



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Fachkräftebedarfsanalyse des Regionalen Wachstumskerns Perleberg-Wittenberge-Karstädt

Endbericht Dezember 2008

Bearbeiter:

Dr. Jürgen Bunde

Olaf Sosath



GEFAK

Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH

Ockershäuser Allee 40b · 35037 Marburg

Tel.: 06421/1728-0 · Fax: 06421/1728-28

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Ziele und Methodik.....	7
3	Beschreibung des Wirtschaftsraumes	8
4	Quantitative Befragung.....	10
4.1	Ziele und Methodik der Unternehmensbefragung.....	10
4.2	Ergebnisse der schriftlichen Unternehmensbefragung.....	12
4.2.1	Aussagekraft der Ergebnisse.....	12
4.2.2	Ergebnisse im Detail	15
5	Qualitative Befragung.....	34
5.1	Aufbau des Interviewleitfadens.....	34
5.2	Ergebnisse	35
5.3	Fazit	40
6	Delphi-Befragung	41
6.1	Theorie.....	41
6.2	Design.....	42
6.3	Prüfung der Methode.....	43
6.4	Ergebnisse	44
6.4.1	Wirtschaft	45
6.4.2	Demografie.....	48
6.4.3	Aus- und Weiterbildung	49
6.5	Fazit	52
7	Gesamtfazit und Handlungsempfehlungen.....	54

1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schulabgänger nach Abschluss in Prozent im Ländervergleich..	9
Abbildung 2: Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe in der Befragung 2008	16
Abbildung 4: Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe im Vergleich zu anderen Befragungen	17
Abbildung 5: Entwicklungsplanung der ansässigen Betriebe in der Befragung 2008	18
Abbildung 6: Wirtschaftliche Perspektiven der Betriebe in den Befragungen 2007 und 2008.....	19
Abbildung 7: Rekrutierung von Arbeitskräften im Vergleich mit anderen Befragungen in 2008	22
Abbildung 8: Bewertung der Standortfaktoren im Landkreis Prignitz in der Befragung 2008	23
Abbildung 9: Vergleich der Standortbewertungen im Landkreis Prignitz in den Befragungen 2007 und 2008.....	24
Abbildung 10: Zahl der Nennungen für die einzelnen Standortfaktoren in der Befragung 2008	25
Abbildung 11: Vergleich der Standorteinschätzung im Landkreis Prignitz mit den Landkreisen Grafschaft Bentheim und Löbau-Zittau in 2008.....	26
Abbildung 12: Vergleich der Standorteinschätzung mit dem RWK Neuruppin	27
Abbildung 13: Bedeutung der Standortfaktoren für die befragten Unternehmen im Landkreis Prignitz in 2008	28
Abbildung 14: Vergleich der Standorteinschätzung zwischen Landkreis Prignitz und RWK in 2008.....	29
Abbildung 15 Umsatzentwicklung der letzten zwei Jahre	35
Abbildung 16: Erwartete Umsatzentwicklung in den kommenden zwei Jahren	36
Abbildung 17: Praktika anteilig nach Art.....	39
Abbildung 18: Veranschaulichung der sinkenden Standardabweichung.....	44
Abbildung 19: Geschätzte wirtschaftliche Entwicklung	45
Abbildungen 20+21: Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung der Region ...	46
(links) zum Bund (rechts)	46

Abbildungen 22+23: Produktivitätsentwicklung und F&E-Ausgaben der Region (links) zum Bund (rechts)	47
Abbildungen 24+25: Lohnentwicklung von Fachkräften und ungelerten AK in der Region (links) zum Bund (rechts).....	47
Abbildungen 26+27: Abwanderung von Fach- und ungelerten Arbeitskräften	48
Abbildungen 28+29: Wertigkeit von „hierbleiben“ und „weggehen“ unter Schulabgängern, links zukünftige Fachkräfte, rechts zukünftig ungelert Tätige	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zuordnung der Betriebe zu den Branchenkompetenzfeldern	13
Tabelle 2: Von den Betrieben geäußerter Arbeitskräftebedarf.....	20
Tabelle 3: Schwierigkeiten, den künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen? 30	
Tabelle 4: Schwierigkeiten, den künftigen Bedarf an Auszubildenden zu befriedigen?.....	30
Tabelle 5: Vergleich zwischen Landkreis und RWK bei der Einschätzung, den Fachkräfte- bzw. den Auszubildendenbedarf zukünftig zu befriedigen? .	31
Tabelle 6: Teilnahme der Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen.....	31
Tabelle 7: Vergebliche Arbeitsplatz – Besetzung in den letzten 12 Monaten. 32	
Tabelle 8: Alterstruktur der Betriebe.....	32
Tabelle 9: Anteil der über 55-jährigen Männer (in Klammern Frauen) an den Gesamtbeschäftigten in den Branchenkompetenzfeldern	33
Tabelle 10: Arbeitskräfte nach Qualifikation	38

2 Einleitung

Im Auftrag des Regionalen Wachstumskerns Perleberg-Wittenberge-Karstädt und der LASA Brandenburg GmbH untersuchte die GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH von August bis Dezember 2008 die gegenwärtige und zukünftige Fachkräftebedarfssituation für den RWK, den Landkreis Prignitz insgesamt sowie für die Region des angrenzenden Autobahndreiecks Wittstock (Dosse) e.V.

Fachkräfte stellen in Deutschland die größte Gruppe der Erwerbstätigen: 49 % der Erwachsenen verfügten 2006 über eine Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss, weitere 15 % über ein Studium.¹

In den Jahren nach der Deutschen Einheit haben qualifizierte Arbeitskräfte insbesondere aus den ländlichen Gebieten der neuen Bundesländer in den westlichen Bundesländern oder in Berlin Arbeit gefunden. In den letzten Jahren ist auch in diesen ländlichen Gebieten der Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften wieder gestiegen, wobei jedoch festgestellt werden muss, dass viele Fachkräfte weiterhin die Arbeit im Westen präferieren. Ein Kriterium hierfür ist hinlänglich bekannt: Die Löhne liegen in Westdeutschland immer noch deutlich höher.

Der Bedarf an Fachkräften steigt inzwischen in Ostdeutschland generell stark an und hemmt bereits heute die wirtschaftliche Entwicklung. Die Bedarfslücke fällt dabei branchen- und berufsspezifisch differenziert an: In unterschiedlichen Branchen sind verschiedene Berufe unterschiedlich betroffen bzw. werden betroffen sein.

Wenn die Arbeitskräftebedarfe bereits frühzeitig erkannt werden und Politik und Wirtschaft durch gezielte Maßnahmen gegensteuern, kann der Arbeitsmarkt hierauf eingestellt werden – zum Beispiel durch gezielte Ausbildung oder Ausbildungsförderung für knappe Berufe.

Ziel dieser Studie ist es, über die Erkennung des gegenwärtigen und geschätzten zukünftigen Bedarfs und der transparenten Aufbereitung der zielgerichtet verwendeten Methoden ein hierfür notwendiges Fachkräftebedarfsmonitoring zu entwickeln. Zusätzlich sollen Handlungsempfehlungen entwickelt werden, um auf erkannte Bedarfslücken zu reagieren.

