

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe im Landkreis Elbe-Elster 2011/2012

- Auswertung nach Wirtschaftszweigen (Systematik 2008) –
- anonymisiert –

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

Inhalt

1. Unternehmen.....	4
Tabelle 1.1: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008).....	4
Tabelle 1.1.1: Untersuchte Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe (WZ 2008, Abschnitt C).....	4
Tabelle 1.1.2: Untersuchte Unternehmen im Handel (WZ 2008, Abschnitt G).....	4
Tabelle 1.1.3: Untersuchte Unternehmen im Baugewerbe (WZ 2008, Abschnitt F).....	4
Tabelle 1.1.4: Untersuchte Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen (WZ 2008, Abschnitt Q).....	5
Tabelle 1.2: Untersuchte Unternehmen nach Branchenkompetenzfeldern.....	5
Tabelle 1.3: Produkte der untersuchten Unternehmen nach WZ.....	7
Tabelle 1.4: Sitz der untersuchten Unternehmen (absolute Angaben).....	8
Tabelle 1.5: Untersuchte Unternehmen nach WZ und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung IAB).....	9
Tabelle 1.6: Untersuchte Unternehmen nach WZ und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung BA).....	9
Tabelle 1.7: Umsatzentwicklung nach WZ in den letzten zwei Jahren (absolut und prozentual).....	10
Tabelle 1.8: Erwartete Umsatzentwicklung nach WZ in den nächsten zwei Jahren.....	11
Tabelle 1.9: Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit.....	12
Tabelle 1.10: Geplante Veränderungen im Unternehmen.....	13
2. Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf.....	14
Tabelle 2.1: Beschäftigte nach WZ (absolut), ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) sowie der Mittelwert Beschäftigte pro Unternehmen (in %).....	14
Tabelle 2.2: Beschäftigte nach WZ und Geschlecht.....	14
Tabelle 2.3: Anteil weiblicher Beschäftigter nach WZ.....	14
Tabelle 2.4: Zusätzliche Leiharbeiter nach WZ.....	15
Tabelle 2.5: Beschäftigte nach WZ, Art der Beschäftigung und Geschlecht.....	16
Tabelle 2.6: Beschäftigungsentwicklung nach WZ in den letzten zwei Jahren.....	17
Tabelle 2.7: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach WZ in den nächsten zwei Jahren.....	18
Tabelle 2.8: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau und Kernberufen.....	19
Tabelle 2.9: Altersstruktur der Belegschaften nach WZ.....	25
Tabelle 2.10.1: Überalterte Bereiche aus Sicht der Unternehmen.....	26
Tabelle 2.10.2: Überalterte Bereiche konkret aus Sicht der Unternehmen.....	26
Tabelle 2.11.1: gesicherte Personalnachfolge für überalterte Bereiche.....	27
Tabelle 2.11.2: Sicherung der Personalnachfolge.....	27
Tabelle 2.12.1: Relevanz der Geschäftsführernachfolge in den nächsten zwei Jahren?.....	28
Tabelle 2.12.2: Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge.....	28
Tabelle 2.12.3: Ist die Geschäftsführungsnachfolge gesichert?.....	29
3. Personalakquise.....	30
Tabelle 3.1: Derzeit freie Stellen pro WZ.....	30
Tabelle 3.2: Gründe für den Fachkräftebedarf (Anteil in %).....	31
Tabelle 3.3: Probleme bei der Stellenbesetzung.....	31
Tabelle 3.4: Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung.....	31
Tabelle 3.5.1: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, absolute Angaben).....	33
Tabelle 3.5.2: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, Angaben in %).....	34
Tabelle 3.6: Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland formal anerkannten Berufsabschluss.....	35
Tabelle 3.7: Anpassungsqualifizierungen für die Anstellung ohne formal anerkannten Berufsabschluss.....	35
Tabelle 3.8: Wenn Anpassungsqualifikationen nötig sind, welche wären dies?.....	36
Tabelle 3.9: Entlohnung (Angaben in %).....	36
Tabelle 3.10: Entlohnung nach folgenden Tarifen.....	37
Tabelle 3.11: Vergütung (Angaben in %).....	37
Tabelle 3.12: Sonstige Vergütung.....	38
Tabelle 3.13: Maßnahmen um Fachkräfte an das Unternehmen/ die Einrichtung zu binden.....	38
Tabelle 3.14: Einschätzung als familienfreundliches Unternehmen.....	40

Tabelle 3.15: Familienfreundliche Angebote.....	41
4. Ausbildung.....	43
Tabelle 4.1: Ausbildungsbetriebe.....	43
Tabelle 4.2: Ausbildungsengagement im Zeitverlauf.....	43
Tabelle 4.3: In welchem Maße bilden Sie in Zukunft aus? (Angaben in %).....	43
Tabelle 4.4: Wieso bilden Sie in der Zukunft nicht aus?.....	44
Tabelle 4.5: Ausbildungsberufe nach WZ; sowie Auszubildende nach WZ und Geschlecht.....	44
Tabelle 4.6: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung.....	46
Tabelle 4.7: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung.....	46
Tabelle 4.8: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe.....	48
Tabelle 4.9: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe konkret.....	49
Tabelle 4.10: Ausbildung nach Bedarf (Angaben in %).....	50
Tabelle 4.11: Form der Ausbildung (Angaben in %).....	50
Tabelle 4.12: Übernahme der Auszubildenden in Prozent (Mittelwert).....	50
Tabelle 4.13: Abbrecherquote (Mittelwert).....	50
Tabelle 4.14: Praktikumsangebote im Unternehmen.....	51
Tabelle 4.15.1: Praktika für Schüler.....	52
Tabelle 4.15.2: Ferienjobs.....	52
Tabelle 4.15.3: Praktika für Studenten.....	52
Tabelle 4.15.4: Praktika für Arbeitslose.....	52
5. Weiterbildung.....	53
Tabelle 5.1: Betriebliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren (Angaben in %).....	53
Tabelle 5.2: Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret (Angaben in %).....	53
Tabelle 5.3: Gesetzliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret.....	54
Tabelle 5.4: Zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret.....	55
Tabelle 5.5: Konkrete Weiterbildungsbedarfe nach Unternehmensbereich.....	57
Tabelle 5.6: Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen.....	57
Tabelle 5.7: Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen.....	58
6. Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz.....	59
Tabelle 6.1: Kooperationen (in%).....	59
Tabelle 6.2: Würden Sie gern mit Schulen kooperieren, wenn Sie dies noch nicht bis jetzt getan haben?.....	62
Tabelle 6.3: Formen der Unterstützungen von Schulen (Mehrfachnennungen, absolute Angaben).....	63
7. Branchenentwicklung.....	64
Tabelle 7.1: Mittelfristige Entwicklung der Branche.....	64
Tabelle 7.2: Technologische Auswirkungen.....	66
Tabelle 7.3: Organisatorische Auswirkungen.....	68
Tabelle 7.4: Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten.....	69
8. Region.....	70
Tabelle 8.1: Regionale Besonderheiten.....	70
Tabelle 8.2: Wohnort der Beschäftigten nach Unternehmen (absolut).....	72
Tabelle 8.3: Wohnort der Beschäftigten (Anzahl der Beschäftigten).....	73

1. Unternehmen

Tabelle 1.1: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe	26	34,2
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18	23,7
F: Baugewerbe	16	21,1
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	11	14,5
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2	2,6
J: Information und Kommunikation	1	1,3
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	1,3
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1	1,3
Insgesamt	76	100,0

Tabelle 1.1.1: Untersuchte Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe (WZ 2008, Abschnitt C)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
10: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	5	19,2
11: Getränkeherstellung	1	3,8
23: Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1	3,8
24: Metallherzeugung und -bearbeitung	2	7,7
25: Herstellung von Metallzeugnissen	6	23,1
27: Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3	11,5
28: Maschinenbau	6	23,1
32: Herstellung von sonstigen Waren	1	3,8
33: Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	1	3,8
C: Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	26	100,0

Tabelle 1.1.2: Untersuchte Unternehmen im Handel (WZ 2008, Abschnitt G)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
45: Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13	72,2
47: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5	27,8
G: Handel insgesamt	18	100,0

Tabelle 1.1.3: Untersuchte Unternehmen im Baugewerbe (WZ 2008, Abschnitt F)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
41: Hochbau	1	6,2
42: Tiefbau	2	12,5
43: Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstiges Ausbaugewerbe	13	81,2
F: Baugewerbe insgesamt	16	100,0

Tabelle 1.1.4: Untersuchte Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen (WZ 2008, Abschnitt Q)

Wirtschaftszweige	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
86: Gesundheitswesen	1	9,1
87: Heime	4	36,4
88: Sozialwesen (ohne Heime)	6	54,5
Q: Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt	11	100,0

Tabelle 1.2: Untersuchte Unternehmen nach Branchenkompetenzfeldern

Branchenkompetenzfelder	Anzahl befragter Unternehmen	Prozent
Automotive	15	19,7
Biotechnologie/Life Sciences	12	15,8
Energiewirtschaft/-technologie (inkl. Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe)	1	1,3
Ernährungswirtschaft	6	7,9
Holzverarbeitende Wirtschaft	1	1,3
Kunststoffe/Chemie	0	0
Logistik	0	0
Luftfahrttechnik	0	0
Medien/IKT (inkl. Geoinformationswirtschaft)	1	1,3
Metall	10	13,2
Optik	0	0
Papier	0	0
Schienenverkehrstechnik	0	0
Tourismus	0	0
Querschnittsbranche Mikroelektronik	0	0
Sonstiges	30	39,5
Insgesamt	76	100,0

Sonstiges:

- 7 Unternehmen C: Verarbeitendes Gewerbe:
 - 1x 23: Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
 - 1x 25: Herstellung von Metallerzeugnissen
 - 1x 27: Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
 - 4x 28: Maschinenbau
- 14 Unternehmen F: Baugewerbe
 - 1x 41: Hochbau
 - 2x 42: Tiefbau
 - 11x 43: Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstiges Ausbaugewerbe
- 5 Unternehmen G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
 - 5x 47: Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- 1 Unternehmen K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
 - 1x 65: Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)
- 2 Unternehmen M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen

2x 71: Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen

- 1 Unternehmen N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
1x 81: Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

Achtung: Im Folgenden werden die Ergebnisse der Wirtschaftszweige, in denen nur ein oder zwei Unternehmen befragt wurden (M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen), aus Gründen der Anonymität nicht weiter einzeln dargestellt, sondern zur Kategorie „Sonstiges“ sortiert.

Tabelle 1.3: Produkte der untersuchten Unternehmen nach WZ

Wirtschaftszweige	Produkte
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	<ul style="list-style-type: none"> - Alles rund um Naturstein: Küchenarbeitsplatten, Bäder, Fassaden, Treppen – auch Restaurierung und Reinigung - Backwaren aller Art (2x) - Beschichtungen von metallischen Klein-, Massen- und Gestellteilen – Schwerpunkt auf Verbindungselementen, Stanz- und Konstruktionsteilen – Oberflächenbeschichtung für Automobilindustrie - Einbaugarnituren (Betätigungselemente für erdverbaute Gas- u. Wasserschieber) - Futtermittel - Hersteller von Plasmaschneidmaschinen, Entwicklung, Vertrieb, Forschung und Produktion von Plasma-Schneid-Techniken - Herstellung blankgezogener Drähte - Herstellung Geländer, Zäune, Treppen, Toranlagen, Antrieben sowie Zulieferer für das verarbeitende Gewerbe - Herstellung und Gewinnung von Mineralwässer, alkoholfreie Getränke, Produktion und Verkauf - Herstellung und Vertrieb von Toren, Türen, Fenstern, Treppen aus Metall und Nichteisenmetallen (z.B. Aluminium) - Herstellung und Vertrieb von Zahntechnik - Herstellung von Bremsleitungssystemen, Kraftstoffleitungen, Druckmessleitungen für Rußpartikelfilter und Steuerleitungen für Kfz - Herstellung von Kommutatoren, Schleifringkörpern und duroplastischen Formteilen für Elektromaschinenbau - Herstellung von Sonderwerkzeugen - Herstellung, Wartung, Einbau von Dunkelstrahlerheizungen und Lüftungsanlagen - Joghurt, Desserts - Kabelverbinder für Hoch- und Mittelspannungen - Kunststoffprodukte für Bau - Melkanlagen- und Milchkühltechnikservice - Produktion und Verkauf Fleisch- und Wurstwaren - Sondermaschinen- und Anlagenbau - Strahlen, Lasern, Plasmaschneiden, Schweißen, Kanten und Montage von Metall-erzeugnissen aller Art für öffentliche und private Kunden - Wärmepumpen, Melkanlagen - Zulieferprodukte für Maschinenbau (Antriebe), Instandsetzung hydraulischer Anlagen, Sondermaschinen
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	<ul style="list-style-type: none"> - Arznei- und Hilfsmittelversorgung für Patienten und Praxen (4x) - Kfz-Reparatur und –verkauf (4x) - Ladengeschäft und online-Handel mit Fahrrädern, Gebrauchtfahrzeugen, Motorrädern, Quad/ ATV, Scootern, Helmen, Zubehör für all diese Fahrzeuge sowie Gebrauchtteile - Reparatur und Verkauf von PKW der Marken VW, Skoda, Audi - Reparatur von PKW aller Marken und ca.10% PKW-Handel - Reparatur von PKW, LKW und Baumaschinen/Straßenreinigung/Containerdienst/Baumaschinen-Vermietung/Winterdienst - Reparatur und Verkauf von PKW und Nutzfahrzeugen - Tankstelle - Kraftstoffverkauf und Shop - Verkauf von Neu- und Gebrauchtwagen - PKW und Nutzfahrzeuge sowie Service - Verkauf, Service und Teile für PKW, Nutzfahrzeuge und Freizeitmobile - Neu- und Gebrauchtwagen - Vermietung, Verkauf, Instandsetzung von Nutzfahrzeugen, Hydraulikservice, Transport, Sattlerservice, Industriebereifungen, Instandsetzung von Dieselmotoren - Wartung, Pflege, Reparatur von Kfz
F: Baugewerbe (N=16)	<ul style="list-style-type: none"> - Bau und Reparatur von Dächern - Bühnen, Hallen, Stahlgerüste - Dachdecker - Dachdeckung und –reparatur

	<ul style="list-style-type: none"> - Elektroinstallation, Blitzschutzanlagenbau - Fenster und Türen - Fensterbau, Türenbau, wenig Reparatur - Heizung, Sanitär, Lüftung - Herstellung von Dachzubehör - Hoch- und Ausbau, Dachdeckerei - Hochbau schlüsselfertig für gewerblich und privat - Installation und Wartung von Wärmepumpen, Fotovoltaik, Heizung und Sanitär- anlagen - Kanalrohrbau, Straßenbau, Wasserleitungsbau, Landschaftsbau, Spezialtiefbau - Luftsysteme, Wärme, Wasser - Pflasterarbeiten (Beton- und Naturstein, Pflanzarbeiten, Treppenanlagen, Zaunbau, Toranlagen, Medienanschlüsse, Regenwassernutzung sowie bituminöse Fugen, auch für Tankstellenflächen berechtigt - Tiefbau, kompletter Straßenbau, Pflasterarbeiten, Zaunbau, minimal im Hochbau
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ganzheitliche Therapie und Gesundheitsbildung, Fachärztliche Versorgung, Prä- vention und Kurse, Ernährungsberatung, Rehabilitationssport - Häusliche Krankenpflege, Krankentransport, Kita, Rettungsdienst, Notfallrettung - Pflege, Fahrdienst, Rettung, soziale Dienstleistungen für Familien, Kinder, Senio- ren, Behinderte, Migranten - Pflegedienste, betreutes Wohnen, Kindergarten, Wohnstätte für geistig Behinder- te, Kleiderkammer, Mutter-Kind-Kur-Vermittlung, Krankentransport, Rettungs- dienst - Pflegedienstleistungen - Pflegedienstleistungen an Bewohnern - Pflegeheim, Altenpflege, stationär, ambulant - Stationäre Pflege, ambulante Pflege, Kurzzeitpflege, betreutes Wohnen - Stationäre und ambulante Krankenversorgung - Stationäre und teilstationäre Pflege, betreutes Wohnen - Werkstatt für behinderte Menschen (Teilevormontage, Verpackung, Gärtnereiar- beit), Leistungen zur Eingliederungshilfe
<p>Sonstiges (N=5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planung (Bautechnik, Statik) - Planungsleistungen für öffentlich und privat - Entwicklung von Software und Steuerungstechnik, Bestückung von Schaltschrän- ken, Komplettanbieter in der Automation (Projektierung, Realisierung, Software, Beratung, Vertrieb) - Gesetzliche Krankenversicherung und Zusatzprodukte, die betrieblich verkauft werden (eigene und von Dritten), Gesundheitsdienstleistungen und -beratung - Consulting, Facility Management, Informationssysteme, Netzdokumentation, Planung, 3D-Laserscanning, Vermessung, Sachverständiger, Management von Rohrleitungsprojekten

Tabelle 1.4: Sitz der untersuchten Unternehmen (absolute Angaben)

Wirtschaftszweige	Hauptwohnsitz	Nebensitz/Zweigstelle
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	21	5
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	16	2
F: Baugewerbe (N=16)	16	0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	7	3
Sonstiges (N=4)	3	1
Insgesamt (N=74)	63 (85,1%)	11 (14,9%)

Tabelle 1.5: Untersuchte Unternehmen nach WZ und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung IAB)

Wirtschaftszweige	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte	Unternehmen insgesamt
C: Verarbeitendes Gewerbe	1	5	9	9	2	26
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	6	6	6	0	0	18
F: Baugewerbe	2	1	10	3	0	16
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	0	0	3	4	3	10
Sonstiges	1	1	3	0	0	5
Insgesamt	10	13	31	16	5	75

Tabelle 1.6: Untersuchte Unternehmen nach WZ und Betriebsgröße (Gruppeneinteilung BA)

