzw. den dort angesiedelten Berufsinformationszentren zu sehen. Der für eine überdurchschnittliche Zahl ebenfalls noch nicht praktizierte Kontakt mit bekannten Berufstätigen im Wunschberuf kann möglicherweise auch ein Indiz dafür sein, dass es vielfach generell Schwierigkeiten gibt, für bestimmte gewünschte Berufsbilder in der Region derartige Ansprechpartner/innen als Berufsvorbilder zu finden.

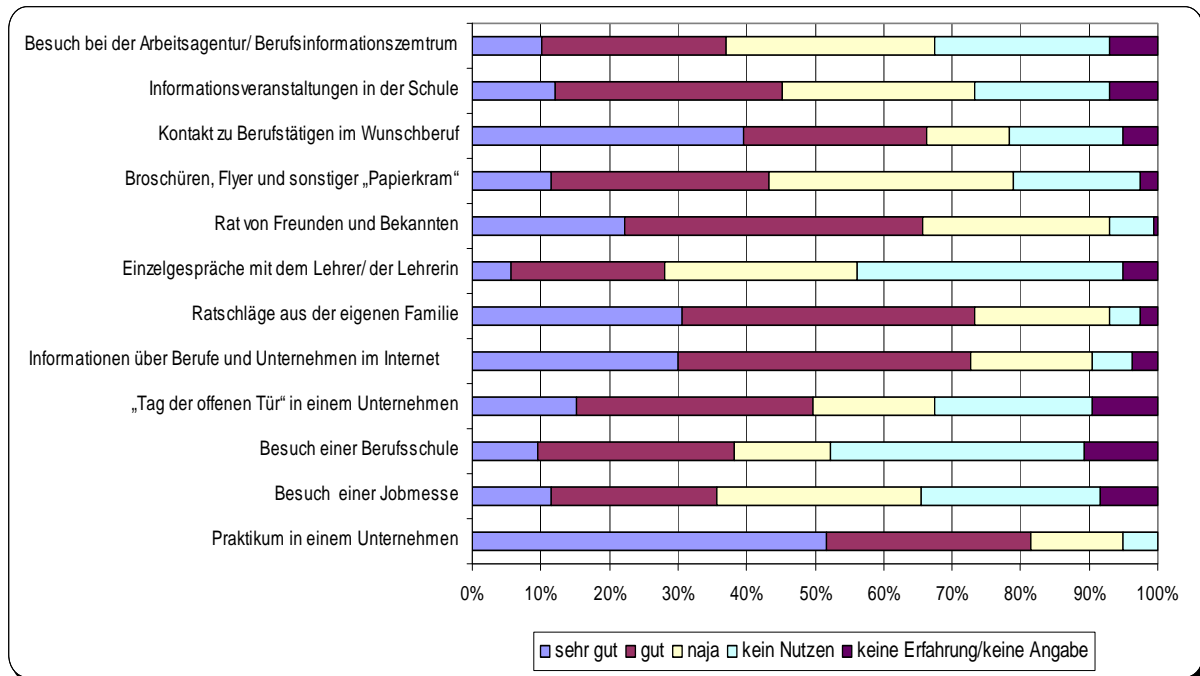
### **Bewertung der Informationsmöglichkeiten**

Unabhängig von der bisher mehr oder weniger großen Intensität der Nutzung verschiedener Informationsangebote kann es zu einer unterschiedlichen Bewertung des damit individuell gesehenen Nutzens kommen.<sup>113</sup> Von daher war es sinnvoll, entlang der im vorhergehenden Abschnitt genannten Angebote diesen Nutzenaspekt gesondert bewerten zu lassen.

---

<sup>113</sup> Gewisse Einschränkungen der Beurteilungsqualität ergeben sich im Folgenden aus der Tatsache, dass bei einzelnen Merkmalen die Bewertungsstruktur nicht mit der zuvor abgefragten Nutzungsintensität harmoniert. Obgleich hier auch die Kategorie „nicht bekannt“ ausgewiesen wird: In vielen Fällen muss davon ausgegangen werden, dass die hier abgegebenen Beurteilungen nicht aus unmittelbar eigener Erfahrung, sondern auch aus einem Image heraus resultieren.

## Übersicht 75 Bewertung von Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung durch Schüler/innen aus Ludwigsfelde



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Die zuvor stark genutzten Möglichkeiten Unternehmenspraktika, Internet, Ratschläge aus der eigenen Familie und auch der Rat von Freunden und Bekannten wurden im Ergebnis ganz überwiegend positiv beurteilt.

Vergleichsweise recht gut schneidet auch der Kontakt zu Berufstätigen im Wunschberuf ab; hier gibt es jedoch ganz offenbar Reserven, da diese Möglichkeit zuvor von einer großen Zahl einbezogener Schüler/innen als noch gar nicht wahrgenommen eingestuft wurde. Eine ähnliche Konstellation zeigt sich beim „Tag der offenen Tür“: Zwar bewertet nur knapp die Hälfte der Befragten dieses Instrument als gut oder sehr gut, im Vergleich zur vorherigen Abfrage der Nutzungshäufigkeit erscheint dies jedoch auch dafür zu sprechen, dass dieses Instrument dort, wo es wahrgenommen wurde, für viele durchaus einen willkommenen Einblick in die Arbeitswelt geben konnte. Mit Abstrichen werden auch Informationsveranstaltungen in den Schulen als weniger negativ wahrgenommen, als es die zuvor nachgefragte Häufigkeit vermuten lässt.

Auf den ersten Blick überwiegend negativ bewertet wird hingegen der Besuch einer Jobmesse, das Einzelgespräch mit Lehrer/innen oder auch der Besuch einer Berufsschule.

## Übersicht 76 Bewertung von Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung durch Schüler/innen aus Ludwigsfelde nach Schulformen

	Schulform	Antworten in %				
		sehr gut	gut	„na ja“	nutzlos	keine Angabe
Praktikum in einem Unternehmen	GYM	44,9	33,3	14,1	6,4	1,3
	OS	62,0	26,0	6,0	4,0	2,0
	FS	51,7	24,1	20,7	3,5	0,0
Besuch einer Jobmesse	GYM	14,1	24,4	28,2	26,9	6,4
	OS	12,0	26,0	38,0	18,0	6,8
	FS	3,5	20,7	30,7	37,9	7,2
Besuch einer Berufsschule	GYM	3,8	20,5	11,5	53,8	10,4
	OS	10,0	40,0	19,0	24,0	7,0
	FS	24,1	27,6	13,8	13,8	20,7
„Tag der offenen Tür“ in Unternehmen	GYM	15,4	32,0	16,7	25,6	10,3
	OS	22,0	32,0	24,0	16,0	6,0
	FS	3,5	41,4	10,3	27,6	17,2
Informationen über Berufe/Unternehmen im Internet	GYM	25,6	44,9	16,7	6,4	6,4
	OS	42,0	44,0	12,0	0,0	2,0
	FS	20,7	31,0	27,6	10,4	10,3
Ratschläge aus der eigenen Familie	GYM	30,8	34,6	25,6	3,8	5,2
	OS	30,0	58,0	6,0	6,0	0,0
	FS	34,5	37,9	20,7	3,5	3,4
Einzelgespräche mit Lehrern	GYM	3,8	16,7	25,6	47,4	6,5
	OS	4,0	26,0	28,0	38,0	4,0
	FS	13,8	27,6	34,5	17,2	6,9
Rat von Freunden und Bekannten	GYM	20,5	43,6	28,2	7,7	0,0
	OS	20,0	46,0	32,0	2,0	0,0
	FS	31,0	37,9	17,2	6,9	7,0
Broschüren, Flyer u. ä.	GYM	9,0	30,8	37,2	20,5	2,5
	OS	14,0	34,0	38,0	14,0	0,0
	FS	13,8	31,0	27,6	20,7	6,9
Kontakt zu Berufstätigen im Wunschberuf	GYM	37,2	23,1	11,5	20,5	7,7
	OS	44,0	32,0	10,0	12,0	2,0
	FS	37,9	27,6	17,2	10,3	7,0
Informationsveranstaltungen in der Schule	GYM	3,8	26,9	30,8	26,9	11,6
	OS	20,0	36,0	28,0	14,0	2,0
	FS	17,2	44,8	13,8	10,3	13,9
Besuch bei der Arbeitsagentur/BIZ	GYM	3,8	20,5	32,0	37,2	6,5
	OS	16,0	32,0	30,0	14,0	8,0
	FS	13,8	31,0	24,1	13,8	17,3

Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Zumindest bei einigen Punkten zeigen sich bei dieser Fragestellung starke schulspezifische Ausprägungen des Antwortverhaltens. So wird das Praktikum in Unternehmen von den Oberschüler/innen etwas positiver eingeschätzt als anderswo, auch die Besuche in Unternehmen („Tage der offenen Tür“) sieht man hier vergleichsweise positiv. Die einbezogenen Förderschüler/innen äußerten sich sehr skeptisch zum Thema Jobmesse.

Überraschenderweise sind es nicht die Gymnasiasten/innen, sondern die Oberschüler/innen, die den Nutzen des Internets für das Thema Berufsorientierung am positivsten bewerten. Bei den Oberschüler/innen ist zudem auch eine sehr positive Einschätzung von Kontakten zu ihnen bekannten Berufstätigen im eigenen Wunschberuf auszumachen.

Die überwiegend negative Bewertung der Einzelgespräche mit Lehrer/innen wird durch vergleichsweise positive Einschätzungen der Förderschüler/innen etwas konterkariert, insbesondere überrascht hier aber die Ablehnung jeglichen Nutzens von fast der Hälfte der einbezogenen Gymnasiasten/innen. Ähnlich spezifisch bewerten die Schüler des Gymnasiums die bisherigen Informationsveranstaltungen in ihrer Schule und den Nutzen des Besuchs der Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit.

Insbesondere einige der sehr rigorosen Beurteilungen müssen im Abgleich zur Häufigkeit der Inanspruchnahme jedoch etwas relativiert werden. Häufig kann nicht von eigenen Erfahrungen ausgegangen werden, sondern eher von Vorurteilen oder schlechtem Image. So zeigt beispielsweise ein Abgleich, dass fast 88 % derjenigen Schüler/innen, die eine Jobmesse als völlig nutzlos einstufen, eigenen Angaben zufolge eine derartige Veranstaltung noch nie besucht hatten. Hier deutet sich an, wie verhärtet negative Meinungen zu bestimmten Themen sein können und wie wichtig es daher ist, zukünftig nicht nur am Inhalt, sondern auch am Image bestimmter Instrumente der Berufsorientierung zu feilen. Ein ähnliches Phänomen zeigt sich auch beim Besuch einer Berufsschule: Knapp 94 % der hier extremen Skeptiker/innen haben eine Berufsschule offenbar noch nie von innen gesehen. Selbst wenn sich hier ein Großteil der späteren Abiturienten/innen unter ihnen befindet, die aufgrund der Orientierung zum Studium dem Besuch einer Berufsschule mit guten Gründen skeptisch gegenüberstehen mögen, ist dies ein Beleg für einen großen Pessimismus aufgrund von Hörensagen ohne eigene Erfahrung.

Schließlich zeigt sich auch bei den Einzelgesprächen mit Lehrer/innen eine solche gewaltige Diskrepanz: Fast 95 % der Schüler/innen, die den Sinn solcher Kontakte rigoros anzweifeln, haben nach eigenen Angaben noch gar kein solches Gespräch geführt. Dennoch ergibt sich damit nicht zwingend ein positiver Umkehrschluss. Denn von allen denjenigen Schüler/innen, die bisher mindestens ein solches Einzelgespräch hatten, bewerteten nur 12 % dies als sehr gut bzw. 44 % als gut. Der nicht unbedeutende Rest empfand das Resultat als mehr oder weniger unbefriedigend (38 %) oder gar völlig nutzlos (6 %).

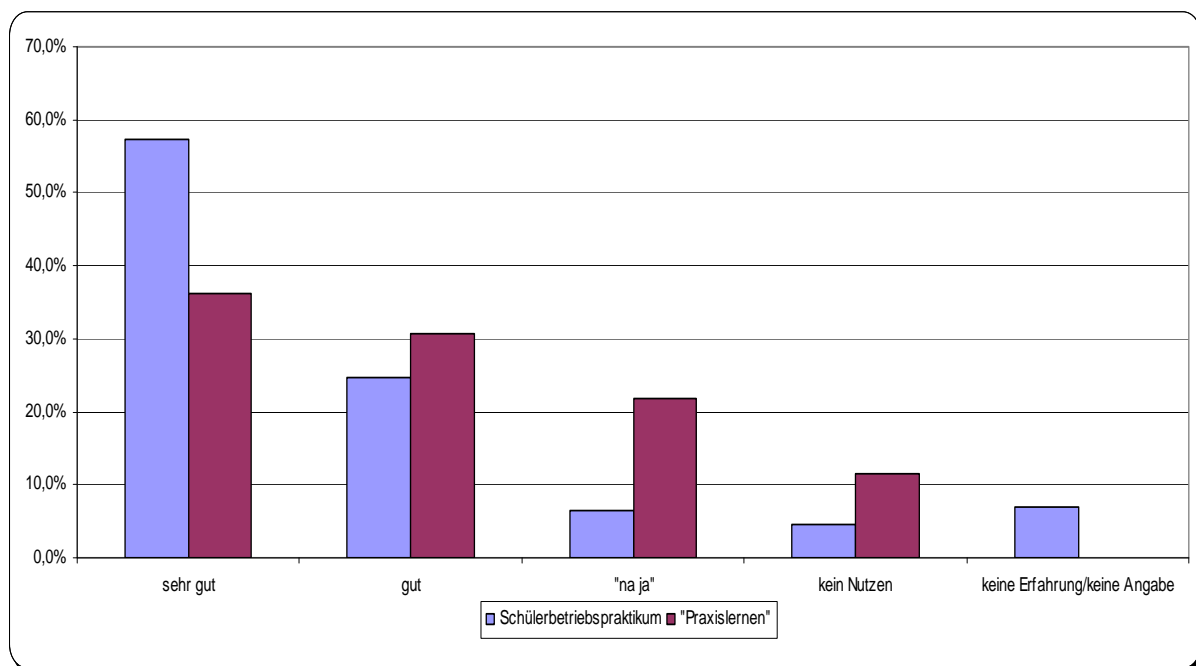
### **Bewertung von Praktikumsbestandteilen in der Schulzeit**

Befragt nach dem empfundenen Nutzen von praktischen Unterrichtsbestandteilen, namentlich des Schülerbetriebspraktikums und des so genannten Praxislernens, ergab sich ein ganz überwiegend positives Feedback.