Aktuelle Studien zum Thema Fachkräftemonitoring setzen vor allem an einem Abgleich des Arbeitskräfteangebots und der Nachfrage an, um drohenden Mängeln zu begegnen. So untersucht die Technische Universität Darmstadt

¹ Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 19.11.2008
(<http://newsticker.sueddeutsche.de/list/id/232820>)

im Auftrag eines Personaldienstleisters den Fachkräftebedarf in der Rhein-Main-Neckar-Region.² Festgestellt wurde dabei unter anderen, dass 2008 40.000 Stellen in der Region vakant bleiben. Allerdings wird damit gerechnet, dass bis 2015 der Bedarf an Akademikern wieder gedeckt werden kann, bei Nicht-Akademikern schon früher.³

Diese langfristig positiven Tendenzen sind in den neuen Bundesländern oft nicht zu beobachten, da die Wirtschaftsstruktur hier häufig den Fachkräftemangel verstärkt. Durch das in der Regel niedrigere Lohnniveau in Ostdeutschland werden Fachkräfte von den westdeutschen Ballungszentren attrahiert. Hinzu kommt nach einer Studie zum Fachkräftebedarf der Stadt Brandenburg der Geburtenknick der Nachwendejahre.⁴ Hier wird als Reaktion eine Weiterqualifizierung im Beruf empfohlen und die innerbetriebliche Ausbildung als wichtigste Quelle für Fachkräfte identifiziert.⁵

Beiden Studien gemeinsam ist die Feststellung, dass der stärkste Mangel in akademischen und dort in erster Linie in den technischen Berufen auftritt. Eine Studie der IHK zu Leipzig zeigt genau diesen Bereich gleichzeitig als den stärksten Schwerpunkt innerbetrieblicher Weiterbildung: 2007 haben 64 % der befragten Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildungen im Bereich Technik/ Technologie finanziert.⁶

Eine zusätzliche vergleichsweise Verschärfung der Problematik konstatiert BEHR: In den Unternehmen in den neuen Bundesländern arbeiten vergleichsweise mehr Fachkräfte als in den alten. Unternehmen im Osten werden durch eine Schwächung des Humankapitals (durch Verrentung) oder fehlende Möglichkeiten, das Fachpersonal aufzustocken, daher härter getroffen, als Unternehmen im Westen.⁷ Ebenso sei insbesondere die Gruppe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fach- und Führungskräfte von Überalterung betroffen.⁸

² Vgl. IHK-Report Südhessen, April 2008.

³ Vgl. ebd.

⁴ Vgl. Abicht, PD Dr. Lothar und Willing, Jens: Studie zum Fachkräftebedarf der Stadt Brandenburg an der Havel, isw 2007.

⁵ Vgl. ebd. S. 7 und S. 9.

⁶ Es folgen an zweiter Stelle Vertrieb/ Marketing mit 50 % und Kommunikation/ Sozialkompetenz mit 37 %. Vgl. IHK zu Leipzig: Ergebnisse des Fachkräfte-Monitorings 2007 für den Kammerbezirk Leipzig.

⁷ Vgl. Behr, Dr. Michael: Fachkräftebedarf im Zeichen des personalpolitischen Umbruchs. Neue Risiken im Aufbau Ost – neue Chancen für die junge Generation, Referat am 4.12.2007 in Jena.

⁸ Vgl. ebd.

Das Schlagwort „Fachkräftemangel“ steht also je nach Kontext für zwei ganz unterschiedliche Thematiken. Das erklärt auch, weshalb in Westdeutschland der Diskurs gelegentlich als unnötig problematisiert dargestellt wird: Hier fehlen strukturelle Herausforderungen, mit denen sich die Regionen im Osten Deutschlands konfrontiert sehen.

3 Ziele und Methodik

Die Studie verfolgt zwei Ziele: Erstens sollen Fachkräftebedarfe bzw. -bedarfslücken der nächsten Jahre erkannt werden und Reaktionsmöglichkeiten für private und öffentlichen Akteure aufgezeigt werden. Zweitens sollen Methoden dieser Studie übertragbar und durch die Auftraggeber selbst durchführbar sein, um sie ggf. in ein dauerhaftes Fachkräftemonitoring einzubinden.

Das Untersuchungsdesign setzt sich aus sechs Elementen zusammen, die im Folgenden dargestellt werden:

1. Einleitend wurde bereits als erster Schritt die gegenwärtige wissenschaftliche Fachdiskussion kursorisch dargestellt. Hierfür wurden aktuelle Untersuchungen der im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsforschung aktiven Institute herangezogen.
2. Darauf aufbauend wurden im Folgenden durch den Auftraggeber bereitgestellte statistische Daten ausgewertet. Auf dieser Basis wurden der Wirtschaftsraum und seine Verflechtungen skizziert.
3. Es wurde eine quantitative nicht anonymisierte Unternehmensbefragung bei rund 1500 Unternehmen im Untersuchungsgebiet durchgeführt. Die GEFAK hat hierzu einen Fragebogen im Namen des Auftraggebers einschließlich Rückumschlag an ausgewählte Betriebe im Untersuchungsgebiet versendet. Die Auswahl der anzuschreibenden Betriebe wurde auf Basis des in der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Prignitz eingesetzten Fachverfahrens KWIS.net durchgeführt. Die Befragungsergebnisse wurden nach Abschluss der Studie in das System zurückgespielt. Sie sind direkt bei den antwortenden Unternehmen in KWIS.net dokumentiert und über Filterabfragen im Programm auswertbar. Bereits im Landkreis Prignitz von der GEFAK durchgeführte Unternehmensbefragungen wurden berücksichtigt.

Um die Rücklaufquote zu optimieren wurde ein mit dem Auftraggeber abgestimmtes Anschreiben an die Unternehmen der Befragung beigefügt. Im Anschluss an die Versendung oder nach Ablauf der Antwortfrist wurden beteiligte Unternehmen telefonisch kontaktiert, über die Befragung informiert und um ihre Teilnahme gebeten.

4. Auf Basis der quantitativen Befragung wurden 20 Unternehmen für eine qualitative Befragung per teilstandardisierten Interviews ausgewählt. Ziel der qualitativen Befragung war eine Validierung und Differenzierung der quantitativ erhobenen Ergebnisse. Zusätzlich sollten in diesem Schritt die Reaktionsstrategien der Unternehmen herausgearbeitet werden.
5. Um die Entwicklung in den kommenden vier Jahren einschätzen zu können, führte die GEFAK in Zusammenarbeit mit der WFG Prignitz eine Delphi-Befragung durch. Handlungsansätze wurden in diesem Zusammenhang entwickelt und einer ersten Bewertung unterzogen.
6. Aus den Ergebnissen der drei Elemente wurden Handlungsansätze entwickelt, um den regionalen Akteuren konkrete Möglichkeiten aufzuzeigen, Fachkräftemängeln frühzeitig entgegenzuwirken.

4 Beschreibung des Wirtschaftsraumes

Im Folgenden wird der Wirtschaftsraum anhand statistischer Daten zu Beschäftigung, Demografie und Arbeitslosigkeit und Schulabgänger beschrieben. Die Angaben basieren auf Zahlen vom Statistischen Landesamt Brandenburg, der Agentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt.

Die **Bevölkerung** im Landkreis Prignitz wird bis 2015 um rund 6 % und bis 2020 um rund 11 % zurückgehen.

Die **Anzahl der Beschäftigten** ist im Landkreis Prignitz zwischen 1996 und 2005 um rund 14 % gesunken. Besonders betroffen von dieser Entwicklung waren das Baugewerbe und die Land- und Forstwirtschaft einschließlich Fischerei.

Der **Kaufkraftindex** ist in Brandenburg mit 82 Punkten deutlich niedriger als der von Berlin (94 Punkte), liegt aber im Durchschnitt der neuen Bundesländer. Der Regionale Wachstumskern liegt mit einem Index von 79 bzw. 79,4 mit Umlandgemeinden etwas unter dem brandenburgischen Durchschnitt.

Die Summe der Auspendler ist deutlich höher als die Summe der Einpendler. Die wesentlichen **Pendlerverflechtungen** bestehen mit Berlin und den alten Bundesländern.

Die **Arbeitslosenquote** ist im Landkreis um etwa 2 % höher als in Brandenburg insgesamt.

Die **Schulabgängerzahlen des Landkreises Prignitz werden vom Schuljahr 2007/2008 bis zum Schuljahr 2011/2012 um etwa die Hälfte sinken, danach werden sie wieder leicht ansteigen. Dies entspricht einem Rückgang von 478 Schabgängern. Der Rückgang der Schulabgängerzahlen müsste schon im Jahr 2009 deutlich zum tragen kommen. Die relative**

Verteilung der Schulabgänger nach Abschlüssen entspricht weitgehend dem Durchschnitt für das gesamte Land Brandenburg. Das folgende Schaubild vergleicht die Schulabgängerzahlen der Bundesländer Brandenburg, Hessen und Bayern.