Wirtschaftszweige	1 bis 5 Beschäftigte	6 bis 9 Beschäftigte	10 bis 19 Beschäftigte	20 bis 49 Beschäftigte	50 bis 99 Beschäftigte	100 bis 199 Beschäftigte	200 bis 249 Beschäftigte	250 bis 499 Beschäftigte	500 Beschäftigte u. mehr	Unternehmen insgesamt
C: Verarbeitendes Gewerbe	1	5	1	8	2	5	2	2	0	26
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7	5	3	3	0	0	0	0	0	18
F: Baugewerbe	3	0	6	4	2	1	0	0	0	16
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	0	0	0	3	2	1	1	2	1	10
Sonstiges	2	0	2	1	0	0	0	0	0	5
Insgesamt	13	10	12	19	6	7	3	4	1	75

Tabelle 1.7: Umsatzentwicklung nach WZ in den letzten zwei Jahren (absolut und prozentual)

Wirtschaftszweige		Umsatzentwicklung				
		Stark gesunken	Leicht gesunken	Konstant	Leicht gestiegen	Stark gestiegen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26; N=2.226)	Anzahl der Unternehmen	1	2	7	8	8
	Anteil der Unternehmen in %	3,8%	7,7%	26,9%	30,8%	30,8%
	Beschäftigte in den Unternehmen	235	41	172	560	1.218
	Anteil der Beschäftigten in %	10,6%	1,8%	7,7%	25,2%	54,7%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18; N=199)	Anzahl der Unternehmen	1	4	10	3	0
	Anteil der Unternehmen in %	5,6%	22,2%	55,6%	16,7%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	4	29	112	54	0
	Anteil der Beschäftigten in %	2,0%	14,6%	56,3%	27,1%	0%
F: Baugewerbe (N=16; N=478)	Anzahl der Unternehmen	0	1	10	30	2
	Anteil der Unternehmen in %	0%	6,2%	62,5%	18,8%	12,5%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	5	236	109	128
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	1,0%	49,4%	22,8%	26,8%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=7; N=1.508)	Anzahl der Unternehmen	0	0	1	6	0
	Anteil der Unternehmen in %	0%	0%	14,3%	85,7%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	23	1.485	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	0%	1,5%	98,5%	0%
Sonstiges (N=4; N=37)	Anzahl der Unternehmen	0	0	3	1	0
	Anteil der Unternehmen in %	0%	0%	75,0%	25,0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	35	2	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	0%	94,6%	5,4%	0%
Insgesamt (N=71; N=4.458)	Anzahl der Unternehmen	2	7	31	21	10
	Anteil der Unternehmen in %	2,8%	9,9%	43,7%	29,6%	14,1%
	Beschäftigte in den Unternehmen	239	75	588	2.210	1.346
	Anteil der Beschäftigten in %	5,4%	1,7%	13,2%	49,6%	30,2%

Tabelle 1.8: Erwartete Umsatzentwicklung nach WZ in den nächsten zwei Jahren

Wirtschaftszweige		Erwartete Umsatzentwicklung				
		Stark sinken	Leicht sinken	Konstant	Leicht steigen	Stark steigen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26; N=2.226)	Anzahl der Unternehmen	1	1	9	12	3
	Anteil der Unternehmen in %	3,8%	3,8%	34,6%	46,2%	11,5%
	Beschäftigte in den Unternehmen	4	26	506	1.357	333
	Anteil der Beschäftigten in %	0,2%	1,2%	22,7%	61,0%	15,0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=17; N=192)	Anzahl der Unternehmen	0	3	12	2	0
	Anteil der Unternehmen in %	0%	17,6%	70,6%	11,8%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	21	160	11	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	10,9%	83,3%	5,7%	0%
F: Baugewerbe (N=14; N=445)	Anzahl der Unternehmen	0	1	12	1	0
	Anteil der Unternehmen in %	0%	7,1%	85,7%	7,1%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	5	332	108	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	1,1%	74,6%	24,3%	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8; N=1.737)	Anzahl der Unternehmen	1	0	2	4	1
	Anteil der Unternehmen in %	12,5%	0%	25,0%	50,0%	12,5%
	Beschäftigte in den Unternehmen	229	0	284	1.104	20
	Anteil der Beschäftigten in %	13,2%	0%	16,4%	69,3%	1,2%
Sonstige (N=3; N=17)	Anzahl der Unternehmen	0	0	2	1	0
	Anteil der Unternehmen in %	0%	0%	66,7%	33,3%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	15	2	0
	Anteil der Beschäftigten in %	0%	0%	88,2%	11,8%	0%
Insgesamt (N=68; N=4.617)	Anzahl der Unternehmen	2	5	37	20	4
	Anteil der Unternehmen in %	2,9%	7,4%	54,4%	29,4%	5,9%
	Beschäftigte in den Unternehmen	233	52	1.297	2.682	353
	Anteil der Beschäftigten in %	5,0%	1,1%	28,1%	58,1%	7,6%

Tabelle 1.9: Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit

Wirtschaftszweige		Wettbewerbsfähigkeit					
		Sehr gut	Gut	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht	Sehr schlecht
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	Anzahl der Unternehmen	4	19	2	1	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	15,4%	73,1%	7,7%	3,8%	0%	0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	Anzahl der Unternehmen	1	15	2	0	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	5,6%	83,3%	11,1%	0%	0%	0%
F: Baugewerbe (N=16)	Anzahl der Unternehmen	4	8	4	0	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	25,0%	50,0%	25,0%	0%	0%	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)	Anzahl der Unternehmen	3	4	2	0	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	33,3%	44,4%	22,2%	0%	0%	0%
Sonstige (N=5)	Anzahl der Unternehmen	1	3	1	0	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	20,0%	60,0%	25,0%	0%	0%	0%
Insgesamt (N=74)	Anzahl der Unternehmen	13	49	11	1	0	0
	Anteil der Unternehmen in %	17,6%	66,2%	14,9%	1,4%	0%	0%

Tabelle 1.10: Geplante Veränderungen im Unternehmen

Wirtschaftszweige	Entwicklung neuer Produkte /DL	Erschließung neuer Märkte	Investition in neue Technik	Erweiterungs-investitionen	Produktions-verlagerung	Sonstiges
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	61,5%	46,2%	65,4%	34,6%	15,4%	8,0% (N=25)
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	22,0%	5,6%	44,4%	11,1%	0%	16,7%
F: Baugewerbe (N=16)	43,8%	25,0%	56,2%	25,0%	0%	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	22,2% (N=9)	37,5%	37,5%	50,0%	0%	12,5%
Sonstige (N=5)	40,0%	20,0%	20,0%	0%	0%	0%
Insgesamt (N=73)	41,9% (N=74)	28,8%	52,1%	26,0%	5,5%	8,3% (N=72)

Sonstige geplante Veränderungen:

- Übernahme Apotheke des Vater 1/2012 am gleichen Ort
- Übernahme durch Sohn ab 2012
- Übernahme eines Autohauses ohne Nachfolge geplant
- Energie/Heizung
- Firmenübernahme Vorproduktion
- Unabhängig von steig. E-Preisen machen sie Fotovoltaikanlage

2. Beschäftigungsentwicklung, Belegschaftsstrukturen und Fachkräftebedarf

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

Wirtschaftszweige	Beschäftigte insgesamt	Anteil Beschäftigter an Gesamtbeschäftigung in %	durchschnittlich Beschäftigte pro Unternehmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	2.226	46,1%	87
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	199	4,1%	11
F: Baugewerbe (N=16)	478	9,9%	30
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)*	1.865	38,7%	187
Sonstige (N=5)	57	1,2%	11
Insgesamt (N=75)*	4.825	100,0%	64

* Ein Unternehmen gibt keine Beschäftigtenzahl an.

Tabelle 2.2: Beschäftigte nach WZ und Geschlecht

Wirtschaftszweige	Anzahl Beschäftigter		
	insgesamt	männlich	weiblich
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	2.226 (2.013)**	1.439	574
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	199	127	72
F: Baugewerbe (N=16)	478	393	85
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)*	1.865	498	1.367
Sonstige (N=5)	57	29	28
Insgesamt (N=75)*	4.825 (4.612)**	2.486	2.126

* Ein Unternehmen gibt keine Beschäftigtenzahl an.

** Ein Unternehmen mit 213 Beschäftigten macht keine näheren Angaben zur Geschlechtsstruktur der Beschäftigten.

Tabelle 2.3: Anteil weiblicher Beschäftigter nach WZ

Wirtschaftszweige	Anteil weiblicher Beschäftigter in %
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=24)	28,5%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	36,2%
F: Baugewerbe (N=16)	17,8%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	73,3%
Sonstige (N=5)	49,1%
Insgesamt (N=74)	46,1%

Tabelle 2.4: Zusätzliche Leiharbeiter nach WZ

Wirtschaftszweige	Anzahl an Unternehmen mit Leiharbeitern	Anzahl Leiharbeiter
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)	4	54
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=15)	0	-
F: Baugewerbe (N=15)	2	31
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=7)	1	1
Sonstige (N=5)	0	-
Insgesamt (N=64)	7	86

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

Wirtschaftszweige	Anzahl Beschäftigter						
	Anzahl Vollzeitbeschäftigte	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeit an Gesamtbeschäftigung	Anzahl männlich Vollzeit	Anzahl Weiblich Vollzeit	Anzahl männlich Teilzeit	Anzahl Weiblich Teilzeit
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	2.117 (1.914)*	109 (99)*	4,9%	1.406	508	33	66
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	160	39	19,6%	121	39	5	34
F: Baugewerbe (N=16)	456	22	4,6%	386	70	7	15
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)	903	952	51,3%	421	482	72	827
Sonstige (N=5)	44	13	22,8%	26	18	3	10
Insgesamt (N=74)	3.680 (3.477)*	1.082 (1.072)*	22,7%	2.360	1.117	120	952

* Ein Unternehmen mit insgesamt 213 Beschäftigten macht keine näheren Angaben zur Geschlechtsstruktur der Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 2.6: Beschäftigungsentwicklung nach WZ in den letzten zwei Jahren

Wirtschaftszweige		Beschäftigungsentwicklung				
		stark gesunken	leicht gesunken	konstant	leicht gestiegen	stark gestiegen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26; N=2.226)	Anzahl der Unternehmen	1	2	10	9	4
	Anteil der Unternehmen	3,8%	7,7%	38,5%	34,6%	15,4%
	Beschäftigte in den Unternehmen	235	85	284	962	660
	Anteil der Beschäftigten	10,6%	3,8%	12,8%	43,2%	29,6%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18; N=199)	Anzahl der Unternehmen	0	2	15	1	0
	Anteil der Unternehmen	0%	11,1%	83,3%	5,6%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	6	185	8	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	3,0%	93,0%	4,0%	0%
F: Baugewerbe (N=16; N=478)	Anzahl der Unternehmen	0	1	12	2	1
	Anteil der Unternehmen	0%	6,2%	75,0%	12,5%	6,2%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	31	394	33	20
	Anteil der Beschäftigten	0%	6,5%	82,4%	6,9%	4,2%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8; N=1.571)	Anzahl der Unternehmen	0	0	4	4	0
	Anteil der Unternehmen	0%	0%	50,0%	50,0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	963	608	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	0%	61,3%	38,7%	0%
Sonstige (N=5; N=57)	Anzahl der Unternehmen	0	0	5	0	0
	Anteil der Unternehmen	0%	0%	100,0%	0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	57	0	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	0%	100,0%	0%	0%
Insgesamt (N=73; N=4.531)	Anzahl der Unternehmen	1	5	46	16	5
	Anteil der Unternehmen	1,4%	6,8%	63,0%	21,9%	6,8%
	Beschäftigte in den Unternehmen	235	122	1.883	1.611	680
	Anteil der Beschäftigten	5,2%	2,7%	41,6%	35,6%	15,0%

Tabelle 2.7: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach WZ in den nächsten zwei Jahren

Wirtschaftszweige		Erwartete Beschäftigungsentwicklung				
		stark sinken	leicht sinken	konstant bleiben	leicht steigen	stark steigen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26; N=2.226)	Anzahl der Unternehmen	0	0	15	10	1
	Anteil der Unternehmen	0%	0%	57,7%	38,5%	3,8%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	1.007	954	265
	Anteil der Beschäftigten	0%	0%	45,2%	42,9%	11,9%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18; N=199)	Anzahl der Unternehmen	0	1	17	0	0
	Anteil der Unternehmen	0%	5,6%	94,4%	0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	12	187	0	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	6,0%	94,0%	0%	0%
F: Baugewerbe (N=15; N=463)	Anzahl der Unternehmen	0	2	10	3	0
	Anteil der Unternehmen	0%	13,3%	66,7%	20,0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	81	237	145	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	17,5%	51,2%	31,3%	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9; N=1.800)	Anzahl der Unternehmen	1	0	3	3	2
	Anteil der Unternehmen	11,1%	0%	33,3%	33,3%	22,2%
	Beschäftigte in den Unternehmen	229	0	1.054	361	156
	Anteil der Beschäftigten	12,7%	0%	58,6%	20,1%	8,7%
Sonstige (N=4; N=27)	Anzahl der Unternehmen	0	0	3	1	0
	Anteil der Unternehmen	0%	0%	75,0%	25,0%	0%
	Beschäftigte in den Unternehmen	0	0	17	10	0
	Anteil der Beschäftigten	0%	0%	63,0%	37,0%	0%
Insgesamt (N=72; N=4.715)	Anzahl der Unternehmen	1	3	48	17	3
	Anteil der Unternehmen	1,4%	4,2%	66,7%	23,6%	4,2%
	Beschäftigte in den Unternehmen	229	93	2.502	1.470	421
	Anteil der Beschäftigten	4,9%	2,0%	53,1%	31,2%	8,9%

Tabelle 2.8: Beschäftigte nach Qualifikationsniveau und Kernberufen

Wirtschaftszweige		Anzahl Beschäftigter nach Qualifikationsniveaus und Kernberufen			
		Fach- und Hochschulabschluss	Meister/Techniker	Abgeschlossene Berufsausbildung	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26; N=2.200)	Anzahl Beschäftigte	288 (N=26)	107 (N=25)	1.668 (N=26)	137 (N=25)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	79 (N=24)	4 (N=24)	461 (N=24)	9 (N=24)
	Wichtigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl.-Ing. Elektrotechnik, Dipl.-Ing. Maschinenbau - Dipl.-Ing. Maschinenbau - Dipl.-Ing. Maschinenbau, Projektingenieur, Einkäufer, Qualitätler - Dipl.-Ing. Elektrotechnik - Dipl. Milchwirtschaft - Ing. Elektrotechnik, Ing. Konstruktionstechnik - Ing. Maschinenbau, BWL, Chemiker - Ingenieur Maschinenbau - Konstrukteure (2x) - Lebensmitteltechnologie Getreideverarbeitung - Maschinenbau, Ökonom - Mehrere - Werkzeugmacher, CNC-Dreher - Wirtschaftsingenieur, BWL - Zahntechniker 	<ul style="list-style-type: none"> - Bäckermeister/in - Galvaniseurmeister/in - Getränkebetriebsmeister/in - Industriemeister/in - Maschinenbau - Meister/in Elektrotechnik - Meister/in Metall - Metallbauer/in - Molkereimeister/in - Müllermeister/in - Steinmetz/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Bäcker/in, Fahrer/in - Bäcker/in, Verkäufer/in - Bauschlosser/in (neu=Metallbauer/in) - BMSR-Techniker/in, Mechatroniker/in - E-Monteur/in, Elektroniker/in, Mechatroniker/in - Elektriker/in, Mechatroniker/in, Industriemechaniker/in - Heizungs- und Lüftungsbauer/in, Elektriker/in - Industriekaufmann/frau, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Fachlagerist/in, Fachkraft für Lagerlogistik - Industriemechaniker/in - Industriemechaniker/in, Industriekaufmann/frau - Kunststoffmechaniker/in, Tischler/in, Maler/in, Maschinenbediener/in - Lagerfachkraft - Mechatroniker/in, Fertigungsmechaniker/in - Metallbauer/in - Metallfacharbeiter/in - Mischfutter-Müller/in - Molkereifachmann/frau 	<ul style="list-style-type: none"> - Azubis (2x) - Oberflächentechniker/in

				<ul style="list-style-type: none"> - Oberflächenbeschichter/in - Schlosser/in, Zerspaner/in - Steinmetz/in, Steintechniker/in - Zerspanungsfacharbeiter/in, Maschinen- und Anlagenbauer/in - Zerspanungsfacharbeiter/in, Elektrotechniker/in, Mechatroniker/in, Elektriker/in - Zerspanungsmechaniker/in, CNC-Dreher/in 	
	Häufigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - BWL - Chemiker - Dipl.-Ing. Maschinenbau (3x) - Dipl.-Ing. Elektrotechnik - Dipl.-Ing. Milchwirtschaft (FH) - Ing. Elektrotechnik - Konstrukteur - Lebensmitteltechnologie Getreideverarbeitung - Maschinenbau, Versorgungstechnik - Mehrere - Werkzeugmacher, CNC-Dreher - Zahntechniker 	<ul style="list-style-type: none"> - Galvaniseurmeister/in - Getränkebetriebsmeister/in - Industriemeister/in - Meister/in Metall - Molkereimeister/in - Müllermeister/in, Elektriker/in und Schlossermeister/in - Techniker/in Elektrotechnik 	<ul style="list-style-type: none"> - E-Monteur/in, Elektroniker/in, Mechatroniker/in - Bauschlosser/in (neu=Metallbauer/in) - CNC-Biegen ist keine Ausbildungsberuf, daher alle firmenintern weiterbilden - Elektrotechniker/in - Fachkraft für Lebensmitteltechnik - Heizungs- und Lüftungsbauer/in - Industriemechaniker/in - Industriemechaniker/in, Industriekaufmann - Lagerfachkraft - Metallbauer/in - Mischfutter-Müller/in - Molkereifachkraft - Oberflächenbeschichter/in - Schlosser/in, Zerspaner/in - Steinmetz/in, Steintechniker/in - Verkäufer/in, Fleischer/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Azubis (2x) - Oberflächentechniker/in