Zusammen mehr als 80 % aller befragten Schüler/innen sehen im Betriebspraktikum und etwas mehr als zwei Drittel im „Praxislernen“ einen guten oder sogar sehr guten Nutzen<sup>114</sup>. Die durchweg sehr positive Bewertung des Praktikums wie auch des „Praxislernens“ durch die Schülerinnen und Schüler gleichermaßen spricht auf den ersten Blick dafür, dass hier insgesamt keine „Genderdefizite“ wahrgenommen werden. Dennoch machten im Nachgang der Befragung vor allem einige Schülerinnen sehr wohl darauf aufmerksam, dass es aufgrund der überwiegend gewerblich-technischen Ausrichtung der Ludwigsfelder Wirtschaftsstruktur im Praktikum sehr viel mehr Anknüpfungspunkte für typisch männliche Berufsbilder gäbe.

Die kritischen Beurteilungen der beiden Praktikumsbestandteile kommen zu in etwa gleichen Teilen von den Schüler/innen der Oberschule und des Gymnasiums, daher wurde hier auf eine detaillierte schulspezifische Auswertung verzichtet.

#### Übersicht 77 Bewertung von Praxisbestandteilen im Unterricht durch Schüler/innen aus Ludwigsfelde



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

<sup>114</sup> Die im Detail unterschiedlichen Werte zu beiden Praxisbestandteilen sollten hier aber auch nicht überinterpretiert werden, da aus der Erfahrung der Befragung offenbar vielen Schüler/innen – auch das Praxislernen kommt für sie vielfach als Praktikum daher – die konkreten Unterschiede nicht vollständig klar waren.

Die Auswertung der hier möglichen Antworten auf eine zusätzliche offene Fragestellung bekräftigt dieses Bild: Insgesamt sind die Schüler/innen mit dem Praktikum und dem „Praxislernen“ zufrieden, es kristallisierten sich lediglich vier substanziellere Felder für Verbesserungsvorschläge heraus. Erstens sehen sich viele Schüler/innen in ihrer Auswahlmöglichkeit durch die beschränkte Zahl von Angeboten Ludwigsfelder Betriebe begrenzt. Hier wird von einigen auch als Begrenzung empfunden, dass es offenbar nur mit Schwierigkeiten möglich ist, ein Praktikum außerhalb von Ludwigsfelde zu absolvieren.

Zweitens äußerten viele Schüler/innen den Wunsch, zum Zwecke eines besseren Einblicks in die jeweilige Arbeitswelt längere Phasen von Praktikumsbestandteilen zeitlich „blocken“ zu können. Mitunter wird es als schwierig empfunden, sich jede Woche erneut für einen Tag wieder in das Unternehmen einzuleben. Eine Blockung des „Praxislernens“ auf einen alle 14 Tage stattfindenden Doppeltag im Unternehmen würde als hilfreich angesehen.

Die im Vergleich zum Schülerbetriebspraktikum leicht abfallende, gleichwohl insgesamt positive Einschätzung des „Praxislernens“<sup>115</sup> hat sich drittens für einige Schüler/innen mit dem empfundenen Manko verbunden, dass es inhaltlich an ihrer gewünschten eigenen weiteren Perspektive vorbeigeht, es z.B. auch mit der anvisierten Studienrichtung mehr Berührungspunkte geben sollte.

In diesem Kontext wird viertens mitunter auch als begrenzend empfunden, dass mehrmalige Wechsel der Betriebe für praktische Erfahrungen nicht möglich sind. Diese Rückmeldungen kommen jedoch fast ausschließlich von den Schüler/innen des Gymnasiums und der Oberschule.

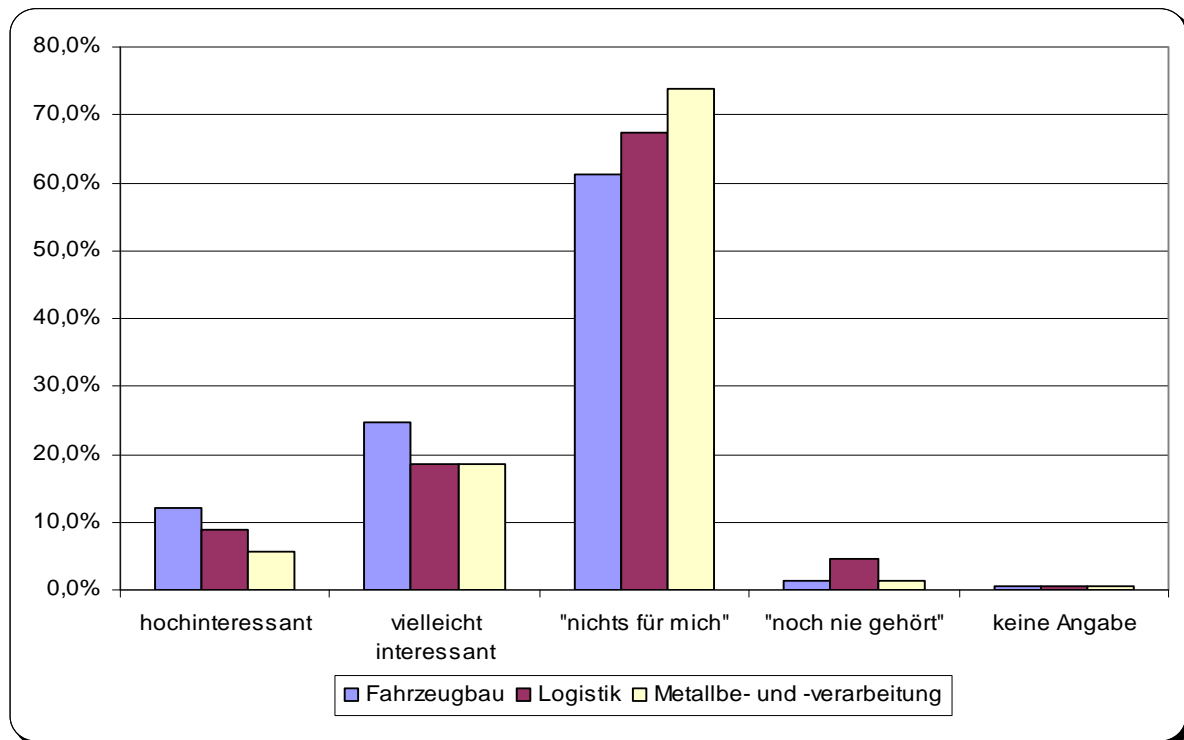
### **Interesse an den Ludwigsfelder Branchenschwerpunkten**

Im Alter der befragten Schüler/innen werden die eigenen beruflichen Perspektiven häufig noch nicht zwingend mit bestimmten Wirtschaftssektoren oder Branchen verbunden. Dennoch können sich bereits in dieser Altersgruppe erste wichtige Hinweise darauf ergeben, ob und inwieweit die in der heimatlichen Region präsenten Branchen individuell als interessant eingestuft werden. Vor diesem Hintergrund erschien es sehr nützlich, die bisherige Wahrnehmung einzelner Branchen von Ludwigsfelder Schüler/innen im Kontext ihrer eigenen beruflichen Zukunftserwartungen zu erkunden. In Absprache mit der Stadtverwaltung Ludwigsfelde wurde diese explizite Abfrage auf diejenigen drei Branchen konzentriert, die für den Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde von besonders großer Bedeutung sind – die Branchenkompetenzfelder Automotive (Fahrzeugbau), Logistik und Metall.

---

<sup>115</sup> Der Vollständigkeit halber soll nicht verschwiegen werden, dass sich in sehr wenigen Einzelfällen auch Schüler/innen ausgenutzt fühl(t)en.

## Übersicht 78    Interessen von Schüler/innen aus Ludwigsfelde an den lokalen Branchenschwerpunkten



Quelle: PIW-PT-Schülerbefragung 2010

Die hierbei zutage tretenden Ergebnisse sprechen eindeutig dafür, dass diese für den Standort besonders wichtigen Branchen im Hinblick auf die Verbindung mit der Berufsorientierung Ludwigsfelder Jugendlicher ein ganz gravierendes Imageproblem haben. Nahezu zwei Drittel aller einbezogenen Jugendlichen sind der dezidierten Ansicht, dass die genannten Branchen keinerlei Anknüpfungspunkte für die nächsten Schritte ihres beruflichen Werdegangs aufweisen. Da im Ergebnis der vorhergehenden Abschnitte keineswegs davon ausgegangen werden kann, dass diese negative Einschätzung in größerem Umfang auf detaillierten eigenen Informationen aufbaut, deutet diese Relation ganz eindeutig sowohl auf ein immenses Wahrnehmungsproblem der Jugendlichen, als auch umgekehrt auf ein sehr großes „Ausstrahlungsdefizit“ der Branchen hin.

Im Hinblick auf die regionale Fachkräfteproblematik kommt hierbei erschwerend hinzu, dass sich die massiv negativen Einstellungen keineswegs gleichermaßen über alle einbezogenen Schulen hinweg verteilen. Ausgerechnet die Schüler/innen des Gymnasiums sind am pessimistischsten: 69,2 % von ihnen bewerten den Bereich Automotive/Fahrzeugbau, 83,3 % die Logistik und sogar 85,9 % den Bereich Metall als „nichts für mich“. Lediglich die Förderschüler/innen sind mit „nur“ 48,3 % Ablehnung bei Automotive/Fahrzeugbau, 44,8 % Ablehnung bei Logistik und 20,5 % Ablehnung bei Metall etwas „optimistischer“.



### **Kenntnisse der regionalen Unternehmenslandschaft**

Aufgrund der Vermutung, dass die Schüler/innen der drei einbezogenen Ludwigsfelder Schulen nur über eingeschränkte Kenntnisse der Unternehmenslandschaft ihrer Region verfügen und auch deswegen eine möglicherweise eingeschränkte Sicht auf die beruflichen Einstiegsmöglichkeiten in ihrer Region besteht, erschien hierzu eine Frage sinnvoll. In der entsprechenden – zwangsläufig offen gestellten – Frage wurden die Schüler/innen gebeten, fünf Unternehmen aus ihrer Region in freier Assoziation zu nennen, die sie namentlich, d.h. nicht zwangsläufig durch eigene Erfahrungen, kennen. Zwar machten bis auf sehr wenige, zumeist der Förderschule zuzuordnenden Antworten, alle Schüler/innen Angaben zu dieser Frage, im Ergebnis zeigte sich jedoch eine weitgehend eingeschränkte Wahrnehmung der Unternehmenslandschaft am Standort. Insbesondere besteht demnach eine nur eingeschränkte Bekanntheit des Mittelstands und von Unternehmen aus dem Umland des regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde.<sup>116</sup>

Zum einen besteht insbesondere bei den Schüler/innen des Gymnasiums und der Oberschule ein hoher Bekanntheitsgrad der Big Player Daimler-Benz, MTU (besonders bei der Oberschule bekannt) und ThyssenKrupp. Auch der VW-Teilevertrieb ist zumindest etlichen der antwortenden Oberschüler/innen ein Begriff. Das ZAL hat einen insgesamt eingeschränkten „aktiven“ Bekanntheitsgrad, wobei jedoch Nennungen durch Gymnasiasten vergleichsweise häufig erfolgten.

Der Summe dieser benannten Nennungen steht jedoch die sehr stark präsente Landschaft des regionalen Einzelhandels in mindestens gleicher, vor allem bei Förderschüler/innen und Gymnasiasten/innen sogar in deutlich größerer Dimension gegenüber. Fast immer wurden die fünf pro Person gewünschten Nennungen durch mindestens zwei, oft deutlich mehr Nennungen einschlägig bekannter Discounterfilialen, Baumärkte, Bekleidungsmärkte und diverser anderer Einzelhandelsgeschäfte bestimmt. Weiterhin erscheint die am Standort Ludwigsfelde aktive Landschaft von Autohäusern mit häufig angeschlossenen Werkstätten als sehr präsent.

Demgegenüber auffällig gering waren Nennungen von Unternehmen, die nicht in die bereits genannten Kategorien fallen, wobei hierbei – lässt man Nennungen von Apotheken, Sparkasse, Reinigungs- und Serviceunternehmen u. ä. außen vor – vor allem eine recht geringe Wahrnehmung des örtlichen Mittelstands im Verarbeitenden Gewerbe zum Ausdruck kommt.

---

<sup>116</sup> So wurde selbst das international renommierte Unternehmen Rolls Royce mit seinem Standort in Dahlewitz von allen Schüler/innen nur in fünf Fällen genannt.

### **„Wunschberufe“ und „Wunschbranchen“**

In Übereinstimmung mit den vorstehenden Befunden korrespondieren die offen abgefragten „Wunschberufe“ und „Wunschbranchen“ der Ludwigsfelder Jugendlichen wenig bis gar nicht mit den Schwerpunktbranchen des Standortes.