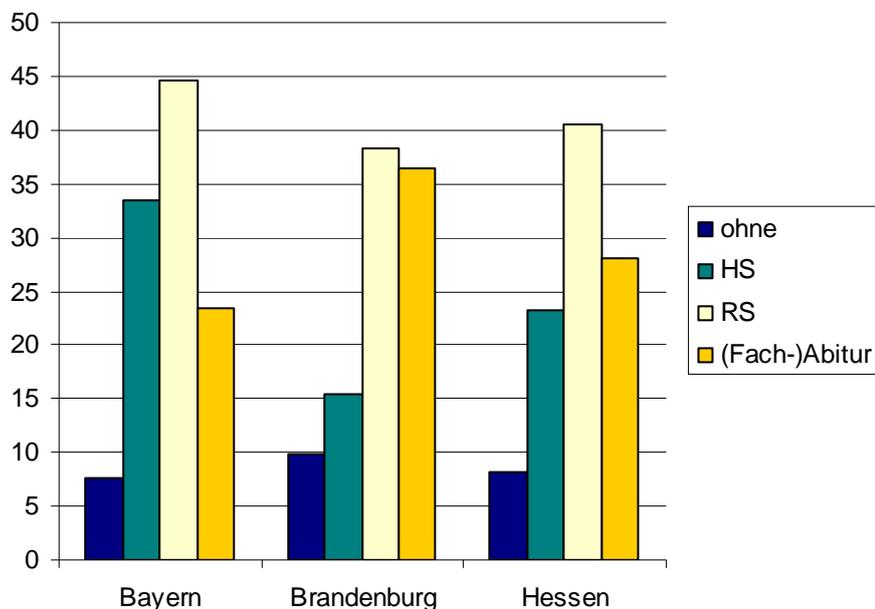


Abbildung 1: Schulabgänger nach Abschluss in Prozent im Ländervergleich⁹

In Brandenburg ist der prozentuale Anteil von Schulabgängern mit Realschul- oder höherem Abschluss höher als in Bayern und Hessen. Der Anteil der Abgänger mit Hauptschulabschluss ist im Vergleich sehr gering. Der Anteil der Abgänger ohne Abschluss hingegen im Vergleich am größten.

Der geringe Anteil der Hauptschulabschlüsse liegt im Schulsystem begründet, das auf die in den westlichen Bundesländern übliche Hauptschule verzichtet. Gemessen am Indikator Schullabschluss ist das Potential für Fachkräfte in Brandenburg relativ hoch.

Andererseits ist die Anzahl der Schulabgänger in Brandenburg zwischen den Jahren 2000 und 2006 um rund 19 % zurückgegangen.¹⁰ Die insgesamt zurückgehenden Schülerzahlen in Brandenburg stellen die relevanteste demografisch bedingte Ursache des Fachkräftemangels dar.

⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden: GENESIS-Datenbank.

¹⁰ Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden: GENESIS-Datenbank.

5 Quantitative Befragung

Die Darstellung der schriftlichen Befragung beginnt mit einer kurzen Darstellung der Ziele und Methoden, bevor ausführlich die Befragungsergebnisse erläutert und interpretiert werden.

5.1 *Ziele und Methodik der Unternehmensbefragung*

Die GEFAK hat das Instrument der schriftlichen Unternehmensbefragung als Einstieg in die Fachkräftebedarfsanalyse für den RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt gewählt, um zunächst möglichst fundierte Anhaltspunkte dafür zu erhalten, welchen Stellenwert die Fachkräfteproblematik bei einer breiten Anzahl von Unternehmen besitzt. Zwei Fragestellungen stehen bei der schriftlichen Befragung im Vordergrund:

- Welche Bedeutung wird der Fachkräfteproblematik im Rahmen der betrieblichen Standorteinschätzung insgesamt beigemessen?
- In welchem Ausmaß ist die Herausforderung des zunehmenden Fachkräftemangels bereits von den im RWK ansässigen Unternehmen erkannt worden?

Der vierseitige Fragebogen, der mit den regionalen Partnern WFG Prignitz mbH, TGW Prignitz und dem RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt sowie der LASA abgestimmt wurde, wurde an rund 1.500 im Landkreis Prignitz sowie in der Stadt Wittstock und in der Gemeinde Heiligengrabe ansässige Unternehmen verschickt. Neben den allgemeinen wirtschaftsförderungsrelevanten Fragen

- zur Standorteinschätzung der Betriebe,
- zum Flächenbedarf,
- zur betrieblichen Entwicklungsplanung,
- zur Zuordnung zu den Branchenkompetenzfeldern und Wirtschaftsbereichen und
- zum regionalen Kooperationsinteresse

standen insbesondere beschäftigungs- und fachkräftebezogene Fragestellungen im Vordergrund.

Bei dieser schriftlichen Befragung handelte es sich um die dritte umfassende von der GEFAK im Landkreis Prignitz durchgeführte Unternehmensbefragung in einem Zeitraum von 5 Jahren. Dabei erreichte die erste Befragung im Jahr 2003 (bei etwa 1.000 angeschriebenen Betrieben) einen Rücklauf von 25%. Bei der Befragung im Jahr 2007 wurden im Landkreis Prignitz (1.470 ange-

schriebene Betriebe) 296 ausgefüllte Fragebögen zurück geschickt (Rücklaufquote 20,1%). Von 86 in der Stadt Wittstock und in der Gemeinde Heiligen-grabe angeschriebenen Betrieben wurden 20 Fragebögen ausgefüllt (Rücklaufquote 22,3%). Im Jahr 2005 wurde eine weitere Befragung in den Landkreisen Prignitz und Ostprignitz-Ruppin zu Fragen der Beschäftigungspolitik durchgeführt, die sich insbesondere an größere Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten richtete. Auch bei dieser mit dem Beruflichen Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft e.V. (BBZ) durchgeführten Analyse wurde in der Prignitz ein Rücklauf von über 25% erreicht.

Aufgrund der hohen Dichte an Befragungen ist das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zum Fachkräftebedarf mit einem Rücklauf von 20% als sehr positiv einzuschätzen. Als besonders bemerkenswert zu bezeichnen ist nicht nur das große Interesse an einer Kooperation mit den Wirtschaftsförderungseinrichtungen des Kreises (hoher Anteil von Betrieben, die weitere Informationen zur Auswertung des Projekts wünschen), sondern vor allem auch das große Interesse an einer Kooperation der Betriebe untereinander. Diese Tatsache bietet große Chancen für gemeinsame Aktivitäten im Bereich der Fachkräfteentwicklung.

Die arbeitsmarktrelevanten Fragen des Fragebogens richteten sich vor allem auf

- die Zahl und Altersstruktur der in den Betrieben beschäftigten Mitarbeiter,
- den Bedarf an Arbeitskräften und Auszubildenden,
- die Wege der Mitarbeiterrekrutierung,
- den Umfang und die Art der Weiterbildungsmaßnahmen,
- die möglichen Probleme bei der zukünftigen Suche nach Mitarbeitern und Auszubildenden und auf
- die Probleme bei der Mitarbeiterrekrutierung in der Vergangenheit.

Mit Hilfe des mit der schriftlichen Befragung gestarteten Prozesses der Fachkräfteentwicklung soll versucht werden, die regionalen Akteure in die Lage zu versetzen, an den konkreten Anforderungen der ansässigen Betriebe ausgegerichtete Maßnahmen zur Ausbildungsförderung, zum Ausbau der beruflichen Weiterbildung und zur Unterstützung der Betriebe bei der Fachkräfterekrutierung zu organisieren. Diese Maßnahmen sollen nicht nur das wirtschaftliche Wachstum stabilisieren, sondern mit der Schaffung von neuen Potenzialen auch die **Standortbindung der Betriebe und der Arbeitskräfte an den Landkreis Prignitz** erhöhen.

Die Unternehmensbefragung wurde auf der Basis des **Kommunalen Wirtschafts-Informationen-Systems KWIS.net** durchgeführt, das unter der Feder-

führung der WFG Prignitz von mehreren Kommunen im Landkreis Prignitz gemeinsam genutzt wird. Zahlreiche unternehmensbezogene Angaben (Name des Unternehmens, Anschrift, Kontaktperson, Telefonnummer, Faxnummer, Branchenzuordnung, Beschäftigtenanzahl) lagen für das Anschreiben an die befragten Betriebe bereits vor. Durch die Unternehmensbefragung konnten diese Daten in erheblichem Umfang ergänzt werden (u.a. um die Beschreibung des Produktions- und Dienstleistungsprogramms, Homepage, E-Mail). Bei 183 der 286 antwortenden Betrieben (63%) wurden im Fragebogen entsprechende Aktualisierungen und Ergänzungen vorgenommen.¹¹

Zusätzlich zu den im Folgenden dargestellten statistischen Auswertungen werden sämtliche Befragungsergebnisse in nicht-anonymer Form den Unternehmensdatensätzen in KWIS.net zugeordnet, so dass die regionalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen über **aktuelle und umfassende einzelbetriebliche Daten** für die intensive weitere Betreuung der Betriebe verfügen. Dies trifft zwar nur für die Unternehmen zu, die einen Fragebogen erhalten und zurückgesandt haben, es ist aber davon auszugehen, dass damit ein großer Anteil der relevanten Zielgruppe im Landkreis erreicht wurde. Mit Hilfe der Daten wird die **problemorientierte und bedarfsgerechte Umsetzung der Befragungsergebnisse** in konkrete Maßnahmen ermöglicht.