				- Zerspanungsmechaniker/in, CNC-Dreher/in	
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18; N=200)	Anzahl Beschäftigte	40 (N=17)	22 (N=17)	117 (N=18)	21 (N=16)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	26 (N=17)	0 (N=16)	41 (N=18)	5 (N=16)
	Wichtigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Apotheker - Betriebswirtschaft (3x) - Kfz-Verkäufer - Ing. Pharmazie - Pharmazeut (Apotheke), Pharmazeutisch-Technischer Assistent/in, Pharmazeutisch-Kaufmännisch/e Angestellte/r - Ing. Pharmazie 	<ul style="list-style-type: none"> - Kfz-Mechaniker/in, Kfz-Mechatroniker/in - Kfz-Mechatroniker/in, Kfz-Karosseriebauer/in - Kfz-Meister/in (3x) - Kundendienstberater/in - Mechatroniker/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Automechaniker/in, Kundendienstberater/in - Bürokauffrau/mann - Einzelhandelskauffrau/mann - Fahrradmechaniker/in, Motorradmechaniker/in - Kfz-Mechaniker/in, Bürokaufmann/frau - Kfz-Mechaniker/in, Kfz-Mechatroniker/in - Kfz-Mechatroniker/in - Kfz-Mechatroniker/in, Automobilkauffrau/mann - Kfz-Mechatroniker/in, Einzelhandelskauffrau/mann - Kfz-Servicetechniker/in - Mechatroniker/in, Servicemechaniker/in - PTA - Sekretariat - Verkäufer/in 	- Azubi
Häufigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebswirtschaft (2x) - Pham. techn. Assistent/in - Pharmazeut (Apotheke), Pharmazeutisch-Technischer Assistent/in, Pharmazeutisch-Kaufmännisch/e Angestellte/r - Ing. Pharmazie 	<ul style="list-style-type: none"> - Kfz-Meister/in (2x) - Kundendienstberater/in - Mechatroniker/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelhandelskauffrau/mann - Fahrradmechaniker/in, Motorradmechaniker/in - Kfz-Mechaniker/in, Bürofachkraft - Kfz-Mechaniker/in, Kfz-Mechatroniker/in - Kfz-Mechatroniker/in - Kfz-Mechatroniker/in, Automobilkauffrau/mann 	- Azubi	

				<ul style="list-style-type: none"> - Kfz-Service-Techniker/in - Mechatroniker/in, Servicemechaniker/in - PTA - Verkäufer/in 	
F: Baugewerbe (N=16; N=478)	Anzahl Beschäftigte	58 (N=15)	28 (N=16)	375 (N=16)	17 (N=14)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	22 (N=15)	0 (N=14)	60 (N=15)	2 (N=14)
	Wichtigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl.-Ing. Bau, Dipl.-Wirtschaftsingenieur - Elektrotechnik, Elektronik - Garten- und Landschaftsbau-Ing. - Zusammenbauer 	<ul style="list-style-type: none"> - CNC-Maschinenführer/in - Dachdeckermeister/in (3x) - Maurermeister/in, Tiefbauer/in - Tiefbauer/in - Tischlermeister 	<ul style="list-style-type: none"> - Anlagenmechaniker/in, Installateur/in - Baufachwerker/in - Dachdecker/in - Dachdecker/in, Heizungsbauer/in, Metallbearbeiter/in - Dachdecker/in, Klempner/in - Elektroinstallateur/in (neu=Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik) - Maurer/in - Maurer/in, Tiefbauer/in - Schweißer/in - Straßenbauer/in - Tischlergeselle/in - Werkzeugmacher/in, Tischler/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Bauhelfer/in - Zuschnitt
	Häufigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl.-Ing. Bau, Dipl.-Wirtschaftsingenieur - Schweißer 	<ul style="list-style-type: none"> - Dachdeckermeister/in - Maurer/in, Tiefbauer/in - Tischler/in - Zuschnitt 	<ul style="list-style-type: none"> - Baufachwerker/in - CNC-Maschinenführer/in - Dachdecker/in - Dachdecker/in/ Klempner/in - Elektroinstallateur/in (neu=Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik) - Maurer/in - Maurer/in, Tiefbauer/in - Schweißer/in - Straßenbauer/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Bauhelfer/in - Zusammenbauer/in

				<ul style="list-style-type: none"> - Tischlergeselle/in - Werkzeugmacher/in, Tischler/in 	
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11; N=1.865)	Anzahl Beschäftigte	354 (N=10)	78 (N=9)	1.389 (N=10)	44 (N=8)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	269 (N=9)	30 (N=8)	1.042 (N=10)	26 (N=8)
	Wichtigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/ Krankenschwester - Arzt/Ärztin - BWL, Pflegefachwirt/in - Gesundheits- und Krankenpfleger/in - Krankenschwester/pfleger (DDR-Fachschule) - unspezifisch 	-	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/in - Altenpfleger/in, Krankenschwester/-pfleger - Exam. Krankenschwester/-pfleger, Erzieher/in, Rettungssanitäter/in, Rettungsassistent/in - Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Altenpfleger/in - Kindergärtner/in, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfleger/in, Rettungsassistent/in - Krankenschwester/-pfleger, exam. Altenpfleger/in - Pflegefachkraft - Sporttherapeut/in, Übungsleiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpflegehelfer/in - Pflegehelfer/in
Häufigster Kernberuf	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/Krankenschwester - Arzt/Ärztin - BWL - Krankenschwester/-pfleger 	-	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/in - Altenpfleger/in, Krankenschwester/-pfleger - Exam. Krankenschwester/-pfleger, Erzieher/in, Rettungssanitäter/in, Rettungsassistent/in - Gesundheits- und Krankenpfleger/in - Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Altenpfleger/in - Kindergärtner/in, Krankenschwester/-pfleger, Altenpfle- 	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpflegehelfer/in - Pflegehelfer/in 	

				ger/in, Rettungsassistent/in - Krankenschwester/-pfleger, exam. Altenpfleger/in - Pflegefachkraft	
Sonstige (N=4; N=47)	Anzahl Beschäftigte	15 (N=4)	2 (N=4)	30 (N=4)	0 (N=4)
	Anzahl weibl. Beschäftigte**	6 (N=3)	0 (N=4)	13 (N=4)	0 (N=4)
	Wichtigster Kernberuf	- Dipl.-Ing. Bauwesen, FH-Ing. Bauwesen - Dipl.-Ing. bau - Elektroingenieur - Vermesser und Planer (Ing.)	-	- Industrieelektroniker/in - Technische/r Zeichner/in - Vermesser und Planer	-
	Häufigster Kernberuf	- Dipl.-Ing. Bauwesen, FH-Ing. Bauwesen - Ingenieur - Vermesser und Planer (Ing.)	-	- Vermesser und Planer	-
Insgesamt (N=75; N=4.790)	Anzahl Beschäftigte	755 (N=72)	237 (N=71)	3.579 (N=74)	219 (N=67)
	Anzahl weibl. Beschäftigte	402 (N=69)	34 (N=66)	1.617 (N=71)	42 (N=66)

Tabelle 2.9: Altersstruktur der Belegschaften nach WZ

Wirtschaftszweige	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	Über 65 Jahre	insgesamt
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)*	196	434	444	438	197	93	10	1.812
	10,8%	23,9%	24,5%	24,2%	10,9%	5,1%	0,6%	100%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	42	34	46	40	21	12	4	199
	21,1%	17,1%	23,1%	20,1%	10,6%	6,0%	2,0%	100%
F: Baugewerbe (N=16)	47	54	147	181	28	16	5	478
	9,8%	11,3%	30,8%	37,9%	5,9%	3,3%	1,0%	100%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)* ²	48	185	268	379	109	40	3	1.032
	4,6%	17,9%	26,0%	36,7%	10,6%	3,9%	0,3%	100%
Sonstige (N=5)	10	3	16	17	7	4	0	57
	17,5%	5,3%	28,1%	29,8%	12,3%	7,0%	0%	100%
Insgesamt (N=69)* ³	343	710	921	1.055	362	165	22	3.578
	9,6%	19,8%	25,7%	29,5%	10,1%	4,6%	0,6%	100%

* Im Verarbeitenden Gewerbe haben vier Unternehmen mit insgesamt 414 Beschäftigten keine bzw. keine exakten Angaben zur Altersstruktur gemacht.

*² Im Gesundheits- und Sozialwesen haben drei Unternehmen mit insgesamt 833 Beschäftigten keine Angaben bzw. keine exakten Angaben zur Altersstruktur gemacht.

*³ Insgesamt haben in der Erhebung sieben Unternehmen mit insgesamt 1.247 Beschäftigten keine bzw. keine exakten Angaben zur Altersstruktur gemacht.

Tabelle 2.10.1: Überalterte Bereiche aus Sicht der Unternehmen

Wirtschaftszweige		Von Überalterung betroffene Bereiche aus Sicht der Unternehmen	
		Ja	Nein
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	Anzahl der Unternehmen	19	7
	Anteil der Unternehmen	73,1%	26,9%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	Anzahl der Unternehmen	8	10
	Anteil der Unternehmen	44,4%	55,6%
F: Baugewerbe (N=16)	Anzahl der Unternehmen	9	7
	Anteil der Unternehmen	56,2%	43,8%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	Anzahl der Unternehmen	5	6
	Anteil der Unternehmen	45,5%	54,5%
Sonstige (N=5)	Anzahl der Unternehmen	2	3
	Anteil der Unternehmen	40,0%	60,0%
Insgesamt (N=76)	Anzahl der Unternehmen	43	33
	Anteil der Unternehmen	56,6%	43,4%

Tabelle 2.10.2: Überalterte Bereiche konkret aus Sicht der Unternehmen

Wirtschaftszweige	Überalterte Bereiche
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=19)	<ul style="list-style-type: none"> - ein Meister oder Vorarbeiter Metallbau - zwei Mitarbeiter über 400 Euro Job - zwei Mitarbeiter - 4x in der Verwaltung und 1x in der Produktion - 5 Stellen in der Verwaltung - Alle Bereiche sind von Überalterung betroffen - Häufige Berufe im Unternehmen, Leitung ist davon nicht betroffen - Mehrfach besetzte Bereiche in Verwaltung und Produktion - Meister = Betriebsleiter, Zerspanungsmechaniker, Bohrer - Meister für Zerspanung, Facharbeiter für Zerspanung, Elektroniker - Mischfutter_Müller - Produktion und Außendienst - Produktmanager - Senior und Ehefrau arbeiten Teilzeit noch in der Firma mit - Verkäuferinnen - Vertrieb - Verwaltung und Produktion - Werkzeugmacher, CNC-Dreher
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Kundendienstmitarbeiter, ein Hofmeister - Ein Servicemechaniker - Zwei von vier Kfz-Mechanikern - Büro - Inhaber - Kfz-Mechaniker, der Fahrzeugkonservierung macht - Raumpflegerin - Wirtschaftskauffrau
F: Baugewerbe (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Klempner - Zwei Abteilungsleiter - Zwei Bauingenieure - Zwei Maurer, Tiefbauer - Anlagenmechaniker, Installateure, insgesamt mehr als 50 Stellen

	<ul style="list-style-type: none"> - Büro, Hausmeister - Dachdecker - Geschäftsführung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Arzt Rheumatologe - Kita - Leitungsebene, HS-Absolventen, Reinigungskräfte, Produktion - Pflege vielmehr als Verwaltung betroffen - Sehr stark bei Krankenschwestern/-pflegern, auch bei medizinischen Hilfsbereichen z.B. Radiologieassistent
Sonstige (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> - Monteur - Zeichner - Vermessungs- oder Bauingenieur

Tabelle 2.11.1: gesicherte Personalnachfolge für überalterte Bereiche

Wirtschaftszweige		Personalnachfolge	
		gesichert	nicht gesichert
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=19)	Anzahl der Unternehmen	10	9
	Anteil der Unternehmen	52,6%	47,4%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=8)	Anzahl der Unternehmen	5	3
	Anteil der Unternehmen	62,5%	37,5%
F: Baugewerbe (N=9)	Anzahl der Unternehmen	2	7
	Anteil der Unternehmen	22,2%	77,8%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)	Anzahl der Unternehmen	2	4
	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Sonstige (N=2)	Anzahl der Unternehmen	2	0
	Anteil der Unternehmen	100,0%	0%
Insgesamt (N=44)	Anzahl der Unternehmen	21	23
	Anteil der Unternehmen	47,7%	52,3%

Tabelle 2.11.2: Sicherung der Personalnachfolge

Wirtschaftszweige	Sicherung der Personalnachfolge
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Zwei Endvierziger (Dreher) in Weiterbildung zum CNC-Dreher bei TÜV Lauchhammer - Aus eigenem Firmennachwuchs, einer selbst ausgebildet, Studium finanziert, eine Neueinstellung als Techniker - Durch Ausbildung - Eigene Ausbildung - Eigene Azubis - Eigene Kräfte aus der Firma mit mehreren Standorten - Jetzt jährlich ein Azubi, stellen nur noch Personen unter 30 ein - Langfristig angegangen - Neueinstellung jüngerer Beschäftigter - Umsetzung/ Neueinstellungen
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Nachrücker vorhanden, eine Stelle evt. ausgelagert - Nach Übernahme durch Sohn übernimmt dessen Frau die Büroarbeit dieser Apotheke mit - Nachrücker im Unternehmen, beide Ältere in Teilzeit

	- Rechtzeitig eingestellt und eingearbeitet
F: Baugewerbe (N=1)	- Söhne mit im Geschäft
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=2)	- Ist noch offen, ob die Personalfolge gesichert ist - Junge Leute kriegen, Chance sich zu entwickeln, eigener Nachwuchs kriegt immer eine zweite Chance
Sonstige (N=2)	- Durch Einstellungen - Durch Ausbildung des eigenen Personals

Tabelle 2.12.1: Relevanz der Geschäftsführernachfolge in den nächsten zwei Jahren?

Wirtschaftszweige		Geschäftsführungsnachfolge	
		relevant	Nicht relevant
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	Anzahl der Unternehmen	8	18
	Anteil der Unternehmen	30,8%	69,2%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	Anzahl der Unternehmen	7	11
	Anteil der Unternehmen	38,9%	61,1%
F: Baugewerbe (N=16)	Anzahl der Unternehmen	5	11
	Anteil der Unternehmen	31,2%	68,8%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	Anzahl der Unternehmen	2	9
	Anteil der Unternehmen	18,2%	81,8%
Sonstige (N=5)	Anzahl der Unternehmen	1	4
	Anteil der Unternehmen	20,0%	80,0%
Insgesamt (N=76)	Anzahl der Unternehmen	23	53
	Anteil der Unternehmen	30,3%	69,7%

Tabelle 2.12.2: Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge

Wirtschaftszweige	Sicherung der Geschäftsführungsnachfolge
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=8)	- Alter (4x) - Altersbedingtes Ausscheiden des GF - GF arbeitet noch drei Jahre bis zum Ruhestand - GF ist 60 Jahre alt - Sohn mit eigener Firma beteiligt, macht dann hier in der Firma den Nachfolger
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=4)	- Alter - Inhaber ist 65 - Inhaber ist älter als 60 Jahre, plant den Verkauf der Apotheke, wenn er nicht mehr arbeiten will - GF wird sich zurückziehen
F: Baugewerbe (N=5)	- Alter (3x) - GF ist über 64 - krankheitsbedingt
Q: Gesundheits- u. Sozialwesen (N=1)	- GF ist 60 Jahre alt
Sonstige (N=2)	- Noch einige Jahre Zeit, aber alle Geschäftsführer sind Ende 50 und haben nach Fehlversuchen die Hoffnung aufgegeben einen Nachfolgewilligen und -fähigen zu finden und aufzubauen - Geschäftsführer ist in entsprechendem Alter

Tabelle 2.12.3: Ist die Geschäftsführungsnachfolge gesichert?