Ordnet man die von 124 Jugendlichen frei formulierten Prioritäten durch nachträgliche Clusterung konkreten Branchen zu, so dominiert mit 40 % aller Nennungen mit weitem Abstand der Öffentliche Dienst; hier wurden im Übrigen auch die Bundeswehr und der medizinische Bereich zugeordnet. Im Kontext der Ludwigsfelder oder zumindest der Brandenburger Kompetenzfelder quantitativ nennenswert waren nur der Fahrzeugbau (8 %), die Luft- und Raumfahrtindustrie (6 %), der Bereich Handel/Logistik (6 %), Medien (8 %) und der pharmazeutisch-chemische Sektor (5 %).

Dementsprechend sortieren sich auch die von den Jugendlichen derzeit favorisierten Berufe in einem weiten Spektrum – aber fast ohne erkennbaren Fokus auf die Branchenschwerpunkte der Region. Von hier 130 Nennungen dominieren Erzieher/in, Lehrer/in, Sozialpädagoge/in (12 %) und medizinische Berufe (8 %). Fasst man alle gewerblich-technischen Berufsbilder zusammen, so kommt man zwar auf immerhin 27 % der Nennungen gegenüber explizit kaufmännischen Berufsbildern mit zusammen 14,6 %. Gleichwohl ist das Spektrum der gewerblich-technischen „Wunschberufe“ in sich sehr zersplittert und wird so z. B. von den geringen Fallzahlen der „Wunschberufe“ Mechaniker/in (4,6 %), Fachkraft für Lagerwirtschaft und Maler/in (jeweils 3,8 %) angeführt. Eine Korrelation zu den Berufsbildern der Ludwigsfelder Branchenkompetenzfelder ist insgesamt nur schwach ausgeprägt.

### 3.4 Demographische Entwicklungsperspektiven und Implikationen für die Fachkräftesicherung

#### 3.4.1 Demographische Entwicklung bis 2030 im Überblick

Die demographischen Veränderungen der vergangenen Jahre haben sich – in Ludwigsfelde wie im gesamten Landkreis Teltow-Fläming – aus Sicht der Betriebe, vor allem in einem deutlichen Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen und in Folge in sinkenden Zahlen bei den Ausbildungsplatzbewerber/-innen niedergeschlagen. Die demographischen Veränderungen waren entsprechend mit einer wachsenden Knappheit an Nachwuchskräften verbunden. Nachstehend soll gezeigt werden, dass auch in Zukunft mit erheblichen demographischen Veränderungen gerechnet werden muss – diese werden sich allerdings von der Nachwuchskräfteproblematik schrittweise auf andere Bereiche des quantitativen Fachkräfteangebotes ausdehnen.

#### Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Im Landkreis Teltow-Fläming wird der aktuellen Bevölkerungsprognose<sup>117</sup> zu Folge die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) von 2008 bis 2020 um 9,3 % zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird sich dieser Rückgang weiter deutlich steigern. In der Stadt Ludwigsfelde wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in ähnlich starkem Maße abnehmen, und zwar um -11,3 % bis zum Jahr 2020 und sogar um -25 % bis zum Jahr 2030.

#### Übersicht 79 Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Ludwigsfelde und im Landkreis Teltow-Fläming (2008-2030)

Jahr	Ludwigsfelde (15 bis unter 65 Jahre)		Teltow-Fläming (15 bis unter 65 Jahre)	
	absolut	2008 = 100	absolut	2008 = 100
2008	16.550	100	109.090	100
2010	16.170	98	107.390	98
2015	15.550	94	104.840	96
2020	14.680	89	98.900	91
2030	12.410	75	81.500	75

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Angesichts der in den vergangenen Jahren positiv verlaufenen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, unter Berücksichtigung der aktuellen Zukunftseinschätzungen der Betriebe<sup>118</sup> sowie mit Blick auf die absehbaren demographischen Veränderungen bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter befindet sich die Region auf dem Weg zu einem quantitativen Fachkräfteproblem. Dies gilt im Übrigen, wie die vorstehenden Zahlen verdeutlichen, nicht nur für Landkreis Teltow-Fläming insgesamt, sondern auch für dessen ökonomisch stärkeren nördlichen Teil mit seinem ökonomischen Zentrum Ludwigsfelde.

<sup>117</sup> 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

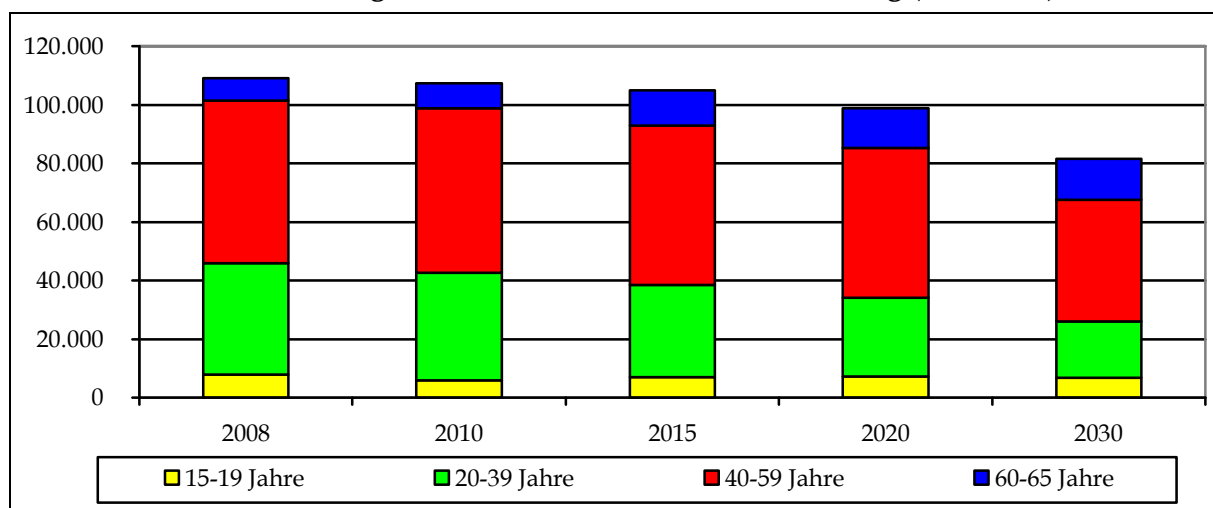
<sup>118</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 3.2.5.

Die Prognosedaten zur künftigen Entwicklung der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter (16 bis unter 19 Jahre) verdeutlichen diese Problemverschiebung. Im Landkreis Teltow-Fläming wird sich die Zahl der Bevölkerung im Berufsausbildungsalter von 4.570 im Jahr 2008 auf 4.240 im Jahr 2015 (-7,2 %), auf 4.370 im Jahr 2020 (-4,4 %) bzw. auf 4.160 im Jahr 2030 (-9,0 %) belaufen.

Mit anderen Worten: Das Nachwuchskräfteangebot bleibt zwar auch in den kommenden Jahren niedrig, geht allerdings nur noch geringfügig zurück. Im Übrigen sahen sich die Betriebe bereits seit einiger Zeit mit dieser Mangelsituation konfrontiert und haben daher in vielen Fällen personalwirtschaftliche Lösungsstrategien (wie z. B. offensives Ausbildungsmarketing oder Verbundausbildung) entwickeln können. Demgegenüber sinkt das Fachkräfteangebot in Zukunft ganz erheblich ab und könnte sich, vor allem für weniger attraktive Betriebe, zu einem quantitativen Fachkräftemangel ausweiten. Im Hinblick auf diese neue Herausforderung ist die Mehrzahl der Betriebe hingegen weitgehend ungeübt.

Die folgende Übersicht verdeutlicht einen weiteren Problembereich, mit dem sich die Betriebe im ganzen Landkreis Teltow-Fläming zukünftig auseinandersetzen müssen – der zunehmenden Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

#### Übersicht 80 Prognose zur Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Landkreis Teltow-Fläming (2008-2030)



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

#### Bevölkerung insgesamt

Ergänzend soll darauf hingewiesen werden, dass für die Zeit von 2008 bis 2020 die meisten Kommunen im Landkreis Teltow-Fläming mit einem Bevölkerungsrückgang konfrontiert sein werden. Dies gilt hingegen nicht für die Stadt Ludwigsfelde.

Für Ludwigsfelde wird ein Rückgang von lediglich 1,3 % prognostiziert (2008 24.180 Einwohner; 2020 23.870), für den Landkreis Teltow-Fläming demgegenüber ein Rückgang von 2,8 % (162.070 bzw. 157.440). Vor allem für Kommunen im südlichen Teil des Landkreises werden für den Zeitraum 2008 bis 2020 stark rückläufige Einwohnerzahlen (z. B. in Luckenwalde) prognostiziert.

Die in Ludwigsfelde und im nördlichen Teil des Landkreises Teltow-Fläming zukünftig annähernd konstanten Bevölkerungszahlen werden sich zumindest stabilisierend bei denjenigen Betrieben niederschlagen, die auf den Absatz von Produkten und Dienstleistungen bei der hiesigen Bevölkerung ausgerichtet sind.

### **3.4.2 Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Ludwigsfelde bis zum Jahr 2030 – Fachkräftebasis gesichert?**

Nachfolgend sollen das in Ludwigsfelde mittelfristig verfügbare Arbeitskräfteangebot einerseits sowie die mögliche Arbeitskräftenachfrage andererseits gegenüber gestellt werden:

- Für die Abschätzung des künftigen Arbeitskräfteangebotes in der Stadt wird auf die aktuellste Bevölkerungsprognose zurückgegriffen.<sup>119</sup> Dabei wird davon ausgegangen, dass 80 % der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies entspricht der maximalen Erwerbsbeteiligung, die im Land Brandenburg jemals erreicht wurde.
- Bei der Abschätzung der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage wird mit zwei Szenarien gearbeitet. Das erste – pessimistische – Szenario 1 geht davon aus, dass die langfristige Arbeitskräftenachfrage in Ludwigsfelde auf dem jetzigen Niveau stagniert. Das zweite – optimistische – Szenario 2 legt die Hälfte der zwischen 2005 und 2009 erreichten Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung<sup>120</sup>, mithin jährlich 2,12 %, als künftigen Entwicklungspfad zu Grunde.

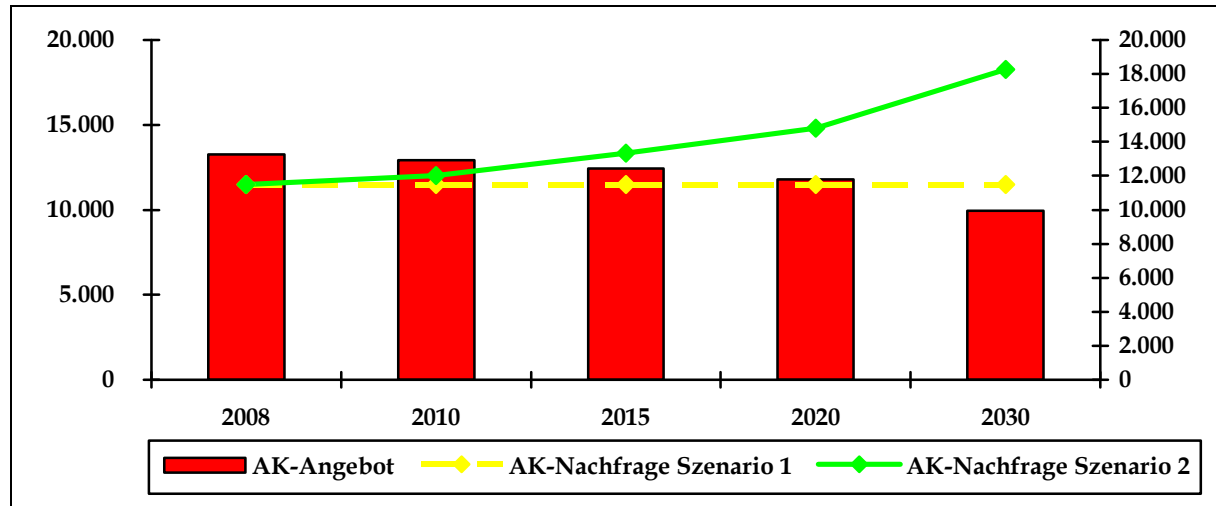
In der Zusammenschau dieser Annahmen zeigen sich die in der nachstehenden Übersicht dargestellten Zukunftsperspektiven.

---

<sup>119</sup> Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg, a.a.O.

<sup>120</sup> Siehe dazu Abschnitt 3.1.6.

## Übersicht 81 Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Ludwigsfelde bis zum Jahr 2030



Quelle: eigene Berechnungen

Unabhängig davon, ob sich im Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde das pessimistische oder aber das optimistische Beschäftigungsszenario durchsetzen wird, sind die Entwicklungstendenzen klar zu ersehen: Gegenwärtig übersteigt das quantitative Arbeitskräfteangebot noch die Arbeitskräftenachfrage. Dementsprechend mussten in der Stadt Ludwigsfelde in 2008 und 2009 jahresdurchschnittlich noch 1.355 bzw. 1.305 Arbeitslose registriert werden. In Zukunft wird das Arbeitskräfteangebot vor Ort allein aber nicht mehr ausreichen, um die Arbeitskräftenachfrage sichern zu können. Bei Eintritt des pessimistischen Beschäftigungsszenarios werden quantitative Engpässe spätestens ab dem Jahr 2025 auftreten, bei Eintritt des optimistischen Beschäftigungsszenarios bereits deutlich früher, nämlich schon um das Jahr 2015. In jedem Fall gilt es, in noch stärkerem Maße als bisher Fachkräfte auch außerhalb der Stadt Ludwigsfelde zu rekrutieren, um den künftigen Arbeitskräftebedarf sichern zu können.<sup>121</sup>

<sup>121</sup> Zur bisherigen Entwicklung der Pendlerströme vergleiche Abschnitt 3.1.6.