5.2 Ergebnisse der schriftlichen Unternehmensbefragung

5.2.1 Aussagekraft der Ergebnisse

Mit der im September 2008 durchgeführten schriftlichen Befragung wurden knapp 1.500 Betriebe im Landkreis Prignitz sowie in den beiden im Landkreis Ostprignitz-Ruppin gelegenen Kommunen Wittstock und Heiligengrabe angeschrieben. Von diesen haben 291 Betriebe einen verwertbaren Fragebogen zurückgesandt, so dass sich damit eine **Rücklaufquote von 20%** ergibt. Es zeigte sich, dass die mit den vorherigen Befragungen annähernd gleiche Antwortquote bei dieser stark auf die Fachkräftethematik ausgerichteten Befragung nur durch eine intensive telefonische Nachfassaktion erreicht werden konnte. Innerhalb von 5 Tagen wurden 162 Betriebe angerufen und um eine Beteiligung an der Befragung gebeten. Von diesen haben 75 (46,3%) einen ausgefüllten Fragebogen zurückgeschickt.

Bezüglich der Repräsentativität lässt sich sagen, dass alle Wirtschaftssektoren mit einer hohen Zahl an Betrieben vertreten sind. Dem Agrar- und Forstbereich haben sich 44 Betriebe (15,4%) zugerechnet. 12,9 % der befrag-

¹¹ Mit Hilfe der in KWIS.net enthaltenen Serien-E-Mail-Funktion können Unternehmen auf dieser Grundlage zukünftig bedarfsgerecht, schnell und auf kostengünstige Weise kontaktiert werden.

ten Betriebe (37) haben ihren Unternehmensschwerpunkt in der Industrie, 25,5 % (73) im Handwerk und 24,8 % (71) im Handel. Am stärksten vertreten bei den antwortenden Betrieben sind die Dienstleistungsbetriebe mit einem Anteil von 31,8% (91). Die Ergebnisse der Befragung dürften damit einen repräsentativen Überblick über die wirtschaftliche Einschätzung der Unternehmen in der Region geben.

Da das Land Brandenburg seine Wirtschaftsförderungspolitik stark mit der Frage der Branchenkompetenzfelder (BKF) verknüpft, sollte die Befragung auch zur Prüfung der Frage dienen, inwieweit sich die ansässigen Betriebe den vom Land definierten BKF zuordnen. Das Ergebnis dieser Frage ist in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Zuordnung der Betriebe zu den Branchenkompetenzfeldern

	Landkreis insg.		RWK	
- Ernährungswirtschaft	52	33,3%	11	26,2%
- Metall/ Mechatronik	44	28,2%	11	26,2%
- Energiewirtschaft/-technologie	27	17,3%	7	16,6%
- Tourismus	16	10,3%	5	11,9%
- Holzverarbeitende Wirtschaft	16	10,3%	4	9,5%
- Logistik	13	8,3%	3	7,1%
- Mineralölwirtschaft/ Biokraftst.	8	5,1%	1	2,4%
- Kunststoffe/ Chemie	7	4,5%	2	4,8%
- Biotechnologie/ Life Sciences	6	3,9%	2	4,8%
- Automotive	5	3,2%	2	4,8%
- Medien/ IKT	4	2,6%	2	4,8%
- Mikroelektronik	4	2,6%	3	7,1%
- Schienenverkehrstechnik	3	1,9%	2	4,8%
- Papier	2	1,3%	1	2,4%
- Luftfahrt	2	1,3%	1	2,4%
- Optik	1	0,6%	-	-
- Geoinformationswirtschaft	1	0,6%	-	-

Insgesamt haben 274 Betriebe (**101** davon im RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt) auf diese Frage geantwortet. Dabei haben sich 156 (**42**) mindestens einem Branchenkompetenzfeld zugeordnet. Immerhin 118 (**59**) Betriebe, d.h. 43,1% (**58,4%**) haben angegeben, sich keinem der BKF angehörig zu fühlen. Einige Betriebe haben sich zwei oder drei Branchenkompetenzfeldern zugeordnet, so dass es für die BKF insgesamt 211 (**57**) Nennungen gibt. Keine Zuordnung konnten insbesondere Unternehmen folgender Branchen vornehmen: Bausektor, Gesundheitsbereich, Erbringung sonstiger Dienstleistungen (Steuerberater, Finanzbereich, Wohnungsgenossenschaften, Wachschatz), kleinere Handwerksbetriebe (Heizungsbau, Maler, usw.).

Aufgrund dieses Ergebnisses lassen sich zwei Tendenzen ableiten. Zum einen kann festgestellt werden, dass die Strategie der Branchenkompetenzfelder noch nicht in ausreichendem Maße in den Regionen angekommen sein dürfte und hier entsprechende Bedarfe zur regionalen Verankerung dieses Politikansatzes bestehen. Ähnliche Ergebnisse wurden bei einer weiteren Befragung im RWK Neuruppin erzielt. Zweitens musste notiert werden, dass die Zugehörigkeit zu einem Regionalen Wachstumskern nichts an dieser Tatsache ändert. Im Gegenteil, von den im RWK ansässigen Betrieben haben sich deutlich weniger einem BKF zugeordnet.

Da die Kommunen des RWK Branchenschwerpunkte für die Branchenkompetenzfelder

- Metallerzeugung, -be- und -verarbeitung,
- Mineralöle/ Biokraftstoffe,
- Ernährung,
- Medien/ IKT,
- Schienenverkehrstechnik und
- Kunststoffe/ Chemie

sind, sollte in der Analyse u.a. untersucht werden, inwieweit sich in diesen Branchen spezifische Ergebnisse für den Fachkräftebedarf herauskristallisieren. Es zeigte sich jedoch im Rahmen der schriftlichen Befragung, dass sich die Betriebe in den Gemeinden des RWK nur bedingt den BKF zugeordnet haben. Den Bereichen Medien/ IKT, Schienenverkehr und Kunststoff/ Chemie haben sich jeweils lediglich 2 Betriebe zugeordnet, dem Bereich Mineralöl/ Biokraftstoffe sogar nur 1 Unternehmen. Für diese Bereiche lassen aufgrund der geringen Menge an verwertbaren Aussagen keine belastbaren Ergebnisse ableiten. In den BKF Metall und Ernährung haben sich jeweils 11 Betriebe des RWK – Bereichs diesen Kompetenzfeldern zugeordnet. Diese beiden Bereiche werden in der Folge noch näher untersucht. Da bei der Einschätzung der

Betriebe zu den Standortfaktoren oder zu den Schwierigkeiten, Fach- bzw. Ausbildungskräfte zu finden, keine großen Diskrepanzen zwischen dem RWK und dem Landkreis insgesamt festzustellen sind (siehe hierzu Tabellen in der Anlage), können für die Beurteilung die Ergebnisse der Grundgesamtheit herangezogen werden. Nur bei einzelnen Fragestellungen wird ein Hinweis auf abweichende Ergebnisse für den RWK erfolgen müssen.

Die für den Landkreis Prignitz bedeutendsten Branchenkompetenzfelder stellen die Ernährungswirtschaft (52 Nennungen), Metall/ Mechatronik (44), Energiewirtschaft/-technologie (27), Tourismus (16) und die Holzverarbeitung (16) dar. Diese fünf Wirtschaftsbereiche werden bei der Fachkräfteanalyse näher beleuchtet.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung im Detail vorgestellt. Wenn sich bei dieser Auswertung zu einzelnen Fragen niedrigere Summen als 291 ergeben, ist dies darauf zurückzuführen, dass nicht jedes Unternehmen alle Fragen vollständig beantwortet hat.