Wirtschaftszweige		Geschäftsführungsnachfolge		
		gesichert	nicht gesichert	war bisher noch kein Thema
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=17)	Anzahl der Unternehmen	8	7	2
	Anteil der Unternehmen	72,7%	9,1%	18,2%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=7)	Anzahl der Unternehmen	6	1	0
	Anteil der Unternehmen	85,7%	14,3%	0%
F: Baugewerbe (N=5)	Anzahl der Unternehmen	5	0	0
	Anteil der Unternehmen	100,0%	0%	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=3)	Anzahl der Unternehmen	0	1	2
	Anteil der Unternehmen	0%	33,3%	66,7%
Sonstige (N=2)	Anzahl der Unternehmen	0	2	0
	Anteil der Unternehmen	0%	100,0%	0%
Insgesamt (N=28)	Anzahl der Unternehmen	19	5	4
	Anteil der Unternehmen	67,9%	17,9%	14,3%

3. Personalakquise

Tabelle 3.1: Derzeit freie Stellen pro WZ

Wirtschaftszweige	Ja (in %)	Nein (in %)	Anzahl freier Stellen	Gesuchte Berufe und Qualifikationen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	50,0	50,0	23 (N=13)	<p>Vollzeit: 21 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bäcker - Dreher - Elektriker - Fleischer - Koch - Laborant - Meister oder Vorarbeiter Metallbau - Produktionsleiter - Pulverbeschichter - Schweißer (2x) - Ver- und Entsorger - Verkäufer - Vertriebsmitarbeiter (2x) <p>Teilzeit: 2 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Industriekaufmann/-frau
G: Handel; Instand- haltung und Repara- tur von Kraftfahr- zeugen (N=18)	38,9	61,1	8 (N=7)	<p>Vollzeit: 7 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automobilkaufmann/-frau - Kfz-Mechatroniker (3x) - Pharmazeutisch-technische Assistent <p>Teilzeit: 1 Stelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automobilkaufmann/-frau
F: Baugewerbe (N=16)	62,5	37,5	21 (N=10)	<p>Vollzeit: 21 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anlagenmechaniker - Controller - Garten- und Landschaftsbauer - Kraftfahrer - Maschinenführer (CNC-Bohr-Brennanlage) - Maurer - Monteure Heizung/Sanitär für Baustellen - Servicetechniker/Kundendienstmonteur Hei- zung/Sanitär/Wärmepumpen - Tiefbauer - Verkäufer/Berater - Zusammenbauer (Stahlbau)
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	63,6	36,4	18 (N=6)	<p>Vollzeit: 7 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arztschwester - Einrichtungsleiter/in - Examierte/r Altenpfleger/in - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Logopäde/in - Schweißer/in <p>Teilzeit: 10 Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ergotherapeut/in - Examierte/r Altenpfleger/in (5x) - Krankenschwester/-pfleger (2x) - Masseur/in oder Bademeister/in - Physiotherapeut/in
Sonstige (N=5)	0	100	-	-
Insgesamt (N=76)	48,7	51,3	70 (N=36)	-

Tabelle 3.2: Gründe für den Fachkräftebedarf (Anteil in %)

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

Tabelle 3.3: Probleme bei der Stellenbesetzung

Wirtschaftszweige	Ja		Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)	16	72,7	6	27,3
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	7	50,0	7	50,0
F: Baugewerbe (N=15)	13	86,7	2	13,3
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	9	81,8	2	18,2
Sonstige (N=3)	1	33,3	2	66,7
Insgesamt (N=65)	46	70,8	19	29,2

Tabelle 3.4: Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung

Wirtschaftszweige	Gründe Stellenbesetzungsprobleme
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=16)	<ul style="list-style-type: none"> - AA schickt schlechte Qualität, Ein Bewerber erschien gar nicht - Arbeitsplätze gerade noch zu besetzen, aber keine Wahl mehr, trotzdem noch besser als mit älteren Fachkräften, 95% über Ausbildung gesucht - Bäcker und Bäckerlehrling schwer zu finden - bei Lehrlingssuche schlechte Qualität (Mathe 4) und schlechte Moral - Bewerber entsprechen nicht den Anforderungen, z.B. keine Breitschaft zur Montage - Bewerber für Vertrieb zu alt (ü57), zu hohe Gehaltsvorstellungen, zu hoher Einarbeitungsaufwand für viele Bewerber - Dreher schon seit vorigem Jahr gesucht, Bewerber konnten es nicht, Zerspansmechaniker sind Engpass (Drehen, Fräsen) - es ist schwer überhaupt Fachkräfte zu bekommen - fachlich nicht dem Anforderungsprofil entsprechend - Jugendliche können 5 Lehrverträge abschließen, einer muss nur angetreten werden, so schnappen ihnen am Schluss die großen Firmen immer die Bewerber weg, von 40 Lehrlingen kommen nur 20, Nachbesetzung extrem schwierig, hier muss das Gesetz geändert werden - keine ausgebildeten Mischfutter Müller - keine Bewerber - keine jungen Fachkräfte am Markt, können keine Kjelberg-Löhne zahlen - nur Alte am Markt, die können es nicht. Technischer Leiter ist 70 und erledigt die Aufgaben auf 400 Euro-Basis - Qualifikation und Passfähigkeit in junges Team / Balkonbau - sehr wenige Bewerber, da in letzten Jahren viele in andere Berufe gewechselt sind

<p>G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - alle guten Fachkräfte haben Arbeit, es bleibt nur Azubi oder abwerben - Fachkräfte am Markt knapp - Kaum Fachkräfte am Markt, Personal aus anderen Kfz-Marken müssten 2 bis 3 Jahre eingearbeitet werden, in der Zeit auch eigene Azubis ausgebildet, daher Ausbildung als Strategie - Kein geeigneter Bewerber - Kein Geeigneter, Erfahrung als Automobilverkäufer - Motivation, Fähigkeiten, Attraktivität Arbeitsplatz - Zu wenige und oft nicht den Anforderungen entsprechend
<p>F: Baugewerbe (N=13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerber sind zu lange aus dem Geschäft, gut ausgebildete auf dem Stand müssten bei anderen Firmen abgeworben werden - Fachkräftemangel - kein Fachkräfte am Markt, z.B. Tischlermeister monatelang gesucht - keine Fachkräfte am Markt (2x) - keine qualifizierten Bewerber - Leute ohne Fahrerlaubnis oder ohne Auto kommen nicht ins Dorf, um mit dem Firmenauto mit zur Baustelle zu fahren / keine Lust - nur Langzeitarbeitslose Dachdecker und Klempner verfügbar, diese haben Gewohnheiten entwickelt die einer Integration in die Firma widersprechen - saisonaler Bedarf, kaum Bewerbungen außer im Frühjahr, aber da noch kaum Aufträge - trotz Anfrage bei Arbeitsamt nicht besetzt - Vorhandene Arbeitskräfte entsprechen nicht den Firmenanforderungen (engagiert, Fremdsprachen, Berufserfahrung), für Höherqualifizierte gibt es das Attraktivitätsproblem des Standorts und Mittelstand kann nicht zahlen wie Großfirmen - wegen der vielen Geschäftsfelder müssen MA große Flexibilität zeigen, solche schwer zu finden - wenige am Markt, wenig Junge, Rückkehrer haben andere (exorbitante) Gehaltsvorstellungen
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräfte - Geeignete, gut ausgebildete Altenpfleger/Krankenpfleger zu finden, viele Bewerber nicht geeignet, schlechte Zeugnisse, keine Erfahrungen, Einstellung zur Arbeit sehr schlecht, viele wollen keine WE-Schichten, Abendschichten - Generell fehlt Fachpersonal, besonders Erzieherinnen und Krankenschwestern; dagegen Pflegehelfer vorhanden - Im ärztlichen Bereich, da kein Potenzial an Ärzten da - Interessenten entsprechen nicht den Anforderungen, keine Bereitschaft, Einrichtungen an 3 verschiedenen Standorten zu leiten (Fahraufwand) - Keine Fachkräfte am Markt - Keine Logopädin vorhanden; Schweißer noch in Prüfphase - Zu geringe Quali und soziale Kompetenz der Bewerber - Zu wenig Bewerber, zu weit weg für ambulanten Pflegedienst
<p>Sonstige (N=1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teilweise, Büroarbeitsplätze werden gern genommen, Außendienst nicht
<p>Insgesamt (N=47)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -

Tabelle 3.5.1: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, absolute Angaben)

Wirtschaftszweige	Agentur für Arbeit	Akquise durch Mitarbeiter	Diplomanden	Eigene Ausbildung	Fremdsprachige Medien	Internet	Kooperationen mit Hochschulen	Kooperationen mit Schulen	Migrantenorganisationen bzw. -netzwerke	Mundpropaganda	Regionale Zeitungen	Stipendien	Überregionale Zeitungen	Zeitarbeitsfirmen	Sonstiges
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=24)	17	18	5	13	0	9	7	8	0	18	11	2	2	8	6
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	8	7	0	12	0	3	0	1	0	6	6	0	5	1	7
F: Baugewerbe (N=16)	14	10	2	7	0	3	1	4	0	11	5	0	1	4	0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	10	7	0	9	1	7	0	6	1	10	6	2	5	0	3
Sonstige (N=4)	1	2	0	2	0	2	0	1	1	2	0	0	0	0	3
Insgesamt (N=71)	51	44	6	43	1	24	8	20	2	46	28	4	13	13	21

Tabelle 3.5.2: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen, Angaben in %)

Wirtschaftszweige	Agentur für Arbeit	Akquise durch Mitarbeiter	Diplomanden	Eigene Ausbildung	Fremdsprachige Medien	Internet	Kooperationen mit Hochschulen	Kooperationen mit Schulen	Migranten-organisationen bzw. -netzwerke	Mundpropaganda	Regionale Zeitungen	Stipendien	Überregionale Zeitungen	Zeitarbeitsfirmen	Sonstiges
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=24)	70,8	75,0	20,8	54,2	0	37,5	29,2	33,3	0	75,0	45,8	8,3	8,3	33,3	25,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	50,0	43,8	0	75,0	0	18,8	0	6,2	0	37,5	37,5	0	31,2	6,2	43,8
F: Baugewerbe (N=16)	87,5	62,5	12,5	43,8	0	18,8	6,2	25,0	0	68,8	31,2	0	6,2	25,0	0
Q: Gesundheits- u. Sozialwesen (N=11)	90,9	63,6	0	81,8	9,1	63,6	0	54,5	9,1	90,9	54,5	18,2	45,5	0	27,3
Sonstige (N=4)	25,0	50,0	0	50,0	0	50,0	0	25,0	25,0	50,0	0	0	0	0	75,0
Insgesamt (N=71)	71,8	62,0	8,5	60,6	1,4	33,8	11,3	28,2	2,8	64,8	39,4	5,6	18,3	18,3	29,6

Sonstige Quellen der Personalakquise:

- Über Zeitarbeitsfirmen eher selten, Kooperation mit Bildungsdienstleister eepI
- Über eigenen Firmenverbund und Vertragspartner
- Abwerben bei bekannten Unternehmen, direkte Ansprache der Personen
- Aufsteller in Praxis
- Ausbildungsfibel des LK, aber da kommen zu viele Eltern und man lernt die Bewerber nicht kennen
- Aushang im Unternehmen
- Eigenwerbung
- Kooperation mit BASF, die geben Bewerber ab zum „Schnuppern“ in Fleischerei
- Träger hat eigene Altenpflegeschule
- Zusammenarbeit mit Unternehmen
- Direkte Ansprache von Personen mit entsprechender Ausbildung
- Eingehende Initiativbewerbungen
- Hausinterne Ausschreibung sowie Pressemitteilung
- Interne Ausschreibung in der Firmengruppe
- Konzertiertes Recruitingsystem, Unternehmerverband, private Stellenvermittlung
- Private Vermittlungsagentur, vorausschauend gucken und im Bedarfsfall ansprechen

Tabelle 3.6: Anstellung von Beschäftigten ohne in Deutschland formal anerkannten Berufsabschluss

Wirtschaftszweige	Ja		Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	22	88,0%	3	12,0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	8	50,0%	8	50,0%
F: Baugewerbe (N=15)	11	73,3%	4	26,7%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	4	36,4%	7	63,6%
Sonstige (N=3)	2	66,7%	1	33,3%
Insgesamt (N=70)	47	67,1%	23	32,9%

Tabelle 3.7: Anpassungsqualifizierungen für die Anstellung ohne formal anerkannten Berufsabschluss

Wirtschaftszweige	Ja		Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=16)	12	75,0%	4	25,0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=6)	5	83,3%	1	16,7%
F: Baugewerbe (N=7)	3	42,9%	4	57,1%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	3	75,0%	1	25,0%
Sonstige (N=1)	1	100,0%	0	0
Insgesamt (N=34)	24	70,6%	10	29,4%

Tabelle 3.8: Wenn Anpassungsqualifikationen nötig sind, welche wären dies?

Wirtschaftszweige	Anpassungsqualifikationen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=14)	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsinternes 6-wöchiges Schulungsprogramm, nach 4 Jahren externe Qualifikation zum Molkereifachmann in Oranienburg (1 Jahr berufsbegleitend) - Einarbeitung im eigenen Haus, ggf. Lötpass extern - Einarbeitung in Firma, ggf. HWK checken - Fachspezifische Qualifizierungen notwendig - Ggf. Sprache - Immer selbst angelehrt - Interne berufl. Qualifikation - Je nach Stelle - Kommt auf das Einsatzgebiet an - Nur berufsspezifische - Oberflächenbeschichtung - Viele Anlernstellen, wird hausintern gemacht - Wird vor Ort durch „Paten“ realisiert - Z.T. Sprache wenn Ausland
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=7)	<ul style="list-style-type: none"> - Alle werden auf Probe zuerst eingestellt, dann gucken ob was fehlt - Branchenspezifisch, markenbezogen - Entsprechend Einzelfall, noch nie solche Anfrage erhalten - Fachspezifische Kenntnisse - Gute Deutschkenntnisse - Müsste von Kammer geprüft und Approbation erhalten - Sprache muss gut sein
F: Baugewerbe (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - Deutsche Sprache - Fachspezifisch - Fachspezifisch, würden sie selbst machen
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Entsprechend Einzelfall - Krankenschwester, Erzieher - Nur anerkanntes Fachpersonal kann eingestellt werden, muss vom LASV und von den Kassen anerkannt sein - Standards in der Pflege
Sonstige (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Fachspezifische, die aber problemlos beschafft werden könnte

Tabelle 3.9: Entlohnung (Angaben in %)

Wirtschaftszweige	Nach Tarif	Nach Haus-tarif	Unter Tarif	Über Tarif
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	48,0	40,0	8,0	4,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=17)	41,2	35,3	17,6	5,9
F: Baugewerbe (N=14)	57,1	28,6	7,1	7,1
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	54,5	36,4	9,1	0
Sonstige (N=3)	100,0	0	0	0
Insgesamt (N=70)	51,4	34,3	10,0	4,3

Tabelle 3.10: Entlohnung nach folgenden Tarifen

Wirtschaftszweige	Entlohnung nach folgendem Tarif
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=12)	<ul style="list-style-type: none"> - Angelehnt an Metalltarif (3x) - Anlehnung an Branchentarif - Bäckerinnung - Branchenübliche Bezahlung - Branchentarif (aber die Hilfsarbeiter nicht, da zu wenig Abstand zu Meister und Gesellen) - Metalltarif (2x) - NGG - Richtlohn plus indiv. Prämien - Tarifgebiet Milchwirtschaft Ost
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=9)	<ul style="list-style-type: none"> - Bundesdeutscher Tarif (steigt alle 2 Jahre) - Bundesrahmenvertrag für Apothekenmitarbeiter (3x) - Anlehnung an Kfz-Tarif (2x) - Kfz-Innung (2x) - Metalltarif
F: Baugewerbe (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Anlehnung an Baumindusttarif - Bautarif (3x) - Dachdecker-Tarifvertrag (2x) - Firmeninterne Festlegung von 10EUR/h für alle Facharbeiter - Leistungsbezogen - Metall-Elektro-Textil-Feinmechanik - Mindestlohn festgelegt für Baugewerbe - Über Mindestlohn, keine Tarifbindung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - BMT AWO - Branchenüblich - DHV - DRK Tarifvertrag Brandenburg (2x) - TVÖD eingefroren Stand 2008
Sonstige (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - An Tarif angelehnt - Etwas über branchenüblicher Bezahlung in der Elektrobranche - West AOK

Tabelle 3.11: Vergütung (Angaben in %)

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

Tabelle 3.12: Sonstige Vergütung

Wirtschaftszweige	Sonstige Vergütung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> - Jahresendzulage nach Umsatz - In der Produktion und Logistik leistungsbezogene Bezahlung - Nach Stunden (2x) - Nach Tätigkeitsgruppen - Nach Umsatz bei Verkäuferin - Stundenlöhne und Monatslöhne, wie historisch gewachsen - Variable Komponente, Fixgehalt
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> - tariflich
F: Baugewerbe (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Fester Stundenlohn
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Nach Tätigkeitsgruppen und Betriebszugehörigkeit
Sonstige (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Nach Stunden

Tabelle 3.13: Maßnahmen um Fachkräfte an das Unternehmen/ die Einrichtung zu binden

Wirtschaftszweige	Maßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=24)	<ul style="list-style-type: none"> - Altersvorsorge für MA bei Iduna, Teammaßnahmen (Weihnachtsfeier, Geburtstagsrunden), die meisten sind 10 1hre und länger in Bäckerei beschäftigt, flexibel Handhabung Arbeitszeit, Vermeidung Überstunden - Altersvorsorge, zusätzliche Leistungen zum Lohn, Anwesenheitsprämie, Gesundheitssport, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, es gibt die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, "Feriengeld" - Altersvorsorgebeteiligung, Sondervergütung zum 1hresende bei Erfüllung best. Kriterien, Nutzung Firmenfahrzeuge für private Transporte, gewissen Flexibilität bei der Arbeitszeit - Altersvorsorgeprogramm - arbeitgebergestützte Altersversorgung, Mitarbeiter-Beteiligungen, Gesundheitsmanagement u.a.m. - ausbilden, Prämien, indiv. Ausgestaltung des Arbeitsumfelds zugelassen, flexible Arbeitszeit, gutes Betriebsklima, viele eigene Kompetenzen der Mitarbeiter, werden in Entscheidungsprozesse einbezogen - Betriebsklima - Betriebsklima, Sonderleistung honorieren, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Sonderzahlungen je nach finanzieller Situation - Bezahlung etwas unter Tarif, aber für die Region sehr ordentlich, Sonderzahlungen wie 2011 13. Gehalt, soziale Komponente (Mitarbeiterführung, Betriebsklima,...) - Bezahlung für Fachkräfte gut, GF arbeit an Strategien für LK zur Sicherung der Pflegebetreuung mit - Bezahlung, betriebliche Altersvorsorge, Urlaubsgeld - Betriebsklima - Dienstfahrzeuge privat nutzen, Vergütung gekoppelt an Betriebsergebnis - Familienbetrieb, gutes Klima, ordentliche Bezahlung - Fluktuation ist gleich o, guter Tarif, Weihnachts- und Urlaubsgeld, betriebliche Vereine, jeder 1 Liter Milch/Tag, verbilligtes Mittagessen, symbolischer Kaffeepreis, Personalverkauf, Gesundheitstag, alle Maßnahmen hält der neue GF bei - gute Bezahlung, Dienstwagen für Leitungspersonal, pauschal 40 Euro Benzinzulage, flexible Arbeitszeit innerhalb 7-18 Uhr - Mitarbeiter bleiben freiwillig - in Region wenig Alternativen, Leistungsprämien, Feiern organisiert - Personalrabat, ab 7. Beschäftigungsmonat 40 Euro Tankgutschein, wenn nicht