## **3.5 Handlungsempfehlungen**

### **3.5.1 Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung**

Aus den vorliegenden Analysen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven am Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde lassen sich fünf zentrale Herausforderungen bzw. Handlungsfelder erkennen, aus denen wiederum adäquate Empfehlungen zur nachhaltigen Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften abzuleiten sind. Im Einzelnen konnten die folgenden Ansatzpunkte für Empfehlungen identifiziert werden:

- „Handlungsfeld Berufsorientierung“,
- „Handlungsfeld KMU und höher qualifizierte Fachkräfte“,
- „Handlungsfeld Wirtschaftsstruktur“,
- „Handlungsfeld Arbeitsplätze für Frauen“ und
- „Handlungsfeld Zukunftssicherung“.

Während die drei erstgenannten Handlungsfelder dazu dienen sollen, bereits kurzfristige Aktivitäten der Fach- und Nachwuchskräfteversicherung anzustoßen, geht es bei den beiden zuletzt benannten Handlungsfeldern darum, analytisch-konzeptionelle Vorarbeiten für mittel- und langfristiges Agieren zu leisten.

Die nachstehende Übersicht stellt die Handlungsfelder, die dazu vorgeschlagenen Maßnahmen und Projekte sowie die maßgeblichen Akteure für deren Realisierung im Zusammenhang dar. Zugleich werden die Handlungsempfehlungen schematisch zeitlich eingeordnet. Bei Empfehlungen, die in ähnlicher Form in den Maßnahmevorschlägen des aktualisierten Wirtschaftsentwicklungskonzepts<sup>122</sup> des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde auftauchen oder da wo Anknüpfungspunkte erkennbar sind, wird ein Verweis auf die dort verwandte Nummer der entsprechenden Einzelmaßnahme vorgenommen.

---

<sup>122</sup> sbp (2010): Fortschreibung des Wirtschaftsentwicklungskonzepts des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde – Abschlussbericht Juni 2010, Essen

## Übersicht 82 Empfehlungen für Handlungsfelder sowie Aktivitäten zur Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung am Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde

Handlungsfeld	Berufsorientierung	KMU und höher qualifizierte Fachkräfte	Wirtschaftsstruktur	Arbeitsplätze für Frauen	Zukunftssicherung
Aktivitäten	<p>Nachhaltige Gestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen (12, 8)</p> <p>Aufbau eines berufsorientierenden Medienangebots in der Stadtbibliothek</p> <p>Verstetigung des jährlichen Berufsinformationstages der Stadt (10)</p> <p>Aufbau einer lokalen Lehrstellenbörse im Internet (9, 14)</p> <p>Erarbeitung eines Konzeptes zur Einbindung von Eltern in Berufsorientierungsprozesse</p>	<p>Dienstleistungsangebot für KMU zur Akquise höher qualifizierter Arbeitskräfte – Rekrutierungsbüro (1)</p> <p>Service- und Dienstleistungspaket „Personalentwicklung und Fachkräftesicherung für KMU“ (1)</p>	<p>Regionale und überregionale Bewerbung des Ausbildungs- und Beschäftigungsstandortes Ludwigsfelde (1, 14)</p>	<p>Expertise Möglichkeiten und Grenzen der Erschließung des weiblichen Arbeitskräftepotentials für den Standort Ludwigsfelde</p>	<p>Masterplan Anwerbung von Fach- und Nachwuchskräften</p>
Akteure	<p>Stadt Ludwigsfelde, Schulen, Betriebe u. a. Partner der Berufsorientierung</p>	<p>kommunale Wirtschaftsförderungen der Städte Ludwigsfelde und Luckenwalde, Arbeitsagentur, LASA u. a. personalwirtschaftliche Dienstleister</p>	<p>Stadt Ludwigsfelde (kommunale Wirtschaftsförderung), Betriebe</p>	<p>Stadt Ludwigsfelde (kommunale Wirtschaftsförderung)</p>	<p>Landkreis Teltow-Fläming (SWFG), Städte Luckenwalde und Ludwigsfelde</p>

kurzfristig ⇒

⇒ mittelfristig ⇒

⇒ langfristig

Quelle: eigene Darstellung



### „Handlungsfeld Berufsorientierung“

Eine systematische Berufsorientierung aller Schüler/innen an den allgemein bildenden Schulen in Ludwigsfelde ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass einerseits diesen jungen Menschen individuelle Berufschancen eröffnet werden und andererseits der Nachwuchskräftebedarf der Betriebe im Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde befriedigt wird. Wie die Expertengespräche und die Schülerbefragungen<sup>123</sup> zeigten, konnten in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte bei der Berufsorientierung erzielt werden. Deutlich wurde aber auch, dass in einigen Bereichen der Vorbereitung von Schüler/innen auf das kommende Erwerbsleben noch Verbesserungsmöglichkeiten bestehen.

Grundsätzlich geht es am Wirtschafts- und Schulstandort nicht unbedingt um mehr Berufsorientierung, sondern vor allem um deren verlässlichere und systematischere Gestaltung. Im Einzelnen werden folgende Handlungsempfehlungen unterbreitet, die sich an verschiedene Akteure richten, die wiederum nur im koordinierten Zusammenwirken eine flächendeckende und fachlich hochwertige Berufsorientierung absichern können.

### Nachhaltige Gestaltung der Berufs- und Studienorientierung in und durch die allgemein bildenden Schulen in Ludwigsfelde

Schulen allein können nicht dafür Sorge tragen, dass Schüler/innen eine umfassende Berufs- und Studienorientierung genießen; dazu bedarf es vielmehr zahlreicher Partner mit ganz unterschiedlichen Kompetenzen und Ressourcen. Da Schulen aber einen bestimmten Lebensabschnitt junger Menschen ganz wesentlich prägen und vor allem den systematischsten Zugang zu Schüler/innen bieten, sind sie der entscheidende Gestaltungsort für Berufs- und Studienorientierung. Konzepte zur Berufsorientierung gibt es ebenso zahlreiche wie gute, diese müssen „nur“ im Schulalltag und in Arbeitsteilung mit den zahlreichen außerschulischen Partnern umgesetzt werden. Die für diese unerlässlichen Koordinierungsaufgaben den Schulen zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen, in Form einiger weniger Minderungsstunden einzelner Lehrer/innen, sind jedoch unzureichend.<sup>124</sup>

Angesichts dieser Ausgangssituation wird erstens empfohlen, dass an den drei allgemein bildenden Schulen der Sekundarstufe I in Ludwigsfelde – mithin an Förderschule, Oberschule und Gymnasium – eine Lehrkraft im Umfang von 0,5 Vollzeitäquivalenten mit den Aufgaben eines/einer Berufs- und Studienorientierungskoordinator/in betraut wird. Die entsprechenden personellen Ressourcen sind durch das zuständige Ressort, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg abzusichern.

<sup>123</sup> Siehe dazu ausführlich Abschnitt 3.3.2.

<sup>124</sup> Als ein Beispiel sei allein der Aufwand für die Gewinnung von Orten für das Praxislernen genannt. Je Schüler/in ist mindestens ein Betrieb oder eine andere geeignete Einrichtung (z. B. ein Bildungsdienstleister) erforderlich. Diese Praxislernorte müssen jedoch nicht nur akquiriert werden; zur Umsetzung des Praxislernens gehört auch die Vorbereitung der Praxiseinsätze mit den Ausbilder/innen, die Betreuung der Schüler/innen in den Praxisphasen, die Nachbereitung von Praxislernaufgaben mit den Schüler/innen u.v.a.m. Nachrichtlich: Die Klassenstufen 8 bis 10 der hier in Rede stehenden Ludwigsfelder Schulen werden im Schuljahr 2010/2011 insgesamt 526 Schüler/innen besuchen.

Zweitens müssen für die nachhaltige Gestaltung von Berufs- und Studienorientierung an diesen Ludwigsfelder Schulen auch adäquate finanzielle Voraussetzungen geschaffen werden, beispielsweise für Fahrtkosten zu Praxislernorten, zum Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur, zu Ausbildungs- und Jobmessen usw. Dementsprechend ist aus den beiden diesbezüglich relevanten Förderprogrammen des Landes Brandenburg für die Oberschule (Programm „Initiative Oberschule“) sowie für die Förderschule und für das Gymnasium (Programm „Berufsorientierung als Chance“) jährlich ein Betrag in Höhe von zusammen 15.000 EURO auf Antrag der Schulen hin bereit zu stellen.

#### Aufbau eines berufsorientierenden Medienangebots in der Stadtbibliothek

Die Berufsorientierung von jungen Menschen bedarf, wie vorstehend bereits erwähnt, nicht allein schulischer, sondern auch zahlreicher außerschulischer Partner. Während dafür in vielen Bereichen in Ludwigsfelde gute Voraussetzungen bestehen, beispielsweise was die Präsenz von öffentlichen und privaten Bildungsdienstleistern betrifft, gibt es in anderen Bereichen Lücken. So befindet sich das nächste Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur in Potsdam, die nächsten Geschäftsstellen der Arbeitsagentur einschließlich deren Berufsberater/innen ebenfalls in Potsdam bzw. in Zossen. Eine wohnortnahe Versorgung von Schüler/innen mit wichtigen berufsorientierenden Informationen ist damit trotz einiger Schulsprechstunden der Berufsberater/innen der Arbeitsagentur vor Ort ist nur bedingt gegeben.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, die Stadtbibliothek Ludwigsfelde mit berufsorientierenden Medienangeboten auszustatten. Dazu sollten neben einschlägigen Printmedien auch Computerarbeitsplätze gehören, die sowohl die Erstellung von Bewerbungsunterlagen als auch den Zugriff auf berufsorientierungsrelevante Seiten im Internet gestatten. Die Mitarbeiter/innen der Stadtbibliothek sind für die Betreuung dieses Medienangebotes entsprechend zu qualifizieren.

In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass das Wirtschaftsentwicklungskonzept des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde eine Maßnahme „Förderung der Bibliothek als modernes regionales Wissenszentrum für Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Bürger in der Stadt“ vorsieht, in welche sich die vorstehende Empfehlung sehr gut einfügt. Im Übrigen würde mit der Realisierung des Vorschlages für Jugendliche aus Haushalten ohne Internetanschluss Chancengleichheit beim Zugang zu berufsorientierungsrelevanten Informationen geschaffen.

### Verstetigung des jährlichen Berufsinformationstages der Stadt Ludwigsfelde und Aufbau einer lokalen Lehrstellenbörse im Internet

Transparenz über die zahlreichen und überaus vielfältigen Angebote am Ausbildungsmarkt ist eine der wichtigsten Rahmenbedingungen dafür, dass Schulabgänger/innen eine fundierte Berufswahlentscheidung treffen können. Sowohl in den Lehrstellenbörsen der Arbeitsagentur, der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Landkreises Teltow-Fläming im Internet als auch auf dem als Ausbildungsmesse gestalteten Berufsinformationstag der Stadt Ludwigsfelde wird jedoch nur ein Ausschnitt der Realität abgebildet.

Insofern wird einerseits der kommunalen Wirtschaftsförderung der Stadt empfohlen, eine internetgestützte Lehrstellendatenbank aufzubauen, die das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe im Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde transparent und jugendgemäß darstellt. Weitgehende Vollständigkeit und permanente Aktualität sind die Erfolgsfaktoren einer solchen Datenbank. Dazu könnte auf Informationen zurückgegriffen werden, die über das vorgeschlagene Fachkräftemonitoring generiert werden.<sup>125</sup>

Andererseits wird vorgeschlagen, den jährlich stattfindenden Berufsinformationstag der Stadt Ludwigsfelde zu verstetigen und zu einer Ausbildungsmesse mit einem breiten Angebot an Ausbildungsberufen und Bildungsgängen auszubauen. Um den differenzierten Berufswünschen junger Ludwigsfelder/innen gerecht zu werden, sollte eine möglichst vielschichtige Struktur ausstellender Betriebe für diesen Berufsinformationstag gewonnen werden. Da vor allem Klein- und Kleinstbetriebe nur selten über die personellen und finanziellen Ressourcen verfügen, um einen ganzen Tag auf einer Ausbildungsmesse präsent sein zu können, deren Teilnahme im Sinne einer diversifizierten Ausstellerstruktur aber zwingend erforderlich ist, kann mit dem Konzept von arbeitsteilig zu besetzenden Gemeinschaftsständen gearbeitet werden. Auch die Einbindung verschiedener Kammern als für die Ausbildung zuständige Stellen (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Ärztekammer, Apothekerkammer, Rechtsanwaltskammer usw.) und von Verbänden, Branchennetzwerken u. ä. Institutionen unterstützt ein solches Konzept. Darüber hinaus wird die verlässliche Durchführung des Berufsinformationstages an einem ganz bestimmten Tag im Jahr empfohlen, da auch dadurch eine Marke gesetzt und Kontinuität gezeigt werden kann. Eine teilweise Refinanzierung der Kosten einer solchen Ausbildungsmesse kann über die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) bis zu einer Höhe von 4.000 EURO erfolgen (Förderung von Ausbildungsmessen).

---

<sup>125</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 3.5.2.

In diesem Kontext ist auch darauf hinzuweisen, dass viele Betriebe noch erhebliche Defizite in Hinblick auf ein aktives Ausbildungsplatzmarketing aufweisen; die Präsenz auf den Lehrstellenbörsen im Internet, die Gestaltung der eigenen Homepage, die Teilnahme an Ausbildungsmessen, die Schaltung von Anzeigen in den Printmedien u. v. a. m. sind vielfach stark ausbaufähig.