5.2.2 Ergebnisse im Detail

Die verschiedenen Fragebogenkomplexe richteten sich auf die Bereiche der Standorteinschätzung, der regionalen Vernetzung, der erwarteten Betriebsentwicklung und der voraussichtlichen Beschäftigten- und Arbeitskräfteentwicklung. Die einzelnen Fragen des vierseitigen Fragebogens wurden fast durchweg jeweils von etwa 90% der insgesamt 291 antwortenden Betriebe ausgefüllt.

Ein sehr positives Ergebnis zeigte sich im Bereich der regionalen Kooperation (siehe dazu Abbildung 2). Über 72,5% der Betriebe sind an einer Zusammenarbeit mit anderen im Landkreis Prignitz ansässigen Unternehmen interessiert. Ein solch hoher Wert ist bei den bisherigen etwa 60 Befragungen der GEFAK bundesweit noch nicht erreicht worden.

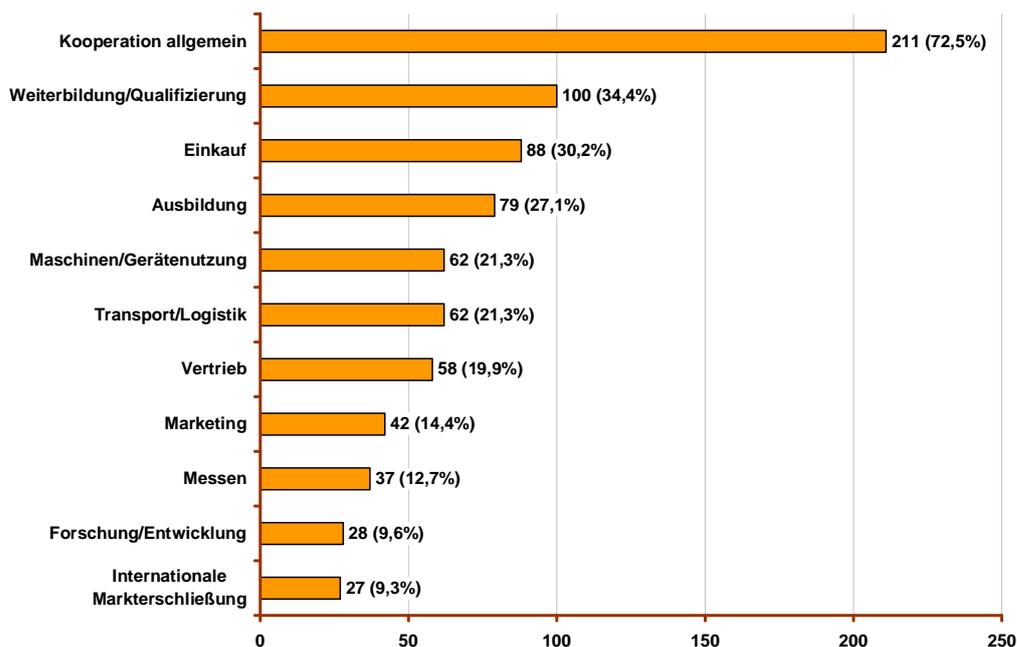


Abbildung 2: Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe in der Befragung 2008

Das Kooperationsinteresse richtet sich vor allem auf die Bereiche Weiterbildung/ Qualifizierung, Einkauf und Ausbildung. Zwei der drei aus regionaler Unternehmenssicht wichtigsten Kooperationsinteressen können somit dem Bereich der Fachkräfteproblematik zugerechnet werden. Die regionale Wirtschaftsförderung sollte zu jenen Betrieben Kontakt aufnehmen, die in diesen Bereichen für eine regionale Zusammenarbeit offen sind, um je nach Branchenzuordnung sowie Weiter- und Ausbildungsbedarfen die Entwicklung neuer Konzepte (z.B. gezielte Praktikantenvermittlung, Ausbildungsverbünde) anzuregen.

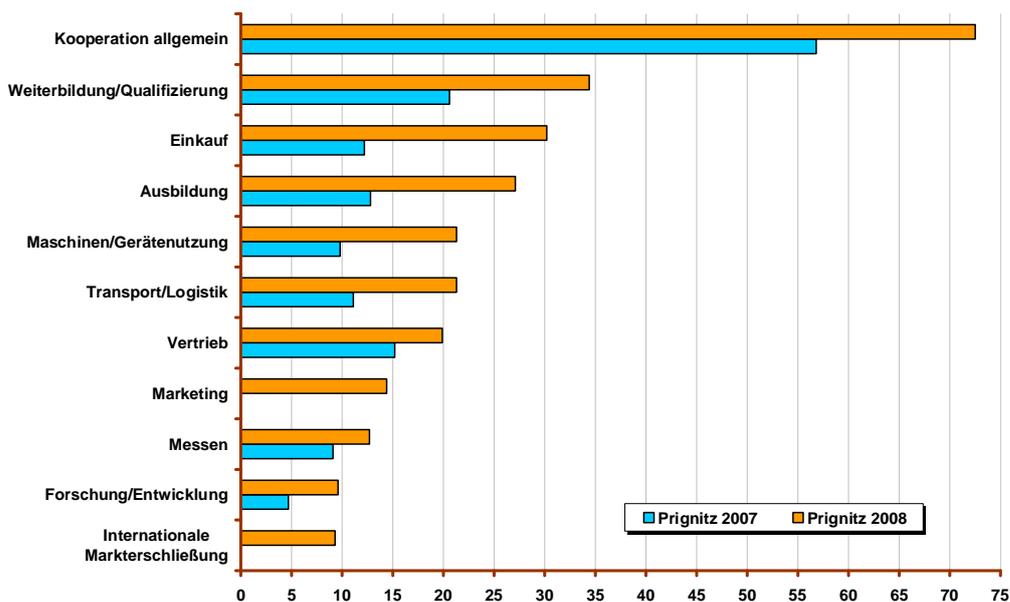


Abbildung 3: Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe in den Befragungen 2007 und 2008

Abbildung 3 zeigt das gegenüber der im Jahr 2007 durchgeführten Befragung im Landkreis Prignitz gestiegene Interesse der regionalen Kooperation. Eine Rückführung der hohen Kooperationsbereitschaft auf die Finanzkrise ist auf Basis dieser Daten schwer möglich. Die Krise hatte zum Zeitpunkt der Befragung zwar international längst begonnen, wurde in Deutschland jedoch erst seit Zusammenbruch der US Investmentbank Lehman Brothers wahrgenommen.¹² Insofern müsste in Einzelgesprächen mit Unternehmen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, ermittelt werden, wie sich die hohe Kooperationsbereitschaft erklärt. Auf jeden Fall sollte das positive Signal, das von den regionalen Unternehmen auch im bundesweiten Vergleich ausgesendet wird (siehe dazu Abbildung 4), als Chance gesehen werden, intensive Gespräche mit den kooperationsinteressierten Betrieben zu dieser Fragestellung aufzunehmen. Das Kooperationsinteresse der Betriebe im RWK liegt um etwa 5% niedriger als das Kooperationsinteresse im Landkreis insgesamt, beim Kooperationsinteresse im Bereich „Weiterbildung/ Qualifizierung“ sogar um 10% darunter.