	<p>krank gewesen, Ausflüge, Geschenke nach Betriebszugehörigkeit, jede Fam. Kann sich individuell flexibel organisieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarifliche Entlohnung, Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Freistellung wenn benötigt, jegliche Unterstützung bei Problemen, Betriebsfeiern, Geburtstagsfeiern, Umsatzbeteiligung - vernünftige Bezahlung, Berufskleidung gestellt, offenes Ohr für Mitarbeiter, gute Mitarbeiterführung, Betriebsklima, moderne Technik in der Produktion - Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 25% Nachzuschlag, Betriebsklima - Weiterbildungen, Zulagen, Gehaltserhöhungen - Weiterentwicklung der Mitarbeiter, Unterstützung bei der Meisterausbildung, investieren in MA die ins Ausland gehen, sehr gute Kommunikation im Unternehmen, es gibt Mitentscheidungsmöglichkeiten, interne Besetzung der MA auf eine andere Stelle, wenn es gewünscht ist, Schulungen - Weiterqualifizierungen, Prämierung der Betriebszugehörigkeit, Zuschüsse zu Mittagessen, jährliche Gesamtbetriebsveranstaltungen, Sonderzahlungen - Wohnnähe verursacht wenig Fahrkosten, daher geringerer Lohn akzeptiert, gutes Betriebsklima
<p>G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Altersvorsorge - Arbeitsklima, Eingehen auf persönliche Belange - Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Geschenke bei langj. Betriebszugehörigkeit - Betriebsklima - Betriebsklima, persönliche Bindung - Bezahlung, betriebliche Altersvorsorge, Urlaubsgeld – alles soziale Aspekte - Entlohnung, Anspruch im Kfz-Gewerbe der beste Arbeitgeber zu sein, Wert auf individuelle Qualifizierung gelegt, Familienfreundlichkeit zunehmend stärker nötig aber bereitet Probleme - familiäres Betriebsklima, eingebrachte Vorschläge der Mitarbeiter wertschätzen und ggf. umsetzen - gute Personalentwicklungsstruktur, Ausbildungsplan für alle Mitarbeiter, Quali-Wege über mehrere 1hre - gutes Betriebsklima, es hat noch keiner gekündigt, ab 2012 betriebliche Altersvorsorge - nicht nötig, da Fluktuation gleich null, Altersvorsorge laut Tarif - Qualifizierung hat Vorrang, Sonderzahlungen - regelmäßige Lohnzahlung, familiäres Betriebsklima, regelm. Qualifizierung - Tarif in strukturschwacher Region gezahlt - übertarifliche Bezahlung, kurze Arbeitswege, Überstunden bezahlt oder abgebummelt, Eigenverantwortung übertragen (z.B. für Bereich Container oder LKW) - Vergütung über Autowerkstatt, Betriebsausflüge, Getränke frei, Betriebsklima – sitzen eng zusammen für längere Zeit als zu Hause, daher wichtig
<p>F: Baugewerbe (N=16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsklima, Betriebsfeiern (Osterfeuer, Weihnachten), ortsgebundene Aufträge bis 50 km Entfernung fast ausschließlich angenommen - Fachkräfte in Entscheidungen einbeziehen, Perspektive aufzeigen, z.B. von Vertriebler zu Gebietsleiter zu Leiter Deutschland oder International Vertrieb, Betriebsklima - Fortbildungsangebote, Montagearbeit nur mit vertretbarer Distanz (Dresden, Berlin..) - Gutes Betriebsklima, Weihnachtsfeier, Ausflug zum 10jährigen Firmenjubiläum - Kostenfreie Jahresabschlussfeier - Leistungsgerechte Bezahlung - Lohn, Klima - MA können eigene Ideen einbringen, können selbst entscheiden, mit welcher Technik sie wo arbeiten - Pünktliche Gehaltszahlung, gutes Betriebsklima, außergewöhnliche Leistungen honorieren, Lob kein Fremdwort - Qualifizierung im Winter

	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierung, Entlohnung - Qualifizierungen, Betriebsklima, Betriebsfeste - Soziales Denken - Tarif in strukturschwacher Region gezahlt - Übertarifliche Bezahlung, spezielle Arbeitszeitregelung (Mo bis Do, Fr frei), innerbetriebliche Qualifizierung, Übernahme Hälfte der Mietkosten für einen BA-Studenten - Weiterqualifizierung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen (Hilfsmittel kaufen), Weiterbildung, TVÖD-Tarif, Supervision in Vorbereitung (burnout-Gefahr bei Engagierten) - Arbeitszeitgestaltung - Gutes Betriebsklima, Weiterbildung durch jährlichen Geldbetrag unterstützt - Individuelle Sonderzahlungen, Mitarbeiterführung, Betriebsklima - Qualifizierte Azubis unbefristet übernehmen - Qualifizierte Dienstfahrzeuge für ambulante Krankenschwester, Dienstkleidung, Zusatzversicherung - Rahmenbedingungen für Arbeitsleitung optimal gestalten (Handy, Auto...) und weiterführende Qualifikationen bezahlt - Regelmäßige Lohnzahlung, Entwicklungsmöglichkeiten bei Lohn, Weiterbildung - Relativ familienfreundlich - Selber ausbilden, Betriebsklima, möglichst wohnortnaher Einsatz an den 3 Standorten - Weiterbildung der Mitarbeiter werden vom Unternehmen bezahlt, fördern die Ausbildung zum Heimleiter, wird im Vertrag fest geschrieben, bei vorzeitigem Ausscheiden muss MA Geld zurückzahlen
Sonstige (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Alle zusätzlichen Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Altersvorsorge in Höhe des für die Firma möglich, Betriebsklima - Entlohnung, Qualifizierungsangebote, gute Teamarbeit - Bisher keine Aktivität durch den Arbeitgeber, da keine nennenswerten Probleme bei Stellenbesetzung und Bedingungen attraktiv sind - Mix aus Bezahlung, Betriebsklima, Mitarbeitermotivation

Tabelle 3.14: Einschätzung als familienfreundliches Unternehmen

Wirtschaftszweige	Ja		Nein	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	20	76,9	6	23,1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=17)	16	94,1	1	5,9
F: Baugewerbe (N=16)	11	68,8	5	31,2
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	10	100,0	0	0
Sonstige (N=5)	5	100,0	0	0
Insgesamt (N=74)	62	83,8	12	16,2

Tabelle 3.15: Familienfreundliche Angebote

Wirtschaftszweige	Maßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=20)	<ul style="list-style-type: none"> - alles versucht, aber Grenzen durch Schichtplan, Urlaubsplanung berücksichtigt Schulkinder - Altersvorsorge, zusätzliche Leistungen zum Lohn, Anwesenheitsprämie, Gesundheitssport, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, es gibt die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, "Feriengeld" - Arbeitszeit kompatibel zur Kitaöffnungszeit gestaltet - Arbeitszeit nach Kita-Öffnungszeit beginnen - Arbeitszeiten an ÖPNV-Fahrplan angepasst - bei Krankheit Kind sofortige Freistellung, Kitaplatzgebühr durch AG gestützt, Kinder können mitgebracht werden, Firmenfeste mit Kinder (ca. 20) - da Frau 24-Stunden-Dienste macht, wurde dem Mitarbeiter anstelle des Dreischichtsystems Einschicht ermöglicht, Ältere, die nicht mehr können, müssen keine Nachtschicht mehr machen, für jungen Mitarbeiter Umzug gefahren - Elternzeit für Väter ermöglicht - Familienbetrieb - Firma hat Firmenverständnis aus Unternehmensfamilie, aber de facto keine MA mit kleinen Kindern - Freiräume für MA mit Kindern, aber bei Fahrern eher nicht kinderfreundlich - Gestaltung der Arbeitszeit für beschäftigte mit Kindern - im Verwaltungsbereich sehr familienfreundlich, gleitende flexible Arbeitszeit, der andere Arbeitsbereich nicht familienfreundlich, da 4 Schichtbetrieb es können aber Schichten untereinander getauscht werden, flexibel - individuelle Regelungen nach Erfordernis - Teilzeit, flexible Arbeitszeit - Teilzeitangebote, flexibler Einstieg nach Elternzeit, indiv. Lösungen für jede Filiale - Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverlagerung - trotz Problemen Arbeitszeitveränderungen ermöglicht - variable Anfangszeiten, Rücksicht auf schulpflichtige Kinder bei Urlaubsplanung - vermitteln Tagesmütter, da keine flexiblen AZ möglich sind, viele regeln die Kinderbetreuung in der (Groß)Familie
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=15)	<ul style="list-style-type: none"> - AZOM - Berücksichtigen familiärer Situation bei Dienstplanung - Chef hat dafür offenes Ohr - es geht gar nicht anders - flexible Arbeitszeit, mehrfach Elternteilzeit, wurden als Firmenverbund mit Sitz in Cottbus dafür schon mal ausgezeichnet - flexible Az, sind leicht überbesetzt, so dass sie im Falle kranker Kinder den Ausfall gut ausgleichen können - jeder macht mal für den anderen Überstunden wenn der verhindert ist - Koordinierung von Familie und Beruf ermöglicht - Mitarbeiter müssen sich untereinander einigen, wenn Urlaub mit Schulkind oder Kind abholen, dann wird es akzeptiert - Handwerksbetrieb hat Grenzen bezüglich echter "Maßnahmen" - Rücksichten auf familiäre Belange sind selbstverständlich - Schweigen - Teilzeit, flexible Arbeitszeit (3x) - Vätermomente, trotz Problemen mit Dienstplan versucht auf Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen einzugehen - großes Prob-

	<p>lem, sogar schon über Betriebskita nachgedacht, aber wegen extremem Aufwand jetzt Nachdenken über Kooperationsmodell – hier wären Erfahrungen Dritter hilfreich</p>
F: Baugewerbe (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - An- und Abfahrt ändern, wenn Arzttermin o.ä., allerdings dann keine Fahrt mit Firmenwagen möglich - Babyurlaub für Mann - Bei Auftragsflaute keine Väter entlassen - Berücksichtigung Ferienzeit für Urlaubsplanung, Schuleingang etc. - Elternzeit für Männer ohne Probleme, Grenzen da Montage extrem familienunfreundlich ist - Elternzeit gewährt, natürlich vorrangig im Winter - Familiengerechte Arbeitszeit - Flex. AZOM - Man muss zusammen auskommen - Rücksichtnahme auf familiäre Belange der MA - Urlaubsplanung nimmt auf Schulkinder Rücksicht
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> - Geregelte Arbeitszeit, Teilzeit möglich, flexible Arbeitszeiten, 2 integrative Kindergärten - In Absprache mit MA flexible Arbeitszeiten, gesonderte Vereinbarungen, wenn Kinder in die KITA gehen - In Dienstplan berücksichtigt, eigene KITA-Plätze, wobei Regeln für Beantragung dabei einzuhalten sind - In Verwaltung leichter zu realisieren als in Pflege-Dienstplänen, aber soweit möglich gemacht - Individuelle Regelungen angeboten, soweit mit Dienstplänen vereinbar - Soziales Klima, Angehörige und Feste - Teilzeit nach Wunsch, wenn gewünscht mehrfach Verträge mit Befristung, Unterstützung Suche Kita-Platz, Wohnung für Ärzte gestellt - Teilzeit, Wiedereingliederung nach Babyjahr, Kinder können mitgebracht werden, flexible Arbeitszeiten - Vermittlung Tagesmutter, Kindergarten - Wenn Schwangerschaft oder Kinderbetreuung, dann so weit wie möglich entgegen kommen
Sonstige (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeiten - Nur Ehepaar in Firma tätig - haben 1 MA mit Kind, dem Zugeständnisse an Arbeitszeit gemacht werden (flexibel) - man findet Gehör, kann z.B. Teilzeit vereinbaren oder es im Schichtplan berücksichtigen - Arbeitszeitregelung ist individuell möglich wenn Schließzeiten Kita oder Ähnliches

4. Ausbildung

Tabelle 4.1: Ausbildungsbetriebe

Wirtschaftszweige	Anzahl untersuchter Betriebe	Anzahl Ausbildungsbetriebe	Anteil der Ausbildungsbetriebe in %
C: Verarbeitendes Gewerbe	26	19	73,1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18	10	55,6
F: Baugewerbe	16	9	56,3
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	11	7	63,6
Sonstige	5	2	40,0
Insgesamt	76	47	61,8

Tabelle 4.2: Ausbildungsengagement im Zeitverlauf

Wirtschaftszweige	Anzahl Ausbildungs- betriebe in Vergangenheit	Aktuelle Anzahl an Ausbildungs- betrieben	Anzahl Ausbildungs- betriebe in Zukunft
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	21	19	21
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	17	10	13
F: Baugewerbe (N=16)	13	9	13
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	9	7	8
Sonstige (N=5)	4	2	3
Insgesamt (N=76)	64	47	58

Tabelle 4.3: In welchem Maße bilden Sie in Zukunft aus? (Angaben in %)

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

Tabelle 4.4: Wieso bilden Sie in der Zukunft nicht aus?

Wirtschaftszweige	Begründung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsgröße zu klein - Kein Ausbildungsberuf sinnvoll möglich - Keine Ausbildung möglich, da Montage betrieb - Schulisch keine geeigneten Bewerber mehr da
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsberuf hat keine Zukunft mehr, heute nur noch als HS-Absolventen genommen - keine Bedarf, zu teuer - Keine Zeit - Vorgaben für Pächter - Wenn Marktlage gut ist - Zu teuer, Kompetenzen sind katastrophal
F: Baugewerbe (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Bedarf, haben gerade erst zwei übernommen, über Winter sind die Leute zu Hause, da ist Arbeit schwer zu organisieren, Erweiterung ist nicht zu machen - Schlechte Erfahrungen - Schwer zu realisieren, Kunde will auf der Baustelle Leistung - Wenn sich nicht alle in der Firma einig sind
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Zu komplex und aufwendig
Sonstige (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Bedarf - Kein Bedarf, Aufwand ist zu hoch, Baustellen im Ausland, wenig in der Region tätig, dadurch Betreuung nicht gegeben

Tabelle 4.5: Ausbildungsberufe nach WZ; sowie Auszubildende nach WZ und Geschlecht

Wirtschaftszweige	Anzahl Auszubildender			
	Ausbildungsberufe	insgesamt	männlich	weiblich
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	<ul style="list-style-type: none"> - Bäcker/in - Bachelor of Arts (BA) BWL/PW - Bürokaufmann/frau (3x) - Diplom Ingenieur/in (BA) E-Technik - Elektroniker/in BT - Fachkraft Lebensmitteltechnik - Fachlagerist/in - Fertigungsmechaniker/in - Fleischer/in - Muttermittel-Müller/in - Industriekaufmann/frau (5x) - Industriemechaniker/in (3x) - Lagerlogistik (3x) - Mechatroniker/in (4x) - Mechatroniker – Spezialisierung Kälte-technik - Metallbauer/in – Fachrichtung Konstruktionstechnik - Metallverarbeiter/in - Milchtechnologe/in - Oberflächenbeschichter/in - Steinmetz/in - Technische/r Zeichner/in - Verfahrensmechaniker/in 	113 (N=19)	77 (70,0%)	33 (30,0%)

	<ul style="list-style-type: none"> - Verkäufer/in - Werkstoffprüfer/in - Zahntechniker/in - Zerspanungsmechaniker/in (2x) 			
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	<ul style="list-style-type: none"> - Automobil-Kauffrau/mann (2x) - Bürokauffrau/mann - Bürokauffrau/mann Kfz-Bereich - Kauffrau/mann für Bürokommunikation - Fahrradmechaniker/in - Kfz-Mechatroniker/in (3x) - Kfz-Mechatroniker/in LKW - Kfz-Servicemechaniker/in - Kfz-Servicetechniker/in - Mechatroniker/in (3x) - Karosseriebauer/in - Verwaltungsfachkraft 	30 (N=10)	24 (80,0%)	6 (20,0%)
F: Baugewerbe (N=16)	<ul style="list-style-type: none"> - Anlagenmechaniker/in (2x) - Baufachwerker/in - Bürokaufmann/frau - Dachdecker/in - Elektroinstallateur/in - Industriekauffrau/mann - Konstruktionsmechaniker/in - Systemprogrammierer/in - Tischler/in 	18 (N=9)	17 (100,0%)	0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Altenpfleger/in (5x) - Beikoch/köchin - Bürokauffrau/mann - Gesundheits- und Krankenpfleger/in - Kauffrau/mann im Gesundheitswesen - Konstruktionsmechaniker/in 	76 (N=8)	19 (25,0%)	57 (75,0%)
Sonstige (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> - Kauffrau/mann im Gesundheitswesen - Sozialversicherungsfachangestellte/r - Vermessungstechniker/in 	4 (N=2)	2 (50,0%)	2 (50,0%)
Insgesamt (N=76)	-	241 (N=48)	139 (58,6%)	98 (41,4%)

Tabelle 4.6: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung

Wirtschaftszweige		Probleme bei der Lehrstellenbesetzung	
		ja	nein
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)	Anzahl der Unternehmen	16	6
	Anteil der Unternehmen	72,7%	27,3%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	Anzahl der Unternehmen	10	6
	Anteil der Unternehmen	62,5%	37,5%
F: Baugewerbe (N=13)	Anzahl der Unternehmen	10	3
	Anteil der Unternehmen	76,9%	23,1%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	Anzahl der Unternehmen	4	4
	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%
Sonstige (N=3)	Anzahl der Unternehmen	3	0
	Anteil der Unternehmen	100,0%	0
Insgesamt (N=62)	Anzahl der Unternehmen	43	19
	Anteil der Unternehmen	69,4%	30,6%