#### Erarbeitung eines Konzeptes zur Einbindung von Eltern in den Berufsorientierungsprozess

Eltern sind, völlig unabhängig von ihrem Bildungsstand, für ihre jugendlichen Kinder die wichtigsten Ansprechpartner/innen im Prozess der Berufsorientierung – und zwar weit vor Berufsberater/innen der Arbeitsagenturen, Lehrer/innen oder anderen professionell mit dieser Thematik befassten Personen.<sup>126</sup>

Vor diesem Hintergrund und angesichts der ambivalenten Befunde zum Status quo der Berufsorientierung Ludwigsfelder Schüler/innen wird der Stadt Ludwigsfelde vorgeschlagen, ein auf die konkreten lokalen Bedingungen angepasstes Konzept zur Einbindung von Eltern in den Berufsorientierungsprozess erarbeiten zu lassen. Ziel dieses Konzeptes muss es sein, Eltern mit Kindern der Klassenstufen 7 bis 10 solche Informationen bereit stellen, damit sich diese systematisch entweder selbst wichtige Hinweise zur Berufsorientierung beschaffen können oder aber in die Lage versetzt werden, die geeigneten professionellen Ansprechpartner/innen aufsuchen zu können. Damit wäre – mittels der gezielteren Unterstützung der jugendlichen Kinder durch ihre Eltern – ein erheblicher Multiplikatoreffekt für die Nutzung der durchaus zahlreich vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung verbunden.

Als Know-how-Träger zur Erarbeitung eines solchen Konzeptes ist insbesondere auf die aus der Förderinitiative 1 des Bundesprogramms „Perspektive Berufsabschluss“ seit 2008 bundesweit 27 geförderten Projekte regionalen Übergangsmanagements zu verweisen, die vielfach Arbeitsschwerpunkte bei der systematischen Einbindung von Eltern in den Prozess der Berufsorientierung gesetzt und entsprechende Erfahrungen gesammelt haben. Im Land Brandenburg werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in der Stadt Fürstenwalde/Spree und im Landkreis Märkisch-Oderland solche Vorhaben unterstützt, welche als eigenständiger Wissensträger aber auch als Vermittler zu den anderen Projekten genutzt werden könnten. Eckpunkte eines solchen Konzeptes sollten einerseits Kontinuität, Flächendeckung, Sozialraumnähe, Niedrigschwelligkeit und Wertschätzung sowie andererseits kombinierte Eltern-Jugendlichen-Veranstaltungen (beispielsweise durch entsprechende Bewerbung des Berufsinformationstages), zielgruppengerechte Informationsmaterialien und wertschätzende wie mobilisierende Elternbriefe (z. B. des Bürgermeisters) sein. Dadurch und durch die Anbindung an bereits am Standort bestehende Events (etwa Graffiti Open Air) ließe sich auch ein situationsadäquates Kosten-Nutzen-Verhältnis derartiger Aktivitäten schaffen.

---

<sup>126</sup> Siehe Abschnitt 3.3.2.

Ein willkommener Nebeneffekt einer gelingenden Mobilisierung von Eltern für den Berufsorientierungsprozess ihrer jugendlichen Kinder könnte sein, dass bildungsungewohnten Müttern und Vätern der individuelle Wert von arbeitsweltbezogenen Informationen und Wissen (wieder) nahe gebracht wird. Damit könnte, im Fall von (langzeit-)arbeitslosen Eltern, zugleich deren Erwerbsorientierung gestärkt bzw. erweckt werden.

### **„Handlungsfeld KMU und höher qualifizierte Fachkräfte“**

Die vorstehenden Analysen haben neben vielen anderen interessanten Befunden verdeutlicht, dass KMU im zunehmenden Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte im Allgemeinen sowie um höher Qualifizierte im Besonderen strukturelle Nachteile gegenüber großen sowie konzerneingebundenen Betrieben haben. Dies resultiert nicht zuletzt daraus, dass KMU häufig nur über geringe oder gar keine personellen und finanziellen Ressourcen verfügen, um eine systematische Personalentwicklung betreiben zu können.

Angesichts dieser Ausgangssituation wird der kommunalen Wirtschaftsförderung einerseits vorgeschlagen, ein Dienstleistungsangebot für KMU zur Akquise höher qualifizierter Arbeitskräfte (Rekrutierungsbüro) vorzuhalten. Um einen entsprechenden Dienstleister auslasten zu können, wird dabei die Kooperation der beiden benachbarten Regionalen Wachstumskerne Ludwigsfelde und Luckenwalde für sinnvoll erachtet. Die Finanzierung eines solchen Angebotes könnte für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren über das, speziell für Regionale Wachstumskerne aufgelegte, Regionalbudget der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ erfolgen.

Andererseits wird vor dem skizzierten Hintergrund empfohlen, ein Service- und Dienstleistungspaket „Personalentwicklung und Fachkräftesicherung für KMU“ zu entwickeln und anschließend anzubieten. Dieses Service- und Dienstleistungspaket sollte darauf ausgerichtet sein, die strukturellen Nachteile der Betriebe dieses Größensegmentes im Bereich der systematischen Personalentwicklung zu kompensieren. Neben der kommunalen Wirtschaftsförderung der Stadt Ludwigsfelde sind in die Erarbeitung und Umsetzung dieses Angebotspaketes die Arbeitsagentur (einschließlich Arbeitgeberservice), das Regionalbüro für Fachkräftesicherung der LASA, die Betriebsberater/innen der Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Landkreises Teltow-Fläming sowie weitere professionell mit dieser Thematik befassete Institutionen und Personen einzubeziehen. Durch kontinuierliche und arbeitsteilig organisierte Besuche von Vertreter/innen dieser Institutionen bei KMU kann deren Aufnahmefähigkeit für ein solches Angebot schrittweise verbessert werden. Dieses Service- und Dienstleistungspaket ließe sich im Übrigen gut in den Vorschlag des aktuell fortgeschriebenen Wirtschaftsentwicklungskonzepts des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde zum Aufbau eines „Service Center Wirtschaft“ einordnen.<sup>127</sup>

<sup>127</sup> Vergleiche dazu sbp (a. a. O.), S. 97

### „Handlungsfeld Wirtschaftsstruktur“

Der Standort Ludwigsfelde weist gegenwärtig eine Struktur auf, die maßgeblich durch die Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Lagerwirtschaft geprägt ist.<sup>128</sup> Die daraus resultierenden beruflichen und tätigkeitsbezogenen Anforderungen korrespondieren vielfach nicht mit den deutlich stärker differenzierten Berufs- und Erwerbswünschen von Fach- und Nachwuchskräften mit Wohnort in Ludwigsfelde.<sup>129</sup> Dementsprechend können nicht alle Bedarfe an Arbeitskräften und Auszubildenden aus der Stadt Ludwigsfelde heraus vollständig bedient werden. Daher werden bereits heute 7.715 bzw. 67,1 % der insgesamt 11.496 Arbeitsplätze am Standort von Einpendler/innen ausgefüllt.

Vor diesem strukturellen Hintergrund wird den Betrieben und der Stadt Ludwigsfelde empfohlen, den Ausbildungs- und Beschäftigungsstandort Ludwigsfelde regional sowie überregional zu bewerben, um dadurch auch Fach- und Nachwuchskräfte auf den Regionalen Wachstumskern aufmerksam zu machen und letztlich für diesen zu gewinnen.

Die konkreten diesbezüglichen Aktivitäten sind im Kontext der Maßnahme „Erarbeitung eines Standortmarketings mit integriertem Ansiedlungskonzept“ zu entwickeln, welche ein Bestandteil des aktuell überarbeiteten Wirtschaftsentwicklungskonzeptes des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde ist. Unabhängig von den dort zu erarbeitenden Aktivitäten soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass im Jahr 2011 innerhalb Europas die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit hergestellt sein wird und insofern bessere Rahmenbedingungen für die Anwerbung von ausländischen Fach- und Nachwuchskräften bestehen. Darüber hinaus ist mit Blick auf den besonders starken Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften<sup>130</sup> die Anwerbung an Hochschulen in Berlin-Brandenburg zu intensivieren; beispielsweise durch die Präsenz von Betrieben und/oder durch einen Gemeinschaftsstand des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde auf den Firmenkontaktmessen ausgewählter Hochschulen der Hauptstadtregion.

---

<sup>128</sup> Vergleiche Abschnitt 3.1.3.

<sup>129</sup> Siehe dazu exemplarisch Abschnitt 3.3.2.

<sup>130</sup> Vergleiche Abschnitt 3.2.5.

### „Handlungsfeld Arbeitsplätze für Frauen“

Wirtschaft und Arbeitsplätze am Standort Ludwigsfelde sind nicht nur sektoral, sondern auch genderbezogen vergleichsweise einseitig strukturiert: Gerade einmal 30,5 % bzw. 3.503 der Arbeitsplätze in der Stadt werden von Frauen eingenommen, zudem ist der Frauenbeschäftigtenanteil in der Tendenz rückläufig. Dies liegt nicht etwa daran, dass die in Ludwigsfelde wohnhaften Frauen eine geringe Erwerbsneigung aufweisen; schließlich leben in der Stadt 4.796 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen. Vielmehr sind die Arbeitsplätze am Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde sektoral und tätigkeitsbezogen offenbar so strukturiert, dass diese nur zu einem weit unterdurchschnittlichen Anteil von Frauen eingenommen werden (können). Aus dieser Arbeitsplatzstruktur resultiert, dass – bei etwa 2.000 Einpendlerinnen – fast 3.300 Frauen in andere Kommunen zur Arbeit auspendeln müssen, um ihre Erwerbsorientierung realisieren zu können.<sup>131</sup>

Mit Blick auf die demographischen Herausforderungen der kommenden Jahre, in denen die Fachkräftesicherung nicht nur – wie gegenwärtig vorrangig – als ein qualitatives sondern auch als ein quantitatives Problem droht,<sup>132</sup> sollte versucht werden, die am Standort Ludwigsfelde verfügbaren weiblichen Arbeitskräftepotentiale in stärkerem Maße als bisher für die lokale Wirtschaft nutzbar zu machen. Dies erfordert vermutlich eine schrittweise Anpassung der Wirtschafts-, Arbeitsplatz- und Tätigkeitsstrukturen an die Bedürfnisse weiblicher Erwerbspersonen. Genauere Empfehlungen lassen die durchgeführten Analysen aufgrund der vorgegebenen Untersuchungsmethodik nicht zu, vielmehr konnte zunächst nur das grundsätzliche Problem identifiziert werden.

Vor diesem Hintergrund wird der kommunalen Wirtschaftsförderung der Stadt Ludwigsfelde vorgeschlagen, in einer der kommenden Regionalanalysen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven am Standort Ludwigsfelde einen entsprechenden Untersuchungsschwerpunkt zu setzen. Alternativ dazu könnte auch eine gesonderte „Expertise Möglichkeiten und Grenzen der Erschließung des weiblichen Arbeitskräftepotentials für den Standort Ludwigsfelde“ in Auftrag gegeben werden.

<sup>131</sup> Alle Zahlenangaben mit Stand vom 30.6.2009.

<sup>132</sup> Siehe dazu sowohl den Abschnitt 3.4 als auch die nachstehenden Ausführungen zum „Handlungsfeld Zukunftssicherung“.

### „Handlungsfeld Zukunftssicherung“

Im Zuge der hier vorgestellten Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und damit das quantitative Fachkräfteangebot – zunächst allmählich und ab dem Jahr 2020 dramatisch – zurückgehen wird. Dies gilt in vergleichbarer Art und Weise sowohl für den Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde als auch für den Landkreis Teltow-Fläming insgesamt. Gemäß der jüngsten Bevölkerungsprognose werden in Ludwigsfelde im Jahr 2030 nur wenig mehr Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren leben (12.410) als heute sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze vorhanden sind (11.496).<sup>133</sup>

Aufgrund dieser dramatischen demographischen Veränderungen kann der Fachkräftebedarf des Standortes Ludwigsfelde künftig immer weniger allein aus eigenen Potentialen erschlossen werden. Mithin muss es innerhalb eines Zeithorizontes von 10 bis 15 Jahren gelingen, standort- und regionsexterne Fachkräfte deutlich stärker als bisher für Arbeitsplätze am Regionalen Wachstumskern zu interessieren und letztlich zu gewinnen.

Ergänzend zu den bereits skizzierten kurzfristigen Marketingaktivitäten zur überregionalen Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften wird vorgeschlagen, einen „Masterplan Anwerbung von Fach- und Nachwuchskräften“ erarbeiten zu lassen. Im Hinblick auf die Effektivität und Effizienz derartiger Zukunftsplanungen einerseits sowie die wirtschaftsstrukturellen und interessenbezogenen Verflechtungen andererseits ist zu empfehlen, einen solchen Masterplan für den nördlichen und mittleren Bereich des Landkreises Teltow-Fläming unter Einschluss des Standortes Luckenwalde erarbeiten zu lassen. Insofern könnte die Wirtschaftsfördergesellschaft des Landkreises, die Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SWFG), für die Erarbeitung des Masterplans eine initiiierende und koordinierende Rolle spielen. Darüber hinaus sollten in diesen Masterplan die bis dahin gesammelten Erfahrungen mit dem gegebenenfalls bereits umgesetzten Standortmarketing einbezogen werden, welches im aktuell fortgeschriebenen Wirtschaftsentwicklungskonzept für den Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde vorgeschlagen wurde.<sup>134</sup>

---

<sup>133</sup> Vergleiche Abschnitt 3.4.

<sup>134</sup> Vergleiche dazu sbp (a. a. O.), S. 110 ff.



### 3.5.2 Hinweise zu Aufbau, Verstetigung und Nutzung eines lokalen Fachkräftemonitorings

Ein frühzeitiges und stetiges Fachkräftemonitoring bildet die Grundlage für zielgenaue Initiativen zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen. Das nachstehend vorgeschlagene Fachkräftemonitoring für den Regionalen Wachstumskern Ludwigsfelde umfasst mit der Betrachtung des Fachkräftebedarfes einerseits und des Angebots an potentiellen Fachkräften andererseits zwei Ebenen. Für beide Ebenen sind kontinuierliche Analysen erforderlich, da nur so zeitnah etwaige Differenzen zwischen der Fachkräftenachfrage und dem Fachkräfteangebot identifiziert sowie geeignete Maßnahmen und Projekte zu deren Beseitigung eingeleitet werden können.