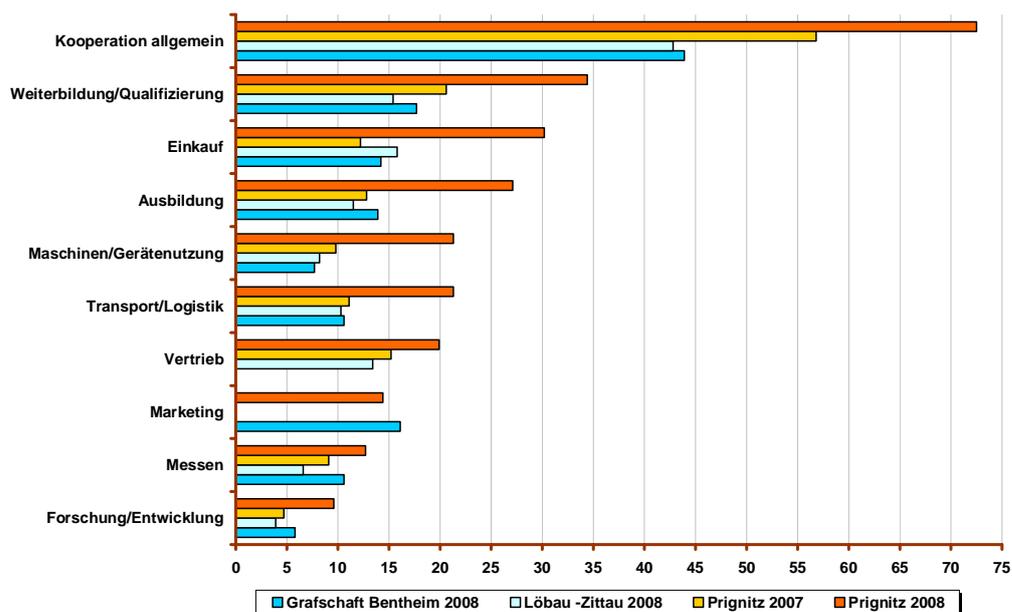


Abbildung 4: Kooperationsinteresse der ansässigen Betriebe im Vergleich zu anderen Befragungen

Einen weiteren bedeutenden Aspekt für die zukünftige Fachkräftenachfrage stellen die konkreten Überlegungen der Betriebe über ihre zukünftige Entwicklung dar. Mit der Abbildung 5 sind die entsprechenden Nennungen der Betriebe veranschaulicht. Eine differenzierte Analyse der Antworten von Unterneh-

¹² Die Befragung lief vom 22.9.-2.10. sowie einer Nachfassaktion in der Folgewoche. Lehman Brothers hat kurz zuvor am 15.9.08 Insolvenzantrag gestellt. Das deutsche Bankenrettungspaket wurde am 20.10. verabschiedet. Die Krise wird also nur zum kleinen Teil in die unternehmerische Planung der Befragten eingeflossen sein.

men aus dem RWK-Gebiet ergab keine nennenswerte Abweichung von den Antworten der im Landkreis ansässigen Betriebe.

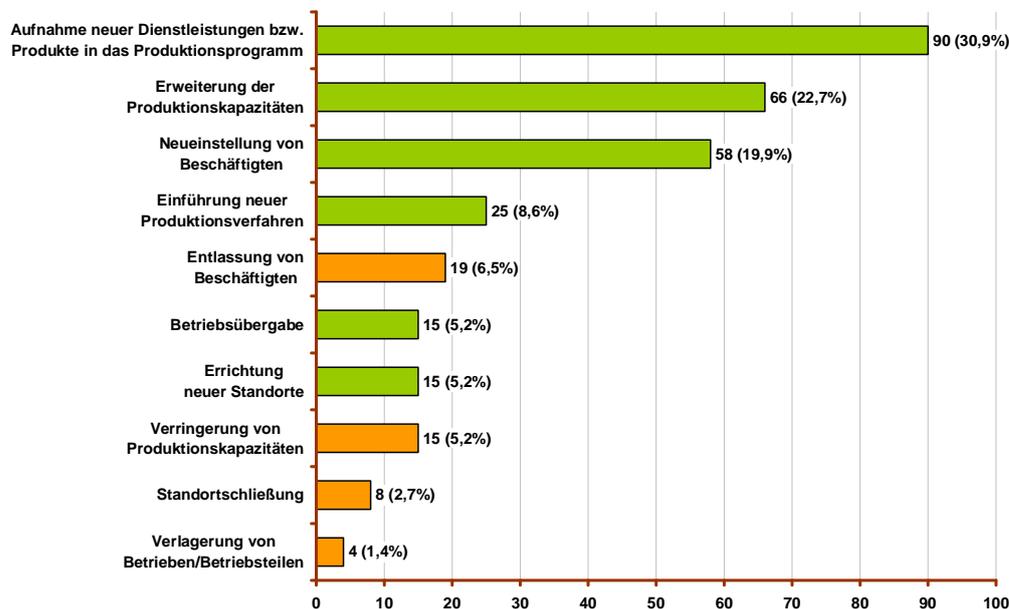


Abbildung 5: Entwicklungsplanung der ansässigen Betriebe in der Befragung 2008

Auch für diesen Bereich kann man eher positive Entwicklungstendenzen für den Landkreis erkennen und insgesamt einen positiven Beschäftigungssaldo erwarten. Während von den antwortenden Unternehmen 58 eine Neueinstellung von Beschäftigten planen, wird nur von 19 Betrieben eine Entlassung von Beschäftigten beabsichtigt. Auch für diesen Bereich gilt, dass von den Wirtschaftsförderungseinrichtungen des Kreises und der Städte und/ oder von den Institutionen der Arbeitsvermittlung einerseits eine intensive Kontaktaufnahme zu den Unternehmen mit der Absicht von Neueinstellungen betrieben werden sollte, um potenzielle Qualifikationsbedarfe zu ermitteln. Andererseits sollten im Kontakt mit den 19 die Beschäftigung abbauenden bzw. den 8 eine Standortschließung planenden Unternehmen gegebenenfalls Lösungen für die Arbeitskräfte gesucht werden.

Bei den immerhin 15 Betrieben (davon 7 im RWK) mit einer geplanten Betriebsübergabe ist die regionale Wirtschaftsförderung gefragt, ihre Unterstützung in der Regelung der Betriebsnachfolge (z.B. über die Zusammenarbeit mit den Kammern oder über entsprechende Internetbörsen) anzubieten. Die Höhe des voraussichtlich eintretenden positiven Beschäftigungssaldos wird in hohem Maße davon abhängen, inwieweit es tatsächlich gelingt, geeignete Arbeitskräfte in der Region zu akquirieren. Wie weiter unten näher ausgeführt, haben 56 Betriebe (davon 16 im RWK) angegeben, in den vergangenen 12 Monaten vergeblich versucht zu haben, einen Arbeitsplatz zu besetzen.

Wenn man die Planungen der Betriebe aus der Befragung 2008 mit den Absichten vergleicht, die im Jahre 2007 von den Betrieben geäußert wurden,

ergibt sich ein uneinheitliches Bild (vgl. dazu Abbildung 6). Während die einzelbetrieblichen Planungen zur Aufnahme von neuen Produkten und Dienstleistungen in das Produktionsprogramm und die Neueinstellung von Beschäftigten in 2008 niedriger ausfallen, hat sich der Anteil der Betriebe, die eine Erweiterung der Produktionskapazitäten beabsichtigen, etwas erhöht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Finanzkrise zum Zeitpunkt der Befragung noch keine erheblichen Auswirkungen auf die Einschätzung der einzelbetrieblichen Planungen hervorgerufen hat.

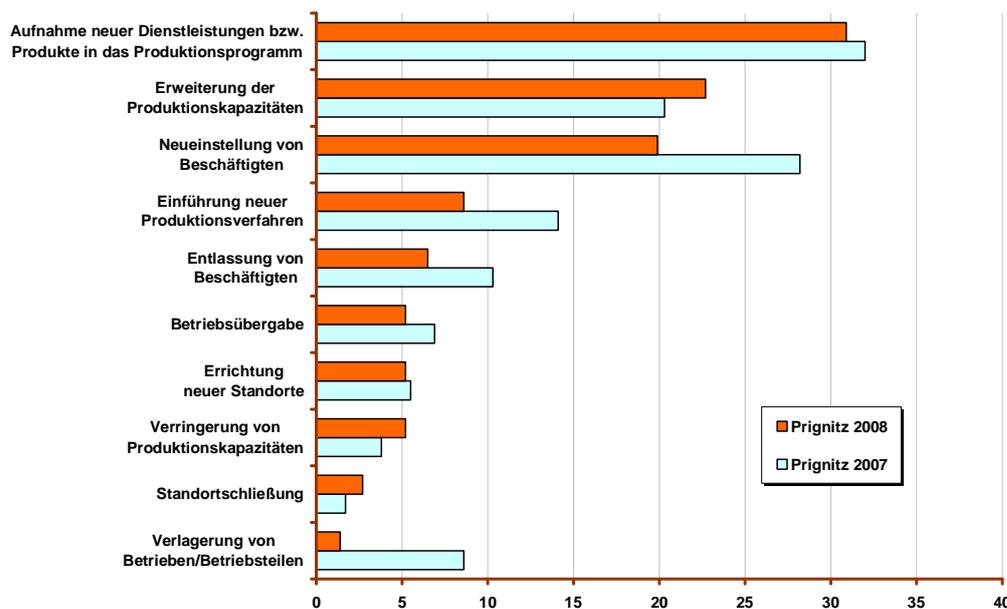


Abbildung 6: Wirtschaftliche Perspektiven der Betriebe in den Befragungen 2007 und 2008