Tabelle 4.7: Probleme bei der Lehrstellenbesetzung

Wirtschaftszweige	Probleme
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=17)	<ul style="list-style-type: none"> - Ansprüche der Jugendlichen, sind unentschlossen was sie wollen und kümmern sich zu spät um die Berufswahl - Bei Arbeitsagentur Stelle gemeldet, keine Resonanz und wenig Hoffnung - Beruf Werkstoffprüfer bei Schülern und Eltern zu wenig bekannt - Branche hat ein großes Imageproblem, Leute denken es ist ein „dreckiger“ Beruf, es ist schwer Lehrlinge zu finden, schulische Noten schlecht, Motivation bei Jugendlichen fehlt - Letztmalig 2003 geeignete Bewerber gefunden - Nach Noten allein findet man keine geeigneten Bewerber mehr, externe berufsvorbereitende Einrichtungen bieten ihnen Praktikanten an, die testen sie dann, gehen nicht mehr nach Zeugnisnoten - Quote, Niveau, Attraktivität, Vorstellung von der Arbeitswelt - Reichlich Bewerbungen, sind jedoch nicht alle schlecht - Schlechte Leistungen und Motivation - Schlechtes Niveau, Schulabgänger, ganz schwache Bewerberzahlen - Schulbildung nicht ausreichend, obwohl die Jugendlichen höflich und eigentlich motiviert sind, haben aber immer eine Ausrede - Weniger Bewerber - Weniger Bewerber, erschreckende Leistungen in Naturwissenschaften und Umgangsformen - Zu wenig Bewerber, schlechte Noten der Jugendlichen - Zu wenig Bewerber/ schlechtes Qualifikationsniveau - Zu wenig und ungeeignete Bewerber (schlechte Noten, fehlende Motivation)
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> - Beruf gefragt, aber Qualitätsanforderungen von Bewerbern oft nicht erfüllt

	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerberzahlen eingebrochen, Interessenlagen der Jugendlichen hat sich verändert, am Standort Finsterwalde besonders wenig Bewerber und schlechte Noten (hohe Arbeitslosigkeit und resignierte Lehrer) - Nur noch sehr wenige und zu schlechte Bewerber (Mathe, logisches Denken) - Quote, Niveau - Schlechte schulische Leistungen und falsche Vorstellungen von der Praxis - Schwer zu finden - Vor 5 und 10 Jahren noch wesentlich leichter, Leistungen und Bewerberzahlen - Wenig geeignete Bewerber, schlechte Noten, erschreckendes Niveau - Zu wenig Bewerbungen, zu wenige sind letzten Endes dann auch geeignet (2x)
<p>F: Baugewerbe (N=9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beruf zu wenig gefragt, schulische Leistungen schlecht - Immer Bewerber gehabt, jedoch die letzten Jahre nicht mehr - Keine geeigneten Schüler - Können immer erst relativ kurzfristig entscheiden, ob sie ausbilden können; dann nur noch schlechte Bewerber - Quote, Niveau - Schlechte Umgangsformen, Leistungen nicht bei allen schlecht, mangelnde Disziplin - Schulische Leistungen schlecht, logisches Denken fehlt, zu geringe Interessentenzahl - Standortproblem, Notenniveau gesunken, soziale Kompetenzen abgenommen, Berufsbilder der Firma wenig bekannt - Zu wenig und ungeeignete Bewerber, schaffen die Prüfung nicht
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerberzahl sinkt, Qualität der Bewerber sinkt - Schlechter Notendurchschnitt, statt 100 Bewerbern wie vor 10 Jahren jetzt nur noch 5
<p>Sonstige (N=3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Bewerber in den letzten Jahren, schlechte Leistungen, Beruf erfordert viel Fleiß, dieser Leistungswille kaum noch da - Da Auswahlverfahren Assessment Center, sind viele Bewerber erforderlich – aber zunehmend nicht mehr in der Region vorhanden - Viele Jugendliche können nicht schreiben und rechnen, angebotene Ausbildungsberufe haben ein schlechtes Image und sind wenig attraktiv, da man auch draußen arbeiten muss. Da wenig Schulabgänger, können diese das für sie Attraktive wählen. Firma hat hohen Akquiseaufwand aber wenig Ausbeute.

Tabelle 4.8: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe

Wirtschaftszweige		Änderung der Qualifizierungsanforderungen	
		ja	nein
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=20)	Anzahl der Unternehmen	9	11
	Anteil der Unternehmen	45,0%	55,0%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	Anzahl der Unternehmen	7	7
	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%
F: Baugewerbe (N=12)	Anzahl der Unternehmen	4	8
	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)	Anzahl der Unternehmen	3	6
	Anteil der Unternehmen	33,3%	66,7%
Sonstige (N=2)	Anzahl der Unternehmen	1	1
	Anteil der Unternehmen	50,0%	50,0%
Insgesamt (N=57)	Anzahl der Unternehmen	24	33
	Anteil der Unternehmen	42,1%	57,9%

Tabelle 4.9: Änderung der Anforderungen an Ausbildungsbetriebe konkret

Wirtschaftszweige	Probleme
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> - Nein - Ausbildung muss in der Produktion erfolgen, da keine Lehrwerkstatt vorhanden wie früher - Höhere Anforderungen an den Ausbildungsberuf Elektroniker – anspruchsvoller - Immer mehr Pflichtlehrgänge, Ausbildung wird immer teurer - Lehrpläne, Organisatorische Formen - Niveau der Bewerber ist zurückgegangen - Stets neue Technik, steigender Automatisierungsgrad, Rückgang handwerklicher Arbeit - Technisierung – CNC-Bearbeitung - Ausbildung ist teurer geworden, im ersten Lehrjahr wird schon 600Euro gezahlt - Weiterentwicklung der Berufe, höhere Anforderungen an Jugendliche
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - Alle Mitarbeiter müssen sich stärker um die Persönlichkeitsentwicklung und den Umgang kümmern (Höflichkeit usw.) Nachhilfe erforderlich und über HWK organisiert - Fachliche Anforderungen gestiegen, viel Computer z.B. um Fehler auszulesen - Kein Ausbildungsring mehr - Obwohl immer höherer Grundvoraussetzungen für den Einstieg in die Ausbildung nötig sind, sind die Bewerber immer schlechter - Schlechtere Schulabgängerqualität (Allgemeinwissen, Grundwissen wie Prozentrechnen, Einmaleins, Rechtschreibung) - Überbetriebliche Form der Ausbildung bringt mehr administrativen Aufwand, wegen schlechter Motivation der Azubis, intensiver mit diesen arbeiten, unterstützende Lehrgänge über Berufsschulen sind hier positiv
F: Baugewerbe (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Früher lief der Lehrling mit beim Arbeiten, jetzt Übungsraum für die Lehrlinge eingerichtet, weil er beim Maschinenbetrieb das handwerkliche für die praktische Prüfung nicht lernt - Man muss stärker sozial auf die Lehrlinge einwirken, Interesse wecken, es kommt wenig von allein - Neue Technologien und Baustoffe - Übertarifliche Bezahlung nötig, Lehrlinge müssen mit höherwertiger Technik umgehen
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungen an Altenpflegeausbildung wird derzeit von der Einrichtung völlig neu strukturiert – von Assessment bis Praxisbegleiter, dabei Unterstützung durch Bundesprojekt QUESTAP - Praxisanleitungs-Mentoren sind sehr stark gefordert - Änderungen steigen
Sonstige (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - Verbundausbildung (obwohl derzeit mit minimalem Anteil) erfordert hohen Organisationsaufwand und häufigere Freistellung auch außerhalb der Berufsschulzeit

Tabelle 4.10: Ausbildung nach Bedarf (Angaben in %)

Wirtschaftszweige	Nach Bedarf	Über Bedarf	Unter Bedarf
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=18)	66,7	22,2	11,1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	57,1	35,7	7,1
F: Baugewerbe (N=12)	41,7	33,3	25,0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	50,0	25,0	25,0
Sonstige (N=3)	0	66,7	33,3
Insgesamt (N=55)	52,7	30,9	16,4

Tabelle 4.11: Form der Ausbildung (Angaben in %)

Wirtschaftszweige	allein im Unternehmen	im Verbund
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=19)	52,6	47,4
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=13)	69,2	30,8
F: Baugewerbe (N=11)	72,7	27,3
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=8)	62,5	37,5
Sonstige (N=2)	50,0	50,0
Insgesamt (N=53)	62,3	37,7

Vier Unternehmen von 22 haben Interesse an einer Verbundausbildung.

Tabelle 4.12: Übernahme der Auszubildenden in Prozent (Mittelwert)

Wirtschaftszweige	Anzahl geantworteter Unternehmen	Prozent (Mittelwert)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	19	89,5%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	9	81,1%
F: Baugewerbe (N=16)	10	84,0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	7	82,9%
Sonstige (N=3)	2	100,0%
Insgesamt (N=76)	47	85,5%

Tabelle 4.13: Abbrecherquote (Mittelwert)

Wirtschaftszweige	Anzahl geantworteter Unternehmen	Prozent (Mittelwert)
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	12	0,5%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	11	0%
F: Baugewerbe (N=16)	10	0%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	5	0,2%
Sonstige	-	-
Insgesamt (N=76)	38	0,2%

Gründe für den Abbruch der Ausbildung:

- Ein Azubi hat die Prüfung nicht geschafft, der Beruf wird meistens unterschätzt
- Der Azubi stellte fest, dass er für den Beruf nicht geeignet ist
- Desinteresses des Jugendlichen
- Disziplinverstöße
- Drogen, Berufswahl von den Eltern erzwungen, unbekannt verzogen
- Extreme Fehlzeiten
- Geänderter Berufswunsch, Drogenprobleme
- Gemerkt, dass es nicht der richtige Beruf ist
- Krankheit, Studium begonnen
- Mangelnde Disziplin
- Nach drei Monaten Test des vermittelten Wissens, ein nicht Bestehen bedeutet Abbruch der Ausbildung
- Nicht angetreten, trotz unterschriebenem Lehrvertrag
- Persönliche Gründe (2x)
- Prüfung nicht bestanden (2x)
- Schlechte Leistungen
- Unklar, zwei kamen einfach nicht mehr (einer noch am Anfang, der andere nach 1 1/2 Jahren)
- Von Krankheit bis Durchgefallen
- Wegen Nichteignung
- Zu schwer, anders vorgestellt, Besseres gefunden

Tabelle 4.14: Praktikumsangebote im Unternehmen

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

Tabelle 4.15.1: Praktika für Schüler

Wirtschaftszweige	Anzahl Betriebe mit Praktikaangeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten	Anzahl Praktikanten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	11	8	19
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	12	10	23
F: Baugewerbe (N=16)	7	8	16
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	9	7	57
Sonstige (N=5)	3	2	3
Insgesamt (N=76)	42	35	118

Tabelle 4.15.2: Ferienjobs

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

Tabelle 4.15.3: Praktika für Studenten

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

Tabelle 4.15.4: Praktika für Arbeitslose

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

5. Weiterbildung

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

Wirtschaftszweige	Anteil Betriebe mit Weiterbildung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	100,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	94,4
F: Baugewerbe (N=16)	93,8
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	100,0
Sonstige (N=5)	100,0
Insgesamt (N=75)	97,3

Tabelle 5.2: Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret (Angaben in %)

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

Tabelle 5.3: Gesetzliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret

Wirtschaftszweige	Gesetzliche Weiterbildungsmaßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=17)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsschutz etc. - Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Prüfung elektrischer Anlagen - Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Gabelstapler - Arbeitsschutz, Umweltschutz - Arbeitssicherheit, Erste Hilfe - Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Erste Hilfe - Ersthelfer, Arbeitsschutz - Ersthelfer, Kälteschein - Gabelstapler, Kranführer - Hygiene- und Arbeitsschutz - Kesselwärter, Schweißer, Strahlenschutz - LKW-Fahrer-Ladungssicherheit, Geräte bedienen, Qualitätssicherung, Arbeitsschutz - Pressensicherheit, Ersthelfer - Schweißpass, Unfallverhütungsvorschriften - Sicherheitsbeauftragter (Berufsgenossenschaft) - Sicherheitsbeauftragter, Ersthelfer
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Abgasuntersuchung - Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsschutz, AU-Sicherheitsprüfung, Fahrtenschreiber... - Arbeitsschutz, Bremsenprüfung u.ä. - Arbeitsschutz, Hygiene, Erste Hilfe - Gabelstapler, Multicar, werksseitig bei Herstellern - Lottoausbildung da Lottoverkauf, Arbeitsschutz über Total - Neue Klimaschutzkunde - Sicherheit, Arbeitsschutz - Wiederholungsschulungen Abgasuntersuchung, Qualifizierung zu Klimaanlage, alles was an neuer Technik kommt
F: Baugewerbe (N=12)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeits- und Brandschutz über Berufsgenossenschaft - Arbeits- und Gesundheitsschutz usw. - Arbeitsschutz - Arbeitsschutz, Asbestentsorgung, Ersthelfer - Berufsgenossenschaftliche Qualifikation - Brandschutz, Gesundheitsschutz - Ersthelfer, Arbeitsschutz - GAS, CTRG, Trinkwasser - Sicherheit über Berufsgenossenschaft - Über Berufsgenossenschaft Galabau zur Sicherheit, Ladesicherheit,... - Über Innung VDE zu neuen gesetzlichen Vorgaben - Weiterbildung für Berufskraftfahrer, Arbeits- und Gesundheitsschutz
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=9)	<ul style="list-style-type: none"> - Alles laut Vorschrift (Erste Hilfe, Hygiene...) - Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Hygiene, Ersthelfer, Sonderpädagogische Zusatzqualifikation - Berufsspezifische Themenfelder, Arbeitsschutz - Fortbildung mind. 30Stunden im Jahr, Pflegehelfer 3 Jahre zum Altenpfleger qualifiziert - Qualitätsstandards Pflege wie Antidekubitus, Ernährungsmanagement - Rettungsdienst - Strahlenschutz - Z.B. für Rettungsdienstsanitäter 25h/Jahr sind Pflicht, Schwerster/Pfleger müssen alle zwei Jahre den Ersthelfer wiederholen
Sonstige (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> - Pflichtweiterbildungen über Ingenieurkammer - Vorgeschriebene jährliche Stundenzahl über Brandenburger Ingenieurkammer erbracht

Tabelle 5.4: Zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen konkret

Wirtschaftszweige	Gesetzliche Weiterbildungsmaßnahmen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen, innerbetriebliche Weiterbildungen - Außendienst Produktschulung - CNC-Weiterqualifizierung - CNC, Windows, Office-Anwendungen, Produktplanungsprogramm NTS - EDV Kurse, technische Bereiche (keine konkrete Nennung) - Englisch für Angestellte - Englisch, Software, Gabelstaplerschein für alle Mitarbeiter, Nachfolgequalifizierung - Englisch, Schweißen, Computer, Telefonieren - Es gibt einen internen Weiterbildungsplan nach dem permanent weitergebildet wird - Fachschulungen, Führungskräfteentwicklung, Fremdsprachen - Hebebühnenschein, Computerkurse - Herstellerschulung, Feuerschutz, Rauchschutz, Fach- und Sachkundenachweis - Industrielehrgänge - Lehrgänge von Lieferanten - Maßnahmen der BA in der Krisenzeit (2009) im Rahmen Wegebauprojekt - Meister, Ausbildungseignerprüfung, Personalkauffrau/mann, Sensorikschulungen, in 2010 waren es 25h/Mitarbeiter - Meister, Ausbildungseignungsprüfung, Verkaufsleiter, Betriebswirt, Weiterbildungen für Azubis mit gutem Abschluss - Mutterkonzern, breites Spektrum für qualifizierte Mitarbeiter - QMB Qualitätsmanagement-Beauftragter - Roboterprogrammierung, Computerkompaktkurs, Qualitätsaudit/ Selbstaudit, Softwareschulung Statistik, Metallografie, Herstellerschulungen, Englisch, Telefonkommunikation - Schweißer (überbetrieblich), diverse Herstellerschulungen - Schweißerlehrgang, Englisch - Seminare im Elektrobereich, Zerspanungssektor, Programmsprache, damit die Facharbeiter auf dem neuesten Stand sind - Verkäufer/innen-Seminar bei der Bäckerinnung und bei Backmittelhersteller - Verlegen von Naturstein, neue Klebetechniken, Herstellerschulungen
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=15)	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle elektronische Systeme - Anmessen Kompressionsstrümpfe, Hilfsmittelanpassung - Bosch-Konzept - Brandschutz (Mitarbeiter der bei der freiwilligen Feuerwehr ist, wurde dafür freigestellt) Sohn als Nachfolger Meister, Studium, Fachlehrgänge zahlreich - Fachbezogen, z.B. Fachberater Augen, Kosmetik - Gehört zur Bosch-Kette und macht alle Qualifizierungen z.B. zu Elektronik, Klima, Bremsentechnik - Herstellerschulungen besonders Produktschulungen (Motor, Getriebe, Verkäufer, neue Modelle, Kundenkontakt...), zusätzliche hausinterne Trainings - Im Schwerpunkt Herstellerschulungen oder Schulungen von Fahrzeugmonteuren - Klimaanlage-Lehrgang - Konzernbezogene technische Qualifizierungen, Systembedienungen Software - LKW-Schein, Berufskraftfahrer, Software für Büro - Markenspezifisch - Pharmazeutischer Workshop, Angebote der Landesapothekenkammer, innerbetriebliche für alle Mitarbeiter Produktwerbung - Über Apothekenkammer (z.B. pharmakologische Anwendung von Arzneimitteln) - Viele Kurse von Daimler, Meisterausbildung, zertifizierte Kundendienstberater...
F: Baugewerbe (N=13)	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Mitarbeiter für bituminöse Fugen an Tankstellen bei TÜV ausgebildet, 1 Mitarbeiter Berechtigung zur Arbeit an tragenden Elementen (z.B. Brücken) - Arbeits- und Gesundheitsschutz übergesetzliche Verpflichtung hinaus, regelmäßige jährliche Weiterbildung mit Lieferanten, Bildungsträgern usw. - Ausbildung Elektrofachkraft (Verkabelung Fotovoltaik)

	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung zum Kraftfahrer über Arbeitsamt, Meister mit Arbeitsamt-Förderung, Ausbildereignung - Blitzschutz - Durch Händler bezogen auf eingesetzte Technik - EDV, Schweißen/Richten - Fabrikatsbezogen, die vom Hersteller gemacht wird - Farbspritzen von Fenstern, Kalkulation von Firmenangeboten - Inbetriebnahme von Wärmepumpen - LKW-Führerschein, Helfer für Flachdach vom Arbeitsamt - Mit Berliner Bildungsträger Vertrag zur systematischen Weiterbildung geschlossen für Betrieb, Buchhaltung, Fremdsprachen - Qualifizierung der Monteure durch die Zulieferer
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ja - Burnout, Teamarbeit, Kommunikationstraining, Umgang mit Aggressionen - Fachbezogen, für 300Euro/Jahr und drei Tage - Fahrerlaubnis, Spitzenkurs - Gemäß Fortbildungsplan monatlich interne Weiterbildung, auch externe Beteiligung: Kommunikationsseminare, Sterbebegleitung, Umgang mit Demenz, Weiterbildung zu gerontopsychiatrischer Fachkraft bzw. Pflegedienstleister - Intern und extern Krankenschwester/Pfleger - Leitung Pflegedienst - Nutzung neuer Software - Pflegedienstleiter, Wohnbereichsleiter - Schwestern/Pfleger zur medizinischen Fußpflege qualifiziert, geriatrische Fortbildung - Wundtherapie u.a.
<p>Sonstige (N=1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Software für Industriesteuerungen (z.B. bei Siemens), andere Software - Empfehlungsmanagement, fachlich korrekte Beratung, Änderungen der Sozialgesetzgebung - Auto-CAD, Mikrostation...