In diesem Sinne sollte die hier vorgelegte Fachkräftebedarfsanalyse in ein kontinuierliches arbeitendes, lokales Fachkräftemonitoring überführt werden, welches auf folgenden Elementen fußen könnte:

- Etwa 2x jährlich sollte sich die kommunale Wirtschaftsförderung der Stadt Ludwigsfelde im Rahmen ihrer Sitzungen intensiv mit Fachkräftefragen befassen, aktuelle Entwicklungen sowie Herausforderungen identifizieren und Aktivitäten zur Verbesserung der Fachkräftesituation initiieren.
- Ebenfalls 2x jährlich sollte eine Kurzabfrage von betrieblichen Eckdaten sowie von aktuellen Einstellungsbedarfen (Ausbildung, Beschäftigung) bei allen strukturbestimmenden Betrieben in Ludwigsfelde erfolgen, um so belastbare Informationen erhalten zu können. Die Kurzabfrage sollte, um eine rege Teilnahm und damit Repräsentativität zu sichern, durch ein einseitiges Rückfax zu beantworten sein.
- Mindestens alle zwei Jahre sollte eine vertiefende Regionalanalyse zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven erstellt werden. Dafür liegen in Ludwigsfelde nunmehr, aufgrund der bereits praktizierten Durchführung einer solchen Studie, umfangreiche Erfahrungen vor, an die gut angeknüpft werden kann.

Darüber hinaus soll vor dem Hintergrund der mit der aktuellen Studie gesammelten Erfahrungen noch ein detaillierter methodischer Hinweis gegeben werden. Beschäftigungsbedarfe sollten künftig, um eine annähernde Vergleichbarkeit zwischen Betrieben und Regionen sichern zu können, in zwei zeitlichen Dimensionen abgefragt werden: Zum Einen sind aktuell freie Arbeitsplätze und Ausbildungsstellen zu benennen, die umgehend besetzt werden sollen. Zum Anderen sind die Einstellungsbedarfe (Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze) des nächsten Jahres bzw. Ausbildungsjahres zu erfragen, nicht zuletzt um mittelfristig auf deren Besetzung hinarbeiten zu können.

## 4 Zusammenfassung der Fachkräfteanalyse für den Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde

Abschließend sollen die wesentlichen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchungen vorgestellt, für den Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde als Ganzes zusammengefasst und fokussiert sowie, dort wo angezeigt, räumlich differenziert werden.<sup>135</sup>

### 4.1 Hauptbefunde und Herausforderungen

Mit Blick auf die Ergebnisse der vorgenommenen Analysen zu Fachkräftesituation und Fachkräfteperspektiven in den beiden Regionalen Wachstumskernen Luckenwalde und Ludwigsfelde sind folgende Befunde sowie Einschätzungen hervorzuheben.

#### Wirtschaftsgeographische Lage

Nur wenige Standorte in der Region Berlin-Brandenburg verfügen über eine vergleichbar gute Lagegunst wie der Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde, welcher in der Nähe der Metropole Berlin und etwa in der Mitte zwischen der Landeshauptstadt Potsdam und dem schnell wachsenden Standort des künftigen Großflughafens Berlin-Brandenburg-International in Schönefeld liegt. Auch das benachbarte, zu den Top Ten in Europa gehörende, Güterverkehrszentrum in Großbeeren sowie der in Schlagweite befindliche Verkehrslandeplatz in Schönhagen, der verkehrsreichste in ganz Ostdeutschland, sprechen für diese Lagegunst.

Im Vergleich der beiden Wirtschaftsstandorte ist die räumliche und verkehrstechnische Lage des 30 km südlicher gelegenen Luckenwaldes ungünstiger als diejenige von Ludwigsfelde. Zwar haben sich in den letzten Jahren die regionalen Verkehrsverbindungen von Luckenwalde verbessert, nicht zuletzt durch den partiellen Ausbau der B 101. Dennoch bewerten die befragten Luckenwalder Unternehmen die Verkehrsbedingungen auf einer Skala von eins bis fünf nur mit 2,8 und damit signifikant schlechter, als diejenigen in Ludwigsfelde (2,2). Vor allem die Luckenwalder Unternehmen der Branchenkompetenzfelder Automotive, Metall und Mikroelektronik bewerten die Verkehrsbedingungen besonders häufig nur unterdurchschnittlich oder gar schlecht.<sup>136</sup>

Um den südlichen Teil des Wirtschaftsraumes Luckenwalde-Ludwigsfelde besser an den sehr guten überregionalen Verkehrsverbindungen partizipieren zu lassen, ist vor allem der rasche und vollständige Ausbau der B 101 erforderlich. Im gesamten Wirtschaftsraum gilt es darüber hinaus für Angebotsausweitungen beim ÖPNV zu sorgen, um die für die räumliche Mobilität von Arbeitskräften notwendigen Voraussetzungen zu verbessern.

<sup>135</sup> Eine weitere Komprimierung dieser Ergebnisse enthält ein Beitrag zur diesjährigen Wirtschaftswoche Teltow-Fläming, der auf der Veranstaltung am 3.11.2010 im Oberstufenzentrum in Ludwigsfelde präsentiert wurde.

<sup>136</sup> DIW (2010), S. 126

## Beschäftigungsentwicklung 2005-2009 und sektorale Wachstumsfelder

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser wirtschaftsgeographischen Lagegunst konnte zwischen Mitte 2005 und Mitte 2009<sup>137</sup> die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde um 12,3 % erhöht werden; von 17.316 auf 19.453. Das Beschäftigungswachstum fiel damit höher aus als im Landkreis Teltow-Fläming ohnehin (+10,7 %) und sogar deutlich stärker als Landesdurchschnitt Brandenburgs (+5,6 %).

Im Vergleich der beiden Regionalen Wachstumskerne verlief der Beschäftigungsaufbau in Ludwigsfelde (+17 %) erheblich kräftiger als in Luckenwalde (+6,3 %).

Am Standort Luckenwalde erwiesen sich das Verarbeitendes Gewerbe (+19 % Beschäftigungszuwachs im Zeitraum 2005 bis 2009) und das Gesundheitswesen (+15 %) als sektorale Wachstumsträger der Beschäftigung. Am Standort Ludwigsfelde waren es ebenfalls das Verarbeitende Gewerbe (+30 %) sowie der Wirtschaftszweig Handel/Instandhaltung/Reparatur einschließlich Großhandel (+24 %).

## Arbeitsplatzbesatz

Im Zuge dieses Beschäftigungsaufbaus hat der Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde zum 30.6.2009 mit 436 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort je 1.000 Einwohner einen Arbeitsplatzbesatz erreicht, der landesweit nur von einigen wenigen Regionalen Wachstumskernen wie beispielsweise der Landeshauptstadt Potsdam (472) übertroffen wird. Die entsprechenden Vergleichswerte für den Landkreis Teltow-Fläming bzw. für das Land Brandenburg belaufen sich dagegen nur auf 314 bzw. 294.

Während Ludwigsfelde einen Arbeitsplatzbesatz von 479 vorweisen kann, liegt derjenige von Luckenwalde bei 386. Für die Attraktivität und Zentralität des Wirtschaftsraumes Luckenwalde-Ludwigsfelde spricht auch der Befund, wonach in diesem Raum aktuell fast 2.600 mehr Einpendler/innen als Auspendler/innen gezählt werden. Der Pendlersaldo von Ludwigsfelde liegt derzeit bei +1.548, derjenige von Luckenwalde bei +1.046.

## Aktuelle Beschäftigungsstrukturen

Geschlechterstrukturen: Von den derzeit 19.453 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde werden 41 % von Frauen und 59 % von Männern eingenommen. Dies entspricht in etwa der Geschlechterverteilung im gesamten Landkreis Teltow-Fläming (41,1 %), ist jedoch deutlich weniger als im Landesdurchschnitt (48,9 %).

---

<sup>137</sup> Alle folgenden Angaben fußen, soweit nicht anders angegeben, auf der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit.

Der Vergleich der beiden Regionalen Wachstumskerne zeigt erhebliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Besetzung der Arbeitsplätze: In Ludwigsfelde ist lediglich ein Frauenanteil von 30,5 % zu verzeichnen, da an diesem Standort vor allem männertypische Wirtschaftszweige wie Verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Lagerwirtschaft dominieren. Demgegenüber kann für Luckenwalde ein Frauenanteil von 56,1 % festgestellt werden, worin das starke Beschäftigungsgewicht von frauentypischen Wirtschaftszweigen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentliche Verwaltung zum Ausdruck kommt.<sup>138</sup>

Mit Blick auf die absehbare, demographisch bedingte Verknappung des Arbeitskräfteangebotes im gesamten Wirtschaftsraum (s. u.) gilt es vor allem in Ludwigsfelde, und zwar gemeinsam von Unternehmen und anderen lokalen Akteuren, Handlungsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten der stärkeren Nutzung des weiblichen Arbeitskräftepotentials vor Ort zu identifizieren. Bislang pendeln nämlich (zu) viele an diesem Standort wohnhafte Frauen zu Arbeitsplätzen in andere Standorte aus, da die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften in Ludwigsfelde bislang nur unterdurchschnittlich stark ausgeprägt ist.

Die folgende Übersicht stellt die Wirtschaftszweigstrukturen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde dar.

**Übersicht 83 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde nach Wirtschaftszweigen (30.6.2009)**

Wirtschaftszweig	Wirtschaftsraum insgesamt		Luckenwalde		Ludwigsfelde	
	Besch.	Anteil	Besch.	Anteil	Besch.	Anteil
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	77	0,4	20	0,3	57	0,5
Verarbeitendes Gewerbe	5.940	30,5	1.720	21,6	4.220	36,7
Baugewerbe	1.050	5,4	348	4,4	702	6,1
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	2.771	14,2	851	10,7	1.920	16,7
Verkehr und Lagerwirtschaft	1.393	7,2	252	3,2	1.141	9,9
Gastgewerbe	324	1,7	117	1,5	207	1,8
Information und Kommunikation	72	0,4	23	0,3	49	0,4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	402	2,1	334	4,2	68	0,6
Grundstück- und Wohnungswesen	140	0,7	48	0,6	92	0,8
Freiberufl., wissenschaftl. und technische Dienstl.	475	2,4	267	3,4	208	1,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.003	5,2	231	2,9	772	6,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	1.490	7,7	1.160	14,6	330	2,9
Erziehung und Unterricht	1.169	6,0	608	7,6	561	4,9
Gesundheits- und Sozialwesen	2.440	12,5	1.672	21,0	768	6,7
Kunst, Unterhaltung und Erholung	95	0,5	45	0,6	50	0,7
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	259	1,3	154	1,9	105	0,9
Sonstige	353	1,8	107	1,3	246	2,1
<b>insgesamt</b>	<b>19.453</b>	<b>100</b>	<b>7.957</b>	<b>100</b>	<b>11.496</b>	<b>100</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

<sup>138</sup> Vergleiche zu den unterschiedlichen Wirtschaftszweigstrukturen an diesen beiden Standorten des Wirtschaftsraumes auch die folgenden Ausführungen.

Deutlich wird einerseits, dass der Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde sektoral breit aufgestellt ist. Das vielfach wachstumsstarke Verarbeitende Gewerbe ist ebenso gut vertreten wie das von der lokalen und regionalen demographischen Entwicklung partizipierende Gesundheits- und Sozialwesen. Andererseits sind aber auch die wirtschaftsstrukturellen Unterschiede zwischen den beiden Teilräumen zu erkennen. Während der Standort Luckenwalde gut diversifiziert ist, muss für den Standort Ludwigsfelde eine sehr starke Prägung durch die Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe, Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kfz (einschließlich Großhandel) sowie Verkehr/Lagerwirtschaft festgestellt werden. Die Vorteile und Nachteile dieser unterschiedlichen strukturellen Ausprägungen liegen auf der Hand und waren in der Krise 2008/2009 auch an den beiden Standorten im Wirtschaftsraum genau zu beobachten: Diversifizierte Strukturen wirken in Krisenzeiten zumeist stabilisierend, führen jedoch im konjunkturellen Aufschwung nur selten zu Wachstumssprüngen. Umgekehrt neigen die von Fernabsatz sowie von überregionaler und internationaler Arbeitsteilung abhängige Industrie und Logistik, zumal bei einer überproportionalen quantitativen Ausprägung, zu vergleichsweise starken konjunkturellen Schwankungen.

Wirtschaftsstrukturell hervorzuheben ist überdies das Technologie- und Gründerzentrum Luckenwalde mit dem Branchenschwerpunkt Biotechnologie, welches eines von nur vier derart spezialisierten Zentren im ganzen Land ist und daher in den mit der Biotechnologie verbundenen Fachbereichen relevante Teile des Forschungs- und Entwicklungspotentials in Brandenburg stellt.

Vor diesen wirtschaftsstrukturellen Hintergründen sollten die kommunalen und regionalen Handlungsakteure ihr Augenmerk in Punkto Fachkräftesicherung künftig nicht nur auf die ohnehin im Fokus stehenden Branchenkompetenzfelder richten, sondern auch auf Wirtschaftszweige mit starkem Beschäftigungswachstum und solche von hohem Beschäftigungsgewicht.

Qualifikations- und Ausbildungsstrukturen: Der Arbeitsmarkt im gesamten Wirtschaftsraum wird seit vielen Jahren durch die Nachfrage nach Facharbeit geprägt. Zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben eine Berufs- bzw. Fachschulausbildung, ein weiteres Zehntel eine Hochschulausbildung. Demgegenüber verfügen ein Zehntel der Beschäftigten (noch) über keine Berufsausbildung. Allerdings sind darunter viele Auszubildende, die sich (noch) in der Berufsausbildung befinden.<sup>139</sup>

Im räumlichen Vergleich zwischen den beiden Standorten Luckenwalde und Ludwigsfelde sowie dem Landkreis Teltow-Fläming zeigen sich bei den angeführten Indikatoren keine signifikanten Unterschiede.