Der von den Betrieben geäußerte Arbeitskräftebedarf für das nächste halbe Jahr summierte sich insgesamt auf 253 Stellen und bei den Auszubildenden auf 341 Angebote für die nächsten zwei Ausbildungsjahre (siehe im einzelnen dazu Tabelle 2). Diese Zahlen drücken einen hohen Arbeitskräfte- und Ausbildungsbedarf aus, wenn man zusätzlich bedenkt, dass nur ein Fünftel der Betriebe geantwortet hat. Aufgrund der Entwicklung bei den Schulabgängerzahlen könnte es für einzelne Ausbildungsbereiche bereits schwierig werden, genügend Auszubildende zu finden. Daher wird es notwendig sein, die Ergebnisse der Unternehmensbefragung und dementsprechend die Ausbildungsangebote für 2009 und 2010 zu kommunizieren, damit die Jugendlichen einen Überblick über die Möglichkeiten in der Region erhalten.

Tabelle 2: Von den Betrieben geäußelter Arbeitskräftebedarf in der Befragung 2008

Arbeitskräftebedarf insgesamt	253 Stellen
Hochschulabsolventen	43 Stellen
Kaufmännisch Gelernte	18 Stellen
Gewerblich Gelernte	160 Stellen
Ungelernte Arbeitskräfte	32 Stellen
Bedarf an Auszubildenden	341 Stellen

Die einzelnen Nennungen zu Hochschulabsolventen bezogen sich auf die folgenden Berufsgruppen:

Fachärzte	10
Agr. - Ingenieure	6
Dipl.-Ingenieure	10
Bau-Ingenieure	6
BWL/ Ökonomen	4
Informatiker	2

Bei der Gruppe „Gelernte Arbeitskräfte gewerblich/ technisch“ wurden folgende Berufsgruppen am häufigsten genannt:

Maschinen- und Anlagenführer	60
Bausektor	8
Elektroniker	18
Melker/ Landwirte	6
Kraftfahrer	5
Schlosser	10
Köche	4
Fleischer	6
Mechaniker	10

Für eine schnelle Unterstützung der Betriebe bei der Besetzung dieser Stellen wird es notwendig sein, Kontakt zu den insgesamt 127 Betrieben aufzunehmen, die Arbeitskräfte- oder Auszubildendenbedarf geäußert haben.

Deutlich niedriger ist die Nachfrage nach gelernten Arbeitskräften im kaufmännischen Bereich mit insgesamt 18 Stellen. Diese richtet sich insbesondere auf Bürokaufleute (3 Nennungen) und Bankkaufleute (5 Nennungen). Eine nähere Untersuchung sollte das Spektrum der angebotenen Ausbildungsberufe erfassen. Es überwiegen insbesondere die technischen Berufe. Um die Angebote an Ausbildungsplätzen mit der Nachfrage durch die Jugendlichen in weitgehende Übereinstimmung zu bringen, sollten die Inhalte und Chancen dieser Ausbildungsberufe in den Schulen oder in gezielten Veranstaltungen (z.B. über Ausbildungsmessen) frühzeitig kommuniziert werden. Ein ebenfalls bewährtes Instrument liegt in Schülerbefragungen, mit denen nicht nur Neigungen und Interessen der Schüler in Bezug auf ihre berufliche und persönliche Planung erhoben werden können. Gleichzeitig bieten diese Befragungen die Möglichkeit, das Angebot an Ausbildungsplätzen und die entsprechenden Berufsrichtungen vorzustellen. Mit diesem Instrument bietet sich eine spannende Möglichkeit, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage im Ausbildungsbereich zumindest deutlich zu verringern.

Um Anhaltspunkte für die zukünftigen Strategien der Fachkräfterekrutierung zu erhalten, wurden die Betriebe im Rahmen der Unternehmensbefragung auch befragt, welche Wege der Rekrutierung von Arbeitskräften sie überwiegend beschreiten. Mit der Abbildung 7 wird veranschaulicht, dass die Anwerbung über eigene Mitarbeiter im Landkreis Prignitz der bedeutendste Weg zur Gewinnung neuer Mitarbeiter ist. Als weitere Instrumente folgen die öffentliche Arbeitsvermittlung und die Übernahme von Auszubildenden oder Praktikanten/-innen.

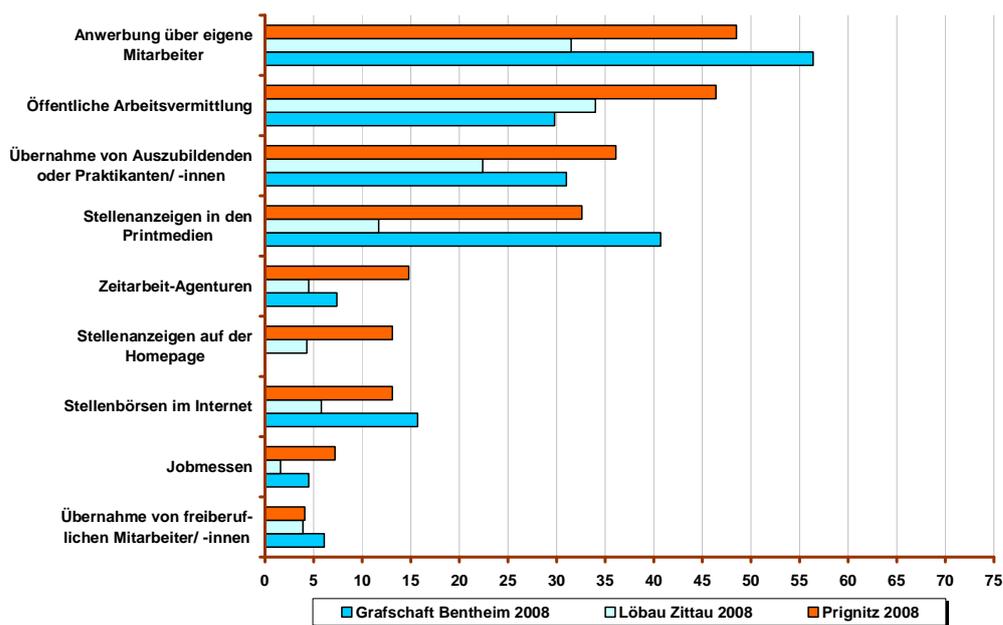


Abbildung 7: Rekrutierung von Arbeitskräften im Vergleich mit anderen Befragungen in 2008

Im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Befragungen kann man feststellen, dass von den im Landkreis Prignitz ansässigen Betrieben insbesondere die Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung und die Übernahme von Auszubildenden oder Praktikanten/-innen intensiver genutzt werden als von den Betrieben der Vergleichsregionen. Unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten kann auch für diesen Bereich festgehalten werden, dass den Instrumenten gezielter Praktikantenvermittlung und der Schaffung von überbetrieblichen Ausbildungsverbänden ein besonderes Augenmerk gewidmet werden sollte.

Um einen Eindruck davon zu erhalten, welchen Stellenwert die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte im Rahmen der gesamten Standorteinschätzung besitzt, wurde die Bewertung dieses Standortfaktors mit dem Fragebogen ebenfalls ermittelt. Die Betriebe konnten für insgesamt 20 Standortfaktoren Noten von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) vergeben, um ihre Zufriedenheit mit dem jeweiligen Faktor im Landkreis Prignitz auszudrücken. Mit der Abbildung 8 wird ein Überblick über die Standorteinschätzung gegeben.