Tabelle 5.5: Konkrete Weiterbildungsbedarfe nach Unternehmensbereich

Wirtschaftszweige	Konkrete Weiterbildungsbedarfe
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> - Außendienst, innerbetriebliche Produktschulung - Eingesetzte Konditorin hat eigentlich keinen Fachabschluss, müsste qualifiziert werden, Angebote hierfür aber verfügbar - Fremdsprachen für Vertrieb (Russisch, Englisch), Arbeitsschutz/ Betriebssicherheit/ Sicherheitsbeauftragter - In allen Bereichen des Unternehmens besteht aktueller Weiterbildungsbedarf, keine konkrete Nennung - Meister, Ausbilder - Personalentwicklung, Führungskräfte trainings, soft skills, fachspezifische Weiterbildungen - Schweißer, regelmäßige Wiederholungen der Prüfungen - Schweißfachmann mit Zertifikat - SPS-Steuerung für Produktion, Kundenkorrespondenz, Verwaltung, Umweltmanagement – für alles keine Anbieter gefunden - Studi-Praktikant (Wirtschaftsingenieur) soll kaufmännische Seite in Firma stärken
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Geschäftsführer muss 2012 Abgasuntersuchungs(AU)-Lehrgang machen - Keine Bedarf, vorhandene Angebote ausreichend - LASA half beim Finden von Berufskraftfahrerlehrgang (LOB) - Laufend, wenn neue Technik ins Auto kommt - Nein, über pharmakologische Gesellschaft alles abgedeckt
F: Baugewerbe (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> - Spengler-Dachklempner“ nicht gefunden - Dachsicherung, Ladungssicherung durch Berufsgenossenschaft - Fahrzeugführer: LKW-Führerschein - Brandschutz - Marketing, Projektleitung, VOB - Qualifikation Baggerfahrer (sehr teuer) - Servicetechnik als Zusatzqualifikation für zwei Installateure Heizung/Sanitär - Ständig fabrikatsbezogene Qualifikation
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Für alle Fachbereiche jährlich Weiterbildungsplan erarbeitet - Laufend gemäß neuen gesetzlichen Vorschriften oder neuen EDV-Programmen - Qualitätsmanagement für Ass. des Geschäftsführers für medizinische Bereiche - Wohnbereichsleiter, Trainer, Pflegedienstleiter
Sonstige	-

Tabelle 5.6: Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen

Wirtschaftszweige	Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Umsetzung in %
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=25)	12,0
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=16)	18,8
F: Baugewerbe (N=15)	33,3
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	0
Sonstige (N=5)	20,0
Insgesamt (N=72)	16,7

Tabelle 5.7: Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen

Wirtschaftszweige	Schwierigkeiten bei der Umsetzung
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> - Ältere Mitarbeiter wollen nicht nochmal auf die Schulbank - Etwas zu machen ist „einfach“, aber das Gelernte in die Praxis umzusetzen ist schwierig; kontinuierliches Umsetzen im Unternehmen fehlt - Preis, zeitliche Freistellung, Fahrweg - Betriebsinternes Schulungsprogramm, wo jeder von Zeit zu Zeit Kenntnisse nachweisen muss, Rest bietet MLUA Oranienburg, im LK wegen Spezialisierung auf Milch wenig Angebote
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - Entfernung der Angebote - Logistik im Unternehmen sichern, wenn die Mitarbeiter fehlen (Lehrgänge sind in Dresden, Grimma...) - Stelle muss dann vertreten werden
F: Baugewerbe (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Angebot für Brandschutz derzeit nicht vorhanden - Erwerb LKW-Führerschein zu teuer, da er nicht für die Haupttätigkeit benötigt wird - Fehlende Bereitschaft der Beschäftigten - IHK oder HWK würden die gewünschte Qualifizierung anbieten, bräuchten dazu aber mehr Teilnehmer - Wechselndes Personal beim Arbeitsamt als Förderung genutzt, aber am Schluss ok
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	-
Sonstige (N=1)	- Lange Fahrstrecken
Insgesamt (N=71)	-

6. Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz

Tabelle 6.1: Kooperationen (in%)

Wirtschaftszweige		Kooperationen mit Unternehmen	Kooperationen mit Bildungsdienstleistern	Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen	Kooperationen mit Schulen
	Anzahl der Unternehmen	7	4	8	14
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	Form der Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Andere Bäckerei in der Familie, zwischen denen die Azubis ausgetauscht werden - BASF schickt Interessenten für Ausbildung - EEPL - Regionales Netz Finssterwalde - Fachkräfte austauschen und vermitteln - Teilung von Aufträgen - Z.B. Personal „borgen“ um schwere Teile zu händeln 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräftesicherung - Qualifizierung: Schweißen, Englisch - Vermittlung Fachkräfte, Hilfe bei Lehrstellenvermittlung - Weiterbildung/ DL Ausbildungsprogramme, Nachwuchsprogramme (EEPL) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung - BTU Cottbus - Diplomarbeiten, neues Produkt entwickeln - Diplomarbeiten, Praktikumsarbeiten - Forschungsprojekte, Neuentwicklungen, Fachkräftesicherung, BA-Studenten machen Teile ihrer Ausbildung in der Firma - Praktika, Diplomarbeiten, Forschungsaufträge - Über EEPL - Weiterbildung der Mitarbeiter, Forschungsthemen zusammen mit dem Leibniz-Institut, Hochschule Lausitz, BTU Cottbus 	<ul style="list-style-type: none"> - Noch nicht, aber für die Zukunft geplant (Schulen das Unternehmen zeigen) - Es bestehen Kooperationsverträge mit Schulen, Ferienarbeit, Schülerfirmen - Immer Anfragen durch Mundpropaganda von Schülern, denen es bei uns gefiel - Ohne Vertrag - Praktika, engagiert im Verein zur Förderung Schule-Wirtschaft, Weiterbildung für Lehrer, Messen, vor Ort in den Schulen - Regelmäßige Anfragen der Schulleitung - Schulen fragen an - Schüler besuchen Bäckerei, Ziel: Interesse für den Beruf wecken - Schülerpraktika - Teilnahmen an Berufs-

					startertagen - Unternehmen geht auf Azubi-Messen, Schulen bekommen die Möglichkeit einer Unternehmensbesichtigung - Verträge für Praxislernenden, ohne Kooperationsvereinbarungen mit der Schule
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	Anzahl der Unternehmen	3	2	0	8
	Form der Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Auslagerung von Leistungen (Lackiererei) - Firmen helfen sich mit gegenseitiger Nutzung von technischen Ausrüstungen (Anschaffung ist teuer) incl. Fachpersonal zur Bedienung (z.B. für Check ABS-System) - In der Winterzeit mit schwacher Auftragslage wird das Personal verliehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen der Lehrlingsausbildung - Mit Berufsakademie 	-	<ul style="list-style-type: none"> - Besichtigungen, Praktika, Bewerbungstraining - Betriebspraktika - Bieten Schülerpraktika nach Absprache mit Schulen - Kooperationsvertrag - Praktika - Regelmäßig Schüler zum Praxislernen da (im Jahr 3x3 Monate für einen Tag in der Woche) - Über Schulleitung Verträge zum Praxislernen jedes Jahr neu abgeschlossen
F: Baugewerbe (N=16)	Anzahl der Unternehmen	4	1	4	5
	Form der Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Auftragsspitzen abfangen - Bei entsprechenden Aufträgen abgeben von Möbelbau, Innenausbau, u.ä. an andere 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachausbildung, Zusammenarbeit war aber nicht erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> - BA-Student einer Berufsakademie macht 7-mal Praktikum im Unternehmen (3 Monate) - FH Lausitz – angebotene Praktika aber ohne 	<ul style="list-style-type: none"> - Führen an einer Privatschule vor Ort ihre Technik vor - Unternehmensführungen - Praxisarbeiten für

		Firmen - Für Angebote unter anderem Gerüstbauer einbezogen - Auftragsspitzen abfangen		Echo - TU Cottbus - Werden von der FH Cottbus zu Veranstaltungen eingeladen	Schüler - Praxislernen - Teilnahme an Ausbildungsbörse
	Anzahl der Unternehmen	3	3	2	9
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	Form der Kooperation	- Fachkräfte von Pflegediensten, die geschlossen übernommen werden - Krankenhaus - Krankenhäuser/ Sanitätshaus	- Berufsschulen - Kammer der Technik – Akquise - Von Seiten der Bildungsdienstleister, die suchen Praktikumsplätze	- Anpassungsqualifizierung für Heilerziehungspfleger zur Pflegefachkraft, aber nur eine Beschäftigte trauete sich das zu - In Zukunft mit der BTU über den Landkreis	- Altenpflegeschulen - Information - Ohne vertrag - Praktika - Praktika, Schnuppertage - Schule für Schwestern/Pfleger-Ausbildung in Riesa schickt regelmäßig Personen zum Jahrespraktikum (über private Bewerbungen) - Über Praxislernen - Vereinbarung mit einer Schule zum Praxislernen, wollen mit einer Weiteren Zusammenarbeit vereinbaren - Verträge mit mehreren Schulen, Schüler gestalten Frühlings- und Herbstfest, gratulieren zum Geburtstag, Schülerpraktika/ auch eine Kita ist dabei - Vorstellung des Unternehmens und der Berufe in den Schulen

	Anzahl der Unternehmen	1	0	1	3
Sonstige (N=5)	Form der Kooperation	- Bei Auftragsspitzen Fachkräfte austauschen	-	- An FHS Magdeburg wird für AOK mit Erfolg Fernstudium angeboten	- Regelmäßig Schnuppertage für Schüler - Wäre durch Geschäftsführung zu entscheiden - Schüler kommen regelmäßig zum Praxislernen
Insgesamt (N=76)	Anzahl der Unternehmen	18	10	15	39
	Form der Kooperation	-	-	-	-

Tabelle 6.2: Würden Sie gern mit Schulen kooperieren, wenn Sie dies noch nicht bis jetzt getan haben?

Wirtschaftszweige	Unternehmen	
	ja	nein
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=14)	4	10
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=12)	6	6
F: Baugewerbe (N=11)	3	8
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	1	3
Sonstige (N=4)	2	2
Insgesamt (N=45)	16	29

Tabelle 6.3: Formen der Unterstützungen von Schulen (Mehrfachnennungen, absolute Angaben)

Wirtschaftszweige	Betriebsbesichtigungen/- erkundungen	Betriebspraktika	Schnuppertage	Bewerbungstraining	Langfristige Partner- schafts- vereinbarungen	Teilnahme an Berufs- in- formations- börsen	Beteiligung an Unter- nehmer-Schule- Stammtisch	Sonstiges
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	15	19	12	0	2	13	1	1
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	7	15	8	1	3	6	2	2
F: Baugewerbe (N=16)	4	8	5	1	1	1	3	0
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	5	7	6	1	3	5	1	1
Sonstige (N=5)	0	3	2	0	2	1	0	1
Insgesamt (N=76)	31	52	33	3	11	26	7	5

Sonstige schulische Unterstützung konkret:

- Berufsstartermappen mit Infos zu Bewerbung und Ausbildung bei AOK über Mitarbeiter und Kunden verteilen
- es bestehen Kooperationsverträge mit Gymnasium, FWA
- frühe Sensibilisierung notwendig
- Tag des offenen Unternehmens
- Zukunftstag

7. Branchenentwicklung

Tabelle 7.1: Mittelfristige Entwicklung der Branche

Wirtschaftszweige	Entwicklung der Branche
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Melktechnik stabile/stagnierende Entwicklung, bei Wärmetechnik positive Entwicklung - Branche bleibt stabil - Bleibt hoffentlich stabil - Gleichbleibend - Gleichbleibend, der Markt ist gesättigt - Gut - Im Moment noch ein starker Anstieg zu erwarten, Rückstau der Krise noch zu spüren, Automatisierungsbedarf generell steigend - In Abhängigkeit mit der EU-Agrarpolitik - Können froh sein, wenn es gleich bleibt; 60% des Umsatzes mit Kühen und davon 90% nach Berlin - Konstant, da Steigerung nicht möglich - Leicht wachsender Markt, starke Konsolidierung - Maschinenbau war vor der Wende in der Region stark, dann viele umgeschult, jetzt wieder langsamer Wachstum der Branche aber Fachkräfte fehlen, einzelne Kerne ziehen Zulieferer nach - Nicht abschätzbar, da sie nicht Einzelkunden beliefern sondern Händler, versuchen zunehmend auch auf dem ausländischen Markt zu verkaufen - Optimistisch, Sondermaschinen als Nische immer gefragt und wachsend, ausländische Nachfrage steigt auch - Positiv, da die Plasmatechnik am Wachsen ist, weitere Entwicklung, großes Wachstum wird erwartet - Positive Entwicklung in den nächsten Jahren - Relativ konstant - Relativ unverändert - Schwierig, da Schließung von Arztpraxen, Patientenschwund - Sind bundesweit auf dem Markt, Anteil EE bleibt so minimal wie bisher, unsicher ob Sohn in der Region bleibt, Standort im Industriepark ist ok - Sind nur auf dem regionalen Markt, müssen und werden das Aufgabenfeld verändern, müssen hinsichtlich öffentlicher Aufträge abwarten, was mit Landkreisfusion und Bundeswehrstandorten entschieden wird; Privat: seniorengerechte Anpassungen wegen Überalterung als Geschäftsfeld, junge Hierbleiber geben wenig Aufträge, machen viel selbst, es fehlen Großbetriebe - Sind über Zulieferer und Anbieter Firmendienstleistungen in der Region verortet, alle Kunden weit weg (D, Ausland), regionale Vernetzung wird geschätzt (schnell, preiswert, Qualität, einschätzbar, nicht jedes Mal Angebote einholen), es wird absehbar so bleiben - Stabile Entwicklung (2x) - Wachsend - Wenn man es optimistisch betrachtet, wird sie stagnieren, klassische Anwendung ihrer Produkte sind Gleichstrom und Umformer, dieser Wirtschaftszwei wird wegfallen, neuer Einsatz bei Windkraft, aber keine Planungssicherheit wegen wechselnder politischer Förderung
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	<ul style="list-style-type: none"> - Eher rückläufige Anzahl von Apotheken, sinkenden Margen bei steigenden Umsätzen, Erlösrückgänge von 30-50% - Elektroautos werden kommen - Elektrofahrräder stark nachgefragt, Verleih stellt große Anforderungen an Logistik und ist von Händlern nicht zu leisten, dies ist eher bei der Deutschen Bahn möglich - Optimistisch, Firma behauptete sich seit 20 Jahren am Markt und konnte den