<sup>139</sup> Für das verbleibende Siebtel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist die Ausbildung unbekannt.

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.

Der Beschäftigtenanteil innovationsrelevanter Berufsgruppen beträgt im analysierten Wirtschaftsraum gegenwärtig 6,8 % und ist damit insgesamt etwas höher als im Landkreis Teltow-Fläming (6,4 %) bzw. sichtlich höher als im Land Brandenburg (5,7 %). Allerdings zeigen sich beim Anteil der Beschäftigten in innovationsrelevanten Berufsgruppen zwischen Luckenwalde (5,5 %) und Ludwigsfelde (7,8 %) deutliche Unterschiede. Der überdurchschnittlich hohe Anteil in Ludwigsfelde ist vor allem auf die besonders starke Präsenz von Techniker/innen (3,7 % gegenüber 2,4 %) und Ingenieuren/innen (3,5 % bzw. 1,4 %) an diesem Standort zurückzuführen. Demgegenüber werden in Luckenwalde mehr Technische Sonderfachkräfte gezählt (1,2 % zu 0,3 %), die dort vor allem in der Biotechnologie tätig sind.

Mit Blick auf die zukünftige Fachkräftesicherung erfreulich hoch ist das Ausbildungsengagement im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde. Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei 6,9 % und ist sowohl in Luckenwalde (7,3 %) als auch in Ludwigsfelde (6,6 %) deutlich höher als im Durchschnitt des Landkreises Teltow-Fläming (5,4 %). Dieses überproportional hohe Ausbildungsengagement der Unternehmen im Wirtschaftsraum gilt es durch geeignete Maßnahmen aus zwei Gründen zu halten: Erstens ist wird der regionale Arbeitsmarkt wie vorstehend gezeigt durch Facharbeit geprägt, die langfristig zu sichern ist. Zweitens gilt es, den zukünftig aus verschiedenen Gründen weiter wachsenden Fachkräftebedarf (s. u.), welcher sich ebenfalls vielfach auf Facharbeiterqualifikationen richtet, zu befriedigen.

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftsraum stellt sich räumlich sowie qualifikations- und berufsbezogen sehr unterschiedlich dar.

#### Übersicht 84 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde nach Altersgruppen (30.6.2009)

	bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	54 Jahre und älter
Landkreis Teltow-Fläming	30,7 %	25,3 %	29,9 %	14,1 %
<b>Wirtschaftsraum insgesamt</b>	<b>31,5 %</b>	<b>23,9 %</b>	<b>29,7 %</b>	<b>14,8 %</b>
Luckenwalde	28,2 %	24,1 %	31,5 %	16,2 %
Ludwigsfelde	33,8 %	23,8 %	28,5 %	13,9 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung)

Im Vergleich mit dem Landkreis Teltow-Fläming ist die Altersstruktur etwas günstiger; der Anteil der jüngeren Beschäftigten ist höher, der Anteil der älteren Beschäftigten, die in den kommenden Jahren dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen werden, nur wenig höher.

Allerdings wird diese vergleichsweise günstige Altersstruktur der Beschäftigten dadurch hervorgerufen, dass am Standort Ludwigsfelde besonders günstige Altersstrukturen anzutreffen sind was für den Standort Luckenwalde jedoch nicht in gleichem Maße gilt.

Gemeinsam ist hingegen beiden Teilen des Wirtschaftsraumes Luckenwalde-Ludwigsfelde, dass in den kommenden fünf bis zehn Jahren zahlreiche Leistungsträger/innen aus Altersgründen die Unternehmen verlassen werden. Problematisch ist insbesondere, dass von den Beschäftigten mit Hochschulabschluss aktuell fast ein Viertel älter als 54 Jahre sind (Luckenwalde 22,4 %; Ludwigsfelde 24,2 %). Akademisch gebildete Berufsgruppen mit besonders hohen Anteilen älterer Beschäftigter sind Lehrer/innen (ein Drittel), Rechnungskaufleute, Informatiker/innen (ein Viertel) sowie Ärzte/innen, Apotheker/innen und Ingenieure/innen (jeweils ein Fünftel). Aber auch unter den nichtakademischen gebildeten Beschäftigten, z. B. Techniker/innen sowie Berufe des Landverkehrs (jeweils ein Viertel), Schlosser/innen (ein Viertel), gibt es Berufsgruppen mit hohen Anteilen Älterer.

Grundsätzlich gilt, dass nur selten ganze Wirtschaftszweige bzw. Branchen von Überalterung betroffen sind, sondern – wie gezeigt – vor allem bestimmte Qualifikations- und Berufsgruppen sowie einzelne Unternehmen.

Festzuhalten bleibt damit, dass einerseits für zahlreiche Branchenkompetenzfelder und andererseits für Innovationsprozesse relevante Berufsgruppen stark überaltert sind. In diesen Qualifikations- und Berufsgruppen ergeben sich daher in den kommenden Jahren erhebliche altersbedingte Ersatzbedarfe. Diese Ersatzbedarfe müssen zusätzlich zu den nachstehend skizzierten Bedarfen befriedigt werden, weshalb die Sicherung der gesamten Nachfrage nach Fachkräften eine wachsende Herausforderung darstellt.

### **Beschäftigungsperspektiven**

Im Zuge der Fachkräfteanalyse wurden insgesamt 145 Unternehmen aus dem Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde nach ihren Entwicklungsperspektiven befragt, darunter waren auch zahlreiche Fragen nach den aktuellen und künftigen Beschäftigungsbedarfen dieser Unternehmen.

Kurzfristig waren in den befragten Unternehmen 178 Stellen sofort zu besetzen; dies entsprach immerhin 1,5-Prozent der Belegschaftsstärke dieser Unternehmen. Besonders gefragt waren Facharbeiter/innen, auf die mehr als die Hälfte des kurzfristigen Fachkräftebedarfs entfielen, sowie Hochschulabsolventen/innen (ein Viertel). Beschäftigte mit Meister- bzw. Technikerabschluss sowie Un- und Angelernte stellten jeweils etwa ein Zehntel dieses Bedarfes. Die letztgenannte Zahl verdeutlicht im Übrigen, dass es im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde auch Beschäftigungschancen und damit Zukunftsperspektiven für weniger gut Qualifizierte gibt.

Gemessen an den aktuellen Qualifikationsstrukturen werden damit höher Qualifizierte überproportional stark gesucht, woraus ein entsprechender Handlungsbedarf resultiert. Wie akut dieser Bedarf ist, zeigten sowohl die im Rahmen der Innovationspotentialanalyse realisierten Unternehmensgespräche in Luckenwalde als auch die Unternehmensinterviews in Ludwigsfelde: Deutlich wurde, dass die Nichtbesetzung insbesondere der offenen Stellen für so genannte innovationsrelevante Beschäftigte für viele Unternehmen unmittelbar negative Folgen hätte, so beispielsweise Verzögerungen bei der Bearbeitung von Aufträgen, Wertschöpfungsverluste, Kostensteigerungen oder auch die Verringerung der Innovationsfähigkeit.

Auch die mittelfristigen Beschäftigungserwartungen fallen im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde im Saldo aller befragten Unternehmen positiv aus: Nur etwa ein Zehntel der Unternehmen erwartet in den beiden kommenden Jahren Beschäftigungsrückgänge, dagegen mehr als ein Drittel Beschäftigungszuwächse. Entsprechend geht gut die Hälfte der befragten Unternehmen davon aus, ihre Beschäftigung mittelfristig konstant zu halten.

Bemerkenswert ist bei der Betrachtung dieser mittelfristigen Beschäftigungsperspektiven, dass die Erwartungen am Standort Luckenwalde günstiger ausfallen als am Standort Ludwigsfelde. Dies hängt in erster Linie mit der starken Prägung des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde durch die Branchen Automotive und Metall zusammen, weshalb einige Unternehmen aus diesen Branchen noch die Nachwirkungen der Wirtschaftskrise 2008/2009 zu bewältigen haben.

Auf der Grundlage von Unternehmensbefragungen lassen sich erfahrungsgemäß keine langfristig quantifizierten Beschäftigungsentwicklungen ableiten, da der personalpolitische Planungshorizont der meisten Unternehmen deutlich kürzer ist. Dennoch deuten die Antworten der im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde befragten Unternehmen auf Fragen nach den Betriebs- und Branchenperspektiven auch auf eine langfristig wachsende Beschäftigung hin. Diese wird zum Einen aus altersbedingten Ersatzbedarfen (s. o.) und zum Anderen aus Erweiterungsbedarfen resultieren. Insbesondere viele Unternehmen aus den Branchenkompetenzfeldern und solche mit starken Innovationsaktivitäten rechnen mit einer positiven Entwicklung ihrer Branche, an denen diese Unternehmen partizipieren wollen.

Sowohl die kurz- und mittelfristigen Beschäftigungserwartungen der Unternehmen im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde als auch die langfristig absehbaren Beschäftigungsperspektiven lassen einen wachsenden Fachkräftebedarf erwarten, welcher in den Branchenkompetenzfeldern vermutlich sogar überproportional stark ausfallen wird. Zu den bereits seit einigen Jahren vorhandenen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden und des Facharbeiternachwuchses gesellt sich zunehmend das Problem des schnell zunehmenden Bedarfs an höher qualifizierten Beschäftigten bzw. innovationsrelevanten Berufsgruppen. Der letztgenannten Herausforderung muss schnellstens begegnet werden, da von deren Bewältigung maßgeblich die Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen abhängt.



## Arbeitskräfteangebot

Von den vielschichtigen Möglichkeiten der Analyse des aktuellen sowie des zukünftigen Nachwuchs- und Fachkräfteangebotes wurden zwei Facetten vertiefend untersucht: Zum Einen wurde den Berufswünschen und den Zukunftsplänen von Schüler/innen der Abgangsklassen bzw. Vorabgangsklassen allgemein bildender Schulen nachgegangen. Zum Anderen wurde mittels verschiedener quantitativer Beschäftigungsszenarien das künftige Arbeitskräfteangebot mit der möglichen künftigen Arbeitskräftenachfrage abgeglichen.

Die Schülerbefragungen, die am Standort Ludwigsfelde<sup>140</sup> durchgeführt wurden, erbrachten im Kontext von Nachwuchskräfteangebot und Fachkräftesicherung vor allem folgende interessante Befunde.<sup>141</sup>

Gemessen an der sektoralen Arbeitskräftenachfrage im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde sind die branchenbezogenen Berufswünsche der befragten Schüler/innen äußerst problematisch, weil nur bedingt kompatibel. Etwa ein Viertel der künftigen Schülerabgänger/innen sucht eine Beschäftigung im Öffentlichen Bereich, dagegen deutlich weniger in solchen wachstumsstarken und für die Region bedeutsamen Branchenkompetenzfeldern wie Automotive (8 %), Luftfahrttechnik oder Logistik (jeweils 6 %). Die große Zugkraft öffentlicher Arbeitgeber erklärt sich nicht zuletzt aus dem außerordentlich starken Wunsch der Jugendlichen, einen sicheren Arbeitsplatz zu erlangen. Für fast 78 % der Befragten ist dieser Motivationsfaktor bei der Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz wichtig, womit dieser Faktor zugleich den Rangplatz 1 einnimmt.

Deutlich differenzierter und erfreulicher sind demgegenüber die Befunde zu den Berufswünschen der Schüler/innen. So werden z. B. gewerblich-technische Berufe von 27 % der Befragten angestrebt, kaufmännische Berufe von 14 %, soziale Berufe von 12 % und Gesundheitsberufe von 8 %.

Dieses im Vergleich zu den sektoralen Entwicklungsvorstellungen relativ breite Spektrum von Berufswünschen kann für die Sicherung der Fachkräftebedarfe der Unternehmen im Wirtschaftsraum durchaus nutzbar gemacht werden. Dazu sind jedoch Verbesserungen in der Berufsorientierung und transparentere Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt sowie über die von den Unternehmen angebotenen (Ausbildungs-)Berufe erforderlich. Darüber hinaus gilt es für wachstumsstarke Branchen und Unternehmen, ihr Image und ihre Arbeits- sowie Entlohnungsbedingungen weiter zu verbessern sowie Berufseinsteiger/innen konkrete berufliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

<sup>140</sup> Vergleiche dazu ausführlich Abschnitt 3.3.

<sup>141</sup> Unter Berücksichtigung der Ergebnisse anderer Schülerbefragungen kann davon ausgegangen werden, dass die Befunde der hier vorgenommenen Schülerbefragung am Standort Ludwigsfelde in ähnlicher Art und Weise für den gesamten Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde gelten. Siehe dazu beispielsweise auch Technische Universität Berlin (2010): Befragung von Schülerinnen und Schülern zum Thema „Fachkräfteperspektiven“ am Beispiel Ostprignitz-Ruppin (Brandenburg), Berlin

Das latente Abwanderungspotential unter den künftigen Schulabgänger/innen ist mit einem Drittel nach wie vor hoch. Von den befragten Förderschüler/innen planten 17 % die Region zugunsten ihrer Berufsperspektiven zu verlassen, von den Oberschüler/innen 12 % und von den Gymnasiasten/innen sogar 53 %.

Sollten diese artikulierten Abwanderungsabsichten Realität werden, würde sich das im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde ohnehin schwache verfügbare Nachwuchs-kräfteangebot weiter verringern. Vor allem auf die besonders starken Abwanderungsabsichten angehender Abiturienten/innen gilt es mit Blick auf den zunehmenden Bedarf an akademisch gebildeten Fachkräften seitens der regionalen Unternehmen und Akteure zu reagieren, beispielsweise durch mehr duale und berufsbegleitende Studienangebote.