	<p>Sohn als Nachfolger aufbauen; Abhängigkeit von Produktpalette und Innovationen der Autohersteller, für die die Firma tätig ist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geschäftsfelder in Finsterwalde zu halten ist ein großer Erfolg, Absatz von Elektro- und Hybridautos ist fraglich, da die Kosten noch zu hoch sind - Gleich (2x) - Hoffentlich gleich - Gleichbleibend - Hoffentlich stabil, Rahmenbedingungen werden schlechter, Stagnation, zu wenig Produktionsbetriebe als mögliche Kunden, lange Strecken bis zur Autobahn - hoffentlich stabil - konstant - negativ, da sie von den Krankenkassen als überflüssig angesehen werden, Konkurrenz durch ausländische Ketten - relativ stabil, kein neuer Wettbewerber - schwankende Nachfrage - sind abhängig von politischen Rahmenbedingungen, Verschlechterung - weiter sinkende Umsätze aufgrund politischer Rahmenbedingungen, sinkende Bevölkerungszahl und steigende Zahl von Bezugsquellen von Arzneimittel - zwei Arbeitsplätze werden durch Aufträge der Bundeswehr gehalten, Entscheidung steht an, ob dieser Standort geschlossen wird
<p>F: Baugewerbe (N=16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Abhängig von Finanzlage der Kommunen - Auftragslage ist gut - Baubranche eher rückläufig für kleine Firmen - Da Region strukturschwach, weiter überregionaler Markt Schwerpunkt - Eher rückläufig - Eher geringer werdend - Gleich (2x) - Konstante Entwicklung, mehr Flexibilität - Konstant - Marktanteile in der Region ist marginal und wird es auch weiterhin bleiben - Nachfrage ist auch weiterhin gegeben, wenn auch nicht mehr so stark durch Angst vor der Abwertung des Euro - Markt in der Region Berlin/Potsdam ist wachsend, stabile Entwicklung allgemein - Überregionale Arbeiten bis 100km Radius, abhängig von privaten (Euroangst) und öffentlichen Auftragsgebern (z.B. Hochwasserschutz durch die Kommunen) - Weder öffentliche noch private Aufträge sind planbar, Unwetter und Euro-Angst bringen momentanes Auftragshoch - Zu schwache Region für die Betriebsgröße, daher überregionaler Schwerpunkt
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gesetzgeber will Werkstattträger verschlanken, daher eher rückläufig, mehr behinderte sollen direkt im Unternehmen arbeiten - Gesundheitswirtschaft in EE gut profiliert, stabile Entwicklung - Gleich - Große Veränderungen stehen an, sobald der Bund neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff ins Gesetz schreibt - Häusliche Pflege wächst, Bedarf an stationärer Pflege auch - Krankenkassen reglementieren immer mehr, Abrechnungssystem Ärzte als hemmende Rahmenbedingungen, Entwicklung wird schwieriger - Positiv - Siehe demografische Entwicklung hier in der Region, Bedarf wird steigen - Starke Entwicklung der Angebote für ältere Leute wegen demografischer Entwicklung, Fahr- und Pflegebereich werden wachsen, konkurrierende Anbieter kommen und gehen, Unternehmen hat den Vorteil durch die Größe unwägbar Schwankungen(Pflegeeintritt, Tod) auszugleichen - Unterschiede zwischen den Geschäftsfeldern, eins ist mit 70 Beschäftigten weggefallen, Nachfrage nach Kita-Plätzen bleibt - wachsend

Sonstige (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - positiv von der Auftragslage her - Tendenz ist für die Branche fallend - Positiv, wachsende Nachfrage bei Maschinenbauern und Anlagenbauern verschiedener Branchen - Durch Bevölkerungsrückgang werden sich die wenigen hier noch haltenden Krankenkassen zurückziehen - Keine Entwicklung und der Marktanteil in EE von 40 Prozent wird weiter sinken
----------------	--

Tabelle 7.2: Technologische Auswirkungen

Wirtschaftszweige	Technologische Auswirkungen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)	<ul style="list-style-type: none"> - Alles wird internationaler, Anpassung an neueste Technologien, neue Verfahren - Balkonfertigung, weg von Handarbeit - Bei CNC rasante Entwicklung der Maschinen - Energiewende, Trassenbau - Eventueller Einstieg in die Solarbranche geplant - Gerätetechnische Neuerungen im gewohnten Umfang - Kein Aufschwung - Neue Rauchkammern, Umweltinvestitionen, Wärmerückgewinnung - Neuer Maschinenpark geplant - Rationalisierung, mehr Maschinen werden eingesetzt - Schrittweise Entwicklung (2x) - Ständig veränderte technologische Anforderungen - Stärkere Spezialisierung, neue Umwelttechnologien - Steigende Innovationen, keine Sprünge - Stufenweise Entwicklung, ohne Sprünge - Stufenweise Innovation, aber ggf. Umstellung auf andere Energieträger angestrebt - Technische Entwicklung ist vorgeschrieben - Um dem Kostendruck standzuhalten muss ständig investiert werden - Umstrukturierung aufgrund der Gentechnik - Weitere Technisierung - Zwar nach der Wende alles neu gestaltet, aber ist die Technik nun nach 20 Jahren veraltet, muss in den nächsten 10 Jahren ersetzt werden
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	<ul style="list-style-type: none"> - E-Auto, Hybrid, Wasserstoffzelle, falls dies eingeführt wird sind größere Investitionen in der Firma notwendig (30% des Handlungsbedarfs) - E-Auto, Hybrid (2x) - Elektromobilität - Enorme Entwicklung zu beratungsintensiven high-end-Produkten, enorme Entwicklung mit ständigen neuen Anforderungen an Ausstattung und Wissen - Fahrkosten und Energiekosten führen zu Innovationsdruck - Hybridautos in Städten schon häufiger, auf dem Land auch; LKW-Entwicklung mit zunehmend mehr Elektronik - Keine (2x) - Kommissionierungsautomaten für größere Apotheken - Neue Antriebstechnologien - Neue Ausrüstungen für Wartung und Reparatur von Elektroautos - Online-Versand möglich - Technische Ausrüstungen für Wartung und Reparatur anschaffen falls Elektro- und Hybridautos
F: Baugewerbe (N=12)	<ul style="list-style-type: none"> - Abwerbung, Fachkräfte gehen in die ABL - Bei Orientierung auf neue Geschäftsfelder neue Technik einzusetzen - Bewährte Materialien von Kunden bevorzugt - Keine (3x) - Lediglich schrittweise Weiterentwicklung - Ständig neue Systeme für Wärmepumpen

	<ul style="list-style-type: none">- Stetig, keine Sprünge- Stetige Weiterentwicklung- Umweltpolitik wir technologische Änderungen erwirken- Zunächst nicht
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=5)	<ul style="list-style-type: none">- Kein Wechsel im Krankenhausplan zwischen Grund-, Regel- und Maximalversorgung absehbar- Kaum- Keine (2x)- Keine, da sehr modern ausgestattet
Sonstige (N=3)	<ul style="list-style-type: none">- Neue Materialien, diese müssen bei der Statik berücksichtigt werden- Umstellung von Zeichenbrett auf Software ist bereits erfolgt- Ständig neue technologische Anforderungen

Tabelle 7.3: Organisatorische Auswirkungen

Wirtschaftszweige	Technologische Auswirkungen
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> - Industriellere und professioneller Organisation, auf die Führungsebene wird großen Wert gelegt - Keine (5x) - Konstant, effektive Gestaltung im gesamten Bereich des Unternehmens, weitere Entwicklungen im organisatorischen Bereich - Marginal - Maschinen haben viel mehr Ausstoß, daher Umorganisation - Neue Filialen in Berlin/ Brandenburg - Zahnärzte stellen selber Zahnersatz her
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - Keine (3x) - Neues Geschäftsfeld aufbauen - Starker Wettbewerb - Teure Software (5000 bis 7000 Euro jährlich) Laptops, Bundeswehr verlangt bestimmte Ausrüstungen vor Vertragsabschluss, daher Bremsenprüfung nachgerüstet für 30.000 Euro
F: Baugewerbe (N=9)	<ul style="list-style-type: none"> - Keine (4x) - Stetig - Unternehmensintern einige Umstellungen geplant - Verbundausbildung muss her in Kooperation mit anderen Unternehmen, aber schwierig zu realisieren - Viele Maurer machen sich selbstständig, schließen sich zusammen und können ohne Angaben an Berufsgenossenschaft Dumpingpreise anbieten, haben ihre Kunden im Umkreis von 30km - Weiterhin Herstellungsschulungen besuchen nach Vorgabe der Geschäftsführung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - Abhängig von politischen Rahmenbedingungen - Differenzierung und Umsturz, Charakter der Einrichtung ändert sich grundlegend, ebenso Arbeitsteilung mit anderen Anbietern - Je nach Gesetzesvorgaben - Keine - Nach gesetzlichen Vorgaben, abhängig von den Verordnungen der Ärzte, am Ende der Kette sitzend ist schwierig, man kann nur reagieren, wenig agieren - Pflegeschlüssel sollte von der Politik geändert werden
Sonstige (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - Dauernder Prozess, man lernt mit der Entwicklung neue Materialien kennen - keine - moderne LuK

Tabelle 7.4: Auswirkungen der Branchenentwicklung auf die Beschäftigten

Wirtschaftszweige	Auswirkungen auf die Beschäftigten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=16)	<ul style="list-style-type: none"> - Ggf. moderates Wachstum - Ggf. Rückgang - Keine (2x) - Mittelfristig stabil mit Schwankungen - Personalabbau bis Ende 2011 im Zuge der Umstrukturierung, danach stabile Entwicklung erwartet - Positiv, Mitarbeiter werden eingestellt - Qualifikation notwendig - Qualifizierung, Hoffnung das Personal dann aufzustocken - Schulungen erforderlich - Stark ansteigende Anforderungen im Bereich internationale Technologien, Anforderungen an Prozesse, Standards werden sich ändern, Art der Interaktion im Unternehmen wird sich ändern, Mitarbeiter müssen sich anpassen - Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, Erleichterungen für die Mitarbeiter - Weiterbildung (3x) - Weiterentwicklungen
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	<ul style="list-style-type: none"> - Abbau - Enormer Weiterbildungsbedarf falls Elektro- und Hybridautos kommen - Keine - Kontinuierliche Weiterbildungen - Qualifizierungen und Wettbewerb - Rückgang - Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter und der Geschäftsführung - Schulungen - Schulungsbedarf - Ständige Weiterbildungen - Umdenken, Umschulungen - Viele Weiterqualifizierungen notwendig - Wahrscheinlich Rückgang - Zusätzliche Qualifizierung für Elektroantrieb
F: Baugewerbe (N=9)	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Löhne, multinationale Kollegen - Keine (4x) - Qualifizierung für neue Geschäftsfelder - Ständige Weiterbildungen sind notwendig (2x) - Weiterbildung
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=6)	<ul style="list-style-type: none"> - Andere Arbeitsorganisation und Abrechnung - Jugend nötig für Pflege - Keine - Offen, je nach Auslegung des UN-Behindertenrechts, ab wann als integriert bezeichnet - Positive Entwicklung für Mitarbeiter und Heimbewohner - Weiterbildung entsprechend neuen gesetzlichen Vorgaben
Sonstige (N=1)	<ul style="list-style-type: none"> - keine

8. Region

Tabelle 8.1: Regionale Besonderheiten

Wirtschaftszweige	Regionale Besonderheiten
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=22)	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen ist problematisch, viele gehen lieber nach Berlin oder Dresden, vorhandene Fachkräfte oder Mitarbeiter sind dagegen sehr loyal und treu, junge Leute haben keine Bindung zur Region, viele interne Weiterbildungen um vorhandenes Personal zu halten - Region hält sich von Potsdam abgehängt, das Potenzial an Arbeitskräften wird von der Politik falsch wahrgenommen, Problem der rückläufigen Bevölkerungszahlen, zu wenig Angebote für junge Leute - Abwerbung der Fachkräfte durch Firmen nimmt zu, Spitzenleute können Bedingungen stellen - Anreize für junge Leute zu bleiben fehlen in der Region - Demografische Entwicklung - Demografische Entwicklung, Fachkräfte sind überaltert - Es gibt eine Stammebelegschaft, es ist schwer Azubis zu finden um Stellen zu besetzen - Es ist nahezu unmöglich, Fachkräfte wie branchenerfahrene Einkäufer zu finden (aus Sachsen geholt) - Fachkräfte aus dem Land überall besonders schwer zu bekommen - Firma hat eigenes Lehrlingswohnheim vor Ort - Leider keine Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Regionen - Junge Leute gehen weg, große Betriebe als Zugpferde fehlen, Wirtschafts- und Infrastruktur zu schwach - Keine (2x) - Nächste Generation fehlt - Probleme Azubis oder Fachkräfte zu finden - Schlechte Schulbildung - Schlechte Schulbildung Naturwissenschaften - Strukturschwache Region wird es bleiben, wenig Jugend - Tendenziell schwieriger, Azubis zu finden ist schwieriger als Fachkräfte zu finden, weil sie flexibler sind, sinkendes Schulabgängerniveau - Wenig Nachwuchs in der Region, Struktur schwach, Bevölkerungsrückgang - Zu viele alte Bewerber, Abwanderung junger Leute, Fachkräfte in mittlerem Alter schwer zu finden
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=17)	<ul style="list-style-type: none"> - Ärztemangel in ländlichem Raum großes Problem – auch für die Apotheken - Auf dem Land generell schwierig - Bewerbungen aus der Region vorhanden, Jugendliche haben mehr Chancen als vor 10 Jahren - Demografische Entwicklung, Überalterung - Problem mit dem Nachwuchs, es können keine vergleichenden Gehälter gezahlt werden - Es wird den Mitarbeitern zu wenig Entwicklungschancen gegeben - Handlungsbedarfe bei jungen Leuten in Bezug auf die schulischen Leistungen, Region bei der Jugend wenig attraktiv - In der Region grundsolide Ausbildung von Fachkräften, die können noch Fehler identifizieren und Fehler beheben – noch echtes Handwerk, Firmen unterstützen sich noch gegenseitig mit know-how bzw. technischer Ausstattung - Junge Leute in der Region zu halten ist nicht leicht - Keine - Wenig geeignete Bewerber - Schlechte schulische Leistungen, Abwanderung Jugendlicher - Strukturschwach, Abwanderung in Ballungszentren

	<ul style="list-style-type: none"> - Immer gleiche Probleme in ländlichen Regionen - Überalterung, es ist schwer geeignete Azubis zu finden - Wenig junge Leute, junge arbeitswillige Leute müssen zu bleiben motiviert werden, wenn die Region Zukunft haben soll
<p>F: Baugewerbe (N=14)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bedarf an Arbeitskräfte aus dem Ausland - Aussichten sind schwarz - Die regionale Situation wird schwieriger - Kein Vergleich mit anderen Regionen machbar - Jugend fehlt - arbeitswillige junge Leute und Fachkräfte gehen weg, Handwerk wenig als Ausbildung gefragt, Schulbildung oft mangelhaft - keine - keine Jugend mehr da, Jugend muss gehalten werden - Randgebiete an Landesgrenze von allen stiefmütterlich behandelt, 90% der Einwohner arbeiten in Sachsen, Firma kann nur den regionalen Markt bedienen da die Technik zu schwer ist, um bis nach Berlin zu fahren - Schulische Leistungen von Jugendlichen oft schlecht, Bereitschaft und Pünktlichkeit oft nicht vorhanden - Sehr viele Baubetriebe, Konkurrenz bezüglich Aufträgen - Standort kleines Dorf bringt Probleme mit der Anfahrt, nur bei individueller Mobilität erreichbar – großes Problem mit der Ausbildung - Regionale Verwurzelung fördern und Standortvorteile hervorheben
<p>Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Abwanderung, zu wenig Ausbildungsbetriebe - Andere Regionen zahlen besser (Großstädte), Jugendliche die bleiben sind meist unter dem Leistungsdurchschnitt - Fachkräftemangel noch nicht ganz so schlimm, Bewerberlage hat sich aber verschlechtert - EE ist Niedriglohnbereich, schlechte Verkehrsanbindung - Fachkräfte arbeiten lieber im Krankenhaus oder im Heim, mögen nicht viel fahren; junge Frauen suchen Alternativen, lange Strecken auf dem Lande - Keine - Ländlicher Landkreis ohne Speckgürtel, eine Uni, Zusatzmaßnahmen daher notwendig – z.B. Stipendien um Abiturienten zu werben; direkte Zugverbindung zu Berlin abgeschafft, daher kommen keine in Berlin wohnenden Ärzte und Jugendlichen mehr in die Region - Ländliche Region, Jugend abgewandert, Wettbewerb verschärft sich - Demografische Entwicklung schlecht in der Region; Unterstützung in alten Bundesländern ist besser, da hier mehr Geld vorhanden ist - Geringe Bezahlung
<p>Sonstige (N=4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Interesse bei Jugendlichen - Wenig Fachkräfte wegen dünner Besiedelung - Weniger attraktive Standorte im Vergleich, Entwicklungspotenziale für Jugendliche eingeschränkt, daher gehen viele Jugendliche weg - Relativ unattraktive Region aufgrund begrenzter Berufschancen, daher Abwanderung vieler Jugendlicher

Tabelle 8.2: Wohnort der Beschäftigten nach Unternehmen (absolut)

Wirtschaftszweige	Keine Ahnung	Landkreis Elbe-Elster	Landkreis Ober-spreewald-Lausitz	Landkreis Spree-Neiße	Landkreis Dahme-Spreewald	Landkreis Teltow-Fläming	Stadt Cottbus	Sachsen	Sonstige Region
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	0	26	11	4	1	3	2	15	6
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	0	18	2	0	0	1	0	2	0
F: Baugewerbe (N=16)	1	15	4	0	1	3	0	4	1
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	0	10	7	2	3	1	1	6	1
Sonstige (N=5)	0	5	1	0	1	0	0	1	0
Insgesamt (N=76)	1	74	25	6	6	8	3	28	8

Andere Region:

- Berlin
- Dresden
- Sachsen-Anhalt
- Sachsen-Anhalt, Österreich, NRW
- Sachsen-Anhalt, Landkreis Potsdam-Mittelmark
- Schleswig-Holstein, Bayern, Baden-Württemberg, Berlin (Außendienst)

Tabelle 8.3: Wohnort der Beschäftigten (Anzahl der Beschäftigten)

Wirtschaftszweige	Landkreis Elbe-Elster	Landkreis Ober-spreewald-Lausitz	Landkreis Spree-Neiße	Landkreis Dahme-Spreewald	Landkreis Teltow-Fläming	Stadt Cottbus	Sachsen	Sonstige Region
C: Verarbeitendes Gewerbe (N=26)	1.501	166	19	2	2	1	165	28
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=18)	181	3	0	0	2	0	13	0
F: Baugewerbe (N=16)	364	16	0	2	35	0	7	10
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=11)	1.386	155	23	71	78	19	52	18
Sonstige (N=5)	53	1	0	1	0	0	2	0
Insgesamt (N=76)	3.485	341	42	76	117	20	239	56

Impressum:

LASA Brandenburg GmbH
Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

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

März 2012