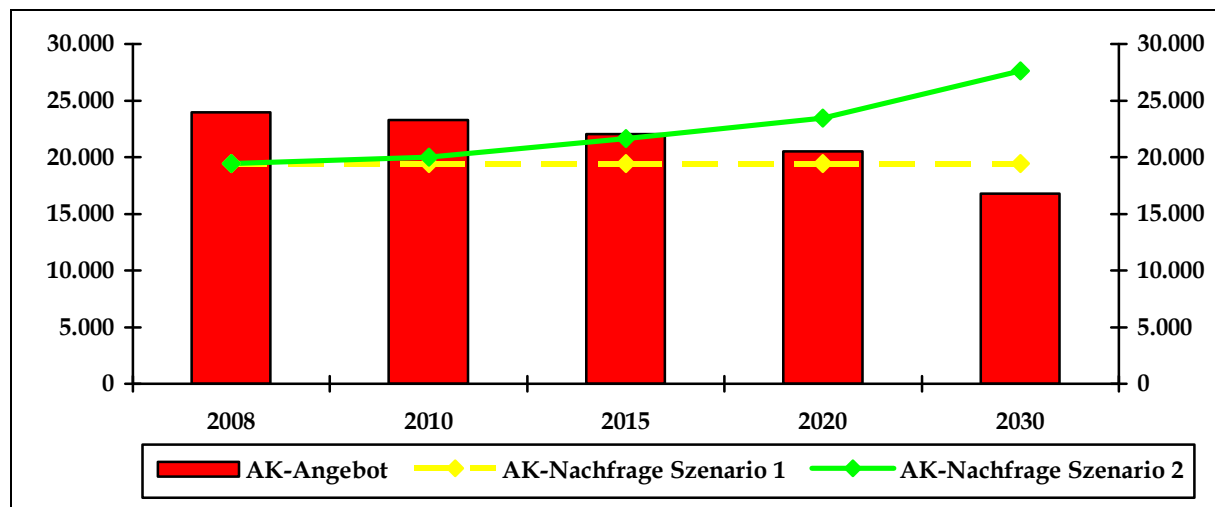
Aufgrund der absehbaren demographischen Entwicklung, ist in den kommenden Jahren auch im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde mit einem deutlich Rückgang des gesamten verfügbaren Arbeitskräfteangebotes zu rechnen. Inwieweit diese Entwicklung in naher oder ferner Zukunft mit zu einer quantitativen Knappheit führen kann, soll nachstehend analysiert werden.

Für die Abschätzung des künftigen Arbeitskräfteangebotes im Wirtschaftsraum wird auf die aktuellste Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg zurückgegriffen, welche auch Aussagen zur Entwicklung in Luckenwalde und in Ludwigsfelde trifft. Für die Zukunftsrechnungen wird davon ausgegangen, dass 80 % der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren tatsächlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese Annahme entspricht der maximalen Erwerbsbeteiligung, die im Land Brandenburg jemals erreicht wurde.

Bei der Abschätzung der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage wird mit zwei Szenarien gearbeitet. Das erste – pessimistische – Szenario 1 geht davon aus, dass die langfristige Arbeitskräftenachfrage im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde auf dem jetzigen Niveau stagniert. Das zweite – optimistische – Szenario 2 legt, jeweils für die Standorte Luckenwalde (0,79 %) und Ludwigsfelde (2,12 %) die Hälfte der zwischen 2005 und 2009 erreichten Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als künftige Entwicklungspfade zu Grunde.

In der Zusammenschau dieser Annahmen zeigen sich für den gesamten Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde die in der nachstehenden Übersicht dargestellten Zukunftsperspektiven.

## Übersicht 85 Abschätzung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde bis zum Jahr 2030



Quelle: eigene Berechnungen

Unabhängig davon, ob sich im Wirtschaftsraum das pessimistische oder aber das optimistische Beschäftigungsszenario durchsetzen wird, sind die grundsätzlichen Entwicklungstendenzen klar zu ersehen:

- Gegenwärtig übersteigt das quantitative Arbeitskräfteangebot noch die Arbeitskräftenachfrage. Dementsprechend mussten in Luckenwalde und Ludwigsfelde in 2008 bzw. 2009 jahresdurchschnittlich zusammen noch 3.082 bzw. 2.913 Arbeitslose registriert werden. In Zukunft wird das Arbeitskräfteangebot in diesen beiden Standorten allein aber nicht mehr ausreichen, um die Arbeitskräftenachfrage sichern zu können.
- Bei Eintritt des pessimistischen Szenarios wird im Jahr 2020 einer Arbeitskräftenachfrage von etwa 19.500 nur noch ein Arbeitskräfteangebot von etwa 20.500 Personen gegenüber stehen. Spätestens um das Jahr 2025 werden dann bei diesem Szenario quantitative Engpässe auftreten.
- Sollte das optimistische Szenario eintreten, wird bereits deutlich früher das verfügbare Arbeitskräfteangebot in der Region nicht mehr ausreichen, um die Arbeitskräftenachfrage zu sichern. Bereits im Jahr 2015 träfe eine Nachfrage nach etwa 21.600 Arbeitskräften lediglich auf ein Arbeitskräfteangebot von knapp etwas mehr als 22.000 Personen.

Auch diese mittel- bis langfristigen Entwicklungsperspektiven sollten so schnell wie möglich in den Blick genommen werden, um nachhaltig den Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft sicherstellen zu können – beispielsweise durch ein überregional ausgerichtetes Fachkräftemarketing sowie durch Aktivitäten zur Gewinnung von Ein- und Auspendler/innen für den Wohn- bzw. Arbeitsplatzstandort Luckenwalde-Ludwigsfelde.

## 4.2 Handlungsempfehlungen für den Wirtschaftsraum

Die vorgestellten Untersuchungsergebnisse machen für den gesamten Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde drei – für die Fachkräftesicherung – besonders bedeutsame Herausforderungen sichtbar, aus denen entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten sind.

1. Zur Sicherung des aktuellen wie auch des künftigen Bedarfs an Nachwuchskräften wird es darauf ankommen, alle jungen Menschen in der Region nachhaltig über vorhandene Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu informieren sowie diesen attraktive berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven konkret anzubieten bzw. aufzuzeigen. Nur dadurch können die nach wie vor weit verbreiteten Abwanderungsabsichten verringert und das verfügbare Nachwuchskräftepotential erschlossen werden.

Eine systematische Berufs- sowie Studienorientierung an allen allgemein bildenden Schulen der Region kann für die Basisinformationen in o. a. Sinne sorgen.<sup>142</sup> Darüber hinaus sollten sich die Unternehmen im Wirtschaftsraum mit auf diese Basisinformationen abgestimmten Angeboten für Praxiseinblicke und Praxiserfahrungen von Schüler/innen engagieren, um so das bessere wechselseitige Kennenlernen von potentiellen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zu ermöglichen.

Zudem müssen sich Unternehmen mit ihren Angeboten für Fachkräfte noch attraktiver machen, was verbesserte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven u.a.m. einschließt.

Schließlich gilt es in Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen mehr duale und berufsbegleitende Studiengänge anzubieten, weil durch derartige Studienformen besser qualifizierte Schulabgänger/innen an den Wirtschaftsraum gebunden werden können.<sup>143</sup>

2. Die Nachfrage nach höher qualifizierten und innovationsrelevanten Fachkräften nimmt kurz-, mittel- sowie langfristig zu. Die Sicherung dieser Fachkräftebedarfe muss aufgrund der unternehmensstrategischen Bedeutung dieser Beschäftigtengruppen umgehend angegangen werden, da die Unternehmen im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde anderenfalls an Wettbewerbsfähigkeit einbüßen.

<sup>142</sup> Siehe dazu ausführlicher die entsprechenden Handlungsempfehlungen für den Standort Ludwigsfelde im Abschnitt 3.5.1.

<sup>143</sup> Vergleiche dazu die konkreteren Hinweise in den Handlungsempfehlungen für den Standort Luckenwalde im Abschnitt 2.5.1.

Angesichts dieses akuten wie dringenden Bedarfs wird den kommunalen Wirtschaftsförderungen in der Region empfohlen, möglichst kurzfristig ein Dienstleistungsangebot für KMU zur Akquise höher qualifizierter Arbeitskräfte zu entwickeln und vorzuhalten (Rekrutierungsbüro). Um einen entsprechenden Dienstleister auslasten zu können, wird dabei die Kooperation beider benachbarten Regionaler Wachstumskerne, gegebenenfalls unter Einbeziehung des Landkreises Teltow-Fläming, als sinnvoll erachtet.

Neben einem solchen, kurzfristig Wirkungen entfaltendem, Rekrutierungsbüro sollten die Kooperationen von Standorten und Unternehmen im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde mit Hochschulen in der Region Berlin-Brandenburg intensiviert werden. Aufgrund der vielfältigen dabei zu beschreitenden Wege wird eine solche Vorgehensweise zumeist aber erst mittelfristig Wirkungen entfalten können.<sup>144</sup>

3. Aufgrund der positiven Beschäftigungsperspektiven einerseits und der absehbaren demographischen Entwicklung andererseits ist für den Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde bereits in naher Zukunft nicht nur ein qualitativer, sondern auch ein quantitativer Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot zu erwarten. Dieser Herausforderung muss frühzeitig begegnet werden, da nur so die mittel- bis langfristig wirkenden Prozesse der räumlichen und demographischen Bevölkerungsentwicklung rechtzeitig beeinflusst werden können.

Endogene Ansatzpunkte für die Ausweitung des künftigen Arbeitskräfteangebotes bieten die in der Region (noch) vorhandenen jungen und weiblichen Fachkräftepotentiale; letztere vornehmlich am Standort Ludwigsfelde. Darüber hinaus sollten Aktivitäten zur Rückgewinnung von Auspendler/innen aus Luckenwalde bzw. Ludwigsfelde als Arbeitskräfte für diese beiden Standorte entfaltet werden. Auch die Gewinnung von Einpendler/innen und deren Familien für diese Kommunen als Wohnstandorte kann zu Stärkung von Steuerkraft und Arbeitskräfteangebot im Wirtschaftsraum beitragen.

Aufgrund der gleichwohl begrenzten endogenen Arbeitskräfteressourcen gilt es auch entsprechende exogene Potentiale zu nutzen. Ein spezielles Fachkräftemarketing, welches die Ausbildungs- und Arbeitsangebote der beiden Standorte im Wirtschaftsraum Luckenwalde-Ludwigsfelde systematisch überregional präsentiert, kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Weitere und detailliertere Handlungsempfehlungen, die zumeist an die beiden Einzelstandorte im Wirtschaftsraum gerichtet sind, finden sich in den entsprechenden Untersuchungsabschnitten der vorliegenden Fachkräfteanalyse.<sup>145</sup> Auf deren erneute Darstellung kann daher an dieser Stelle verzichtet werden.

---

<sup>144</sup> Ebenda.

<sup>145</sup> Vergleiche dazu Abschnitt 2.5.1 für den Standort Luckenwalde und Abschnitt 3.5.1 für den Standort Ludwigsfelde.

## 5 Literatur- und Quellenverzeichnis

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

**Astor (2002):** Innovation – eine Domäne der Jugend? Betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. Erschienen in: Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik, hrsg. von B. Badura, H. Schellschmidt, Ch. Vetter, Berlin-Heidelberg 2003, S. 153-166

**Briedis, Fabian (2010):** Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen, Hannover, S. 71 ff.

**Busch (2007):** When Have All the Graduates Gone? SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW, Berlin.

**DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2010):** Innovationspotenzialanalyse Stadt Luckenwalde, Berlin

**Larsen, Christa / Bieräugel, Roland / Schuldt, Karsten (2010):** Studie zur Fachkräftesituation im Bereich Forschung und Entwicklung im Land Brandenburg, Frankfurt am Main und Potsdam

**sbp (2010):** Fortschreibung des Wirtschaftsentwicklungskonzepts des Regionalen Wachstumskerns Ludwigsfelde – Abschlussbericht Juni 2010, Essen

**Schuldt, Karsten (2008):** Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse im Land Brandenburg, Teltow

**Tiemann, Michael et. al. (2008):** Berufsfelddefinitionen des BIBB auf Basis der Klassifizierung der Berufe, Bonn

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

## **Anlagen**

- Anlage 1** Erhebungsbogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Luckenwalde
- Anlage 2** Erhebungsbogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Ludwigsfelde - vor-Ort-Gespräche
- Anlage 3** Erhebungsbogen für die Schülerbefragung in Ludwigsfelde
- Anlage 4** Personalwirtschaftlich relevante Förderprogramme (Auswahl)
- Anlage 5** Hochschulen und Studiengänge mit Bezug zu den Branchenkompetenzfeldern in Luckenwalde
- Anlage 6** Hochschultage bzw. Firmenkontaktmessen in Berlin-Brandenburg (Auswahl)
- Anlage 7** Technologietransferstellen und Career Service an Hochschulen in Berlin-Brandenburg
- Anlage 8** Branchennetzwerke und Branchentransferstellen mit besonderer Relevanz für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde
- Anlage 9** Doppelt qualifizierende Studiengänge in Berlin-Brandenburg (Auswahl)
- Anlage 10** Wanderung von Hochschulabsolventen/innen nach Fächergruppen
- Anlage 11** Erhebungsbogen zur Fachkräftebedarfsanalyse Ludwigsfelde - Telefoninterviews
- Anlage 12.1** Tabellarische Ergebnisse der Befragung von Unternehmen in Luckenwalde
- Anlage 12.2** Tabellarische Ergebnisse der Befragung von Unternehmen im Umland von Luckenwalde
- Anlage 13** Tabellarische Ergebnisse der Befragung von Unternehmen in Ludwigsfelde
- Anlage 14** Beitrag vom 3.11.2010 zur Wirtschaftswoche Teltow-Fläming