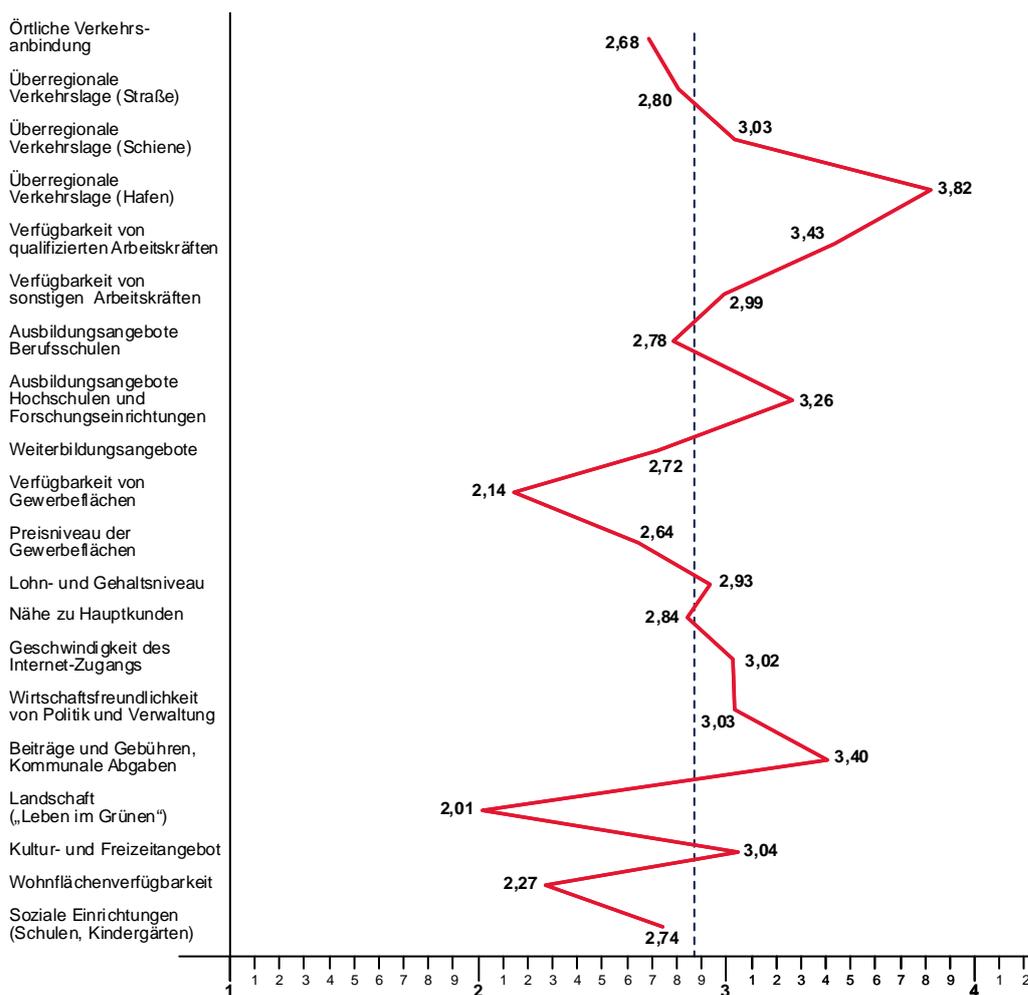


Abbildung 8: Bewertung der Standortfaktoren im Landkreis Prignitz in der Befragung 2008

Mit einer Durchschnittsnote von 3,43 wird die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften als zweitschlechtester Standortfaktor bewertet. Auch die Bewertung für den Standortfaktor „Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften“ wird mit einem Durchschnittswert von 2,99 eher schlecht bewertet. Diese Einschätzung zeigt, dass insbesondere die Problematik des Fachkräftemangels auch von den Betrieben des Landkreises Prignitz gesehen wird. Da in dieser Beurteilung häufig große Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen bestehen (in der Befragung im RWK Neuruppin wichen diese Werte zwischen den Branchen teilweise um eine halbe Note voneinander ab), müssen die Betriebe mit einer negativen Bewertung kontaktiert werden.

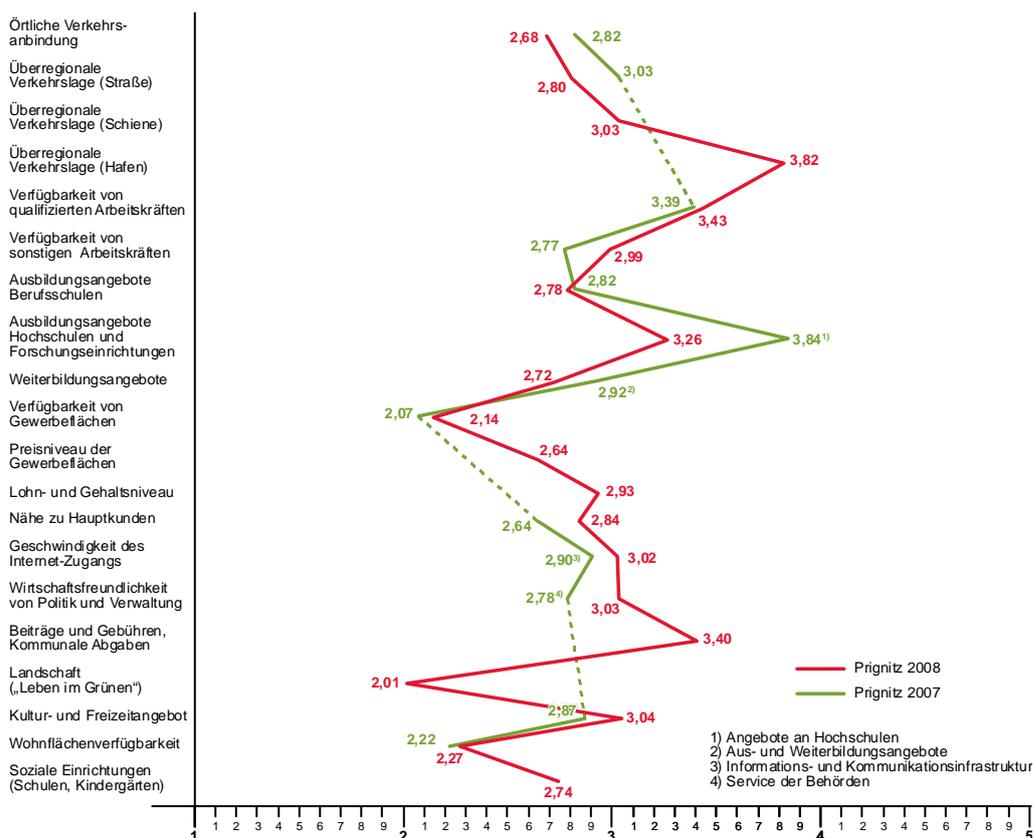


Abbildung 9: Vergleich der Standortbewertungen im Landkreis Prignitz in den Befragungen 2007 und 2008

Noch deutlicher wird die negative Beurteilung, wenn man die Entwicklung seit der letzten Befragung betrachtet. Beide Bewertungen der Standortfaktoren zur Verfügbarkeit von Arbeitskräften haben sich im Laufe des vergangenen Jahres verschlechtert (siehe Abbildung 9), während es gleichzeitig im Rahmen der Gesamtbewertung auch einige Standortfaktoren gibt, die positiver eingeschätzt werden als im vergangenen Jahr (z.B. Weiterbildungsangebote, örtliche Verkehrsanbindung, überregionale Verkehrslage).

Da die Standortzufriedenheit der ansässigen Betriebe einen wichtigen Indikator für die Standortbindung der Betriebe und die (zukünftige) Wettbewerbssituation der Region darstellt, müssen gezielt jene Unternehmen der Region angesprochen werden, die bei den Standortfaktoren der Verfügbarkeit von Arbeitskräften schlechte oder sogar sehr schlechte Noten vergeben haben. Ziel dieser Ansprache muss die Unterstützung bei der Arbeitskräftesuche sein bzw. eine Abstimmung bei den Weiterbildungsangeboten. Da die Akteure der Wirtschaftsförderung im Landkreis Prignitz über die betriebsindividuellen Daten verfügen, sollten die 21 (11) ansässigen Betriebe angesprochen werden, die den Standortfaktor „Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften“ („Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften“) mit sehr schlecht bzw. jene 93 (45), die diese Faktoren mit schlecht benotet haben, um die entsprechenden branchenspezifischen Bedarfe an Arbeitskräften oder Weiterbildungs- und Qualifi-

zierungsmaßnahmen zu ermitteln (siehe zu den einzelnen Nennungen Abbildung 10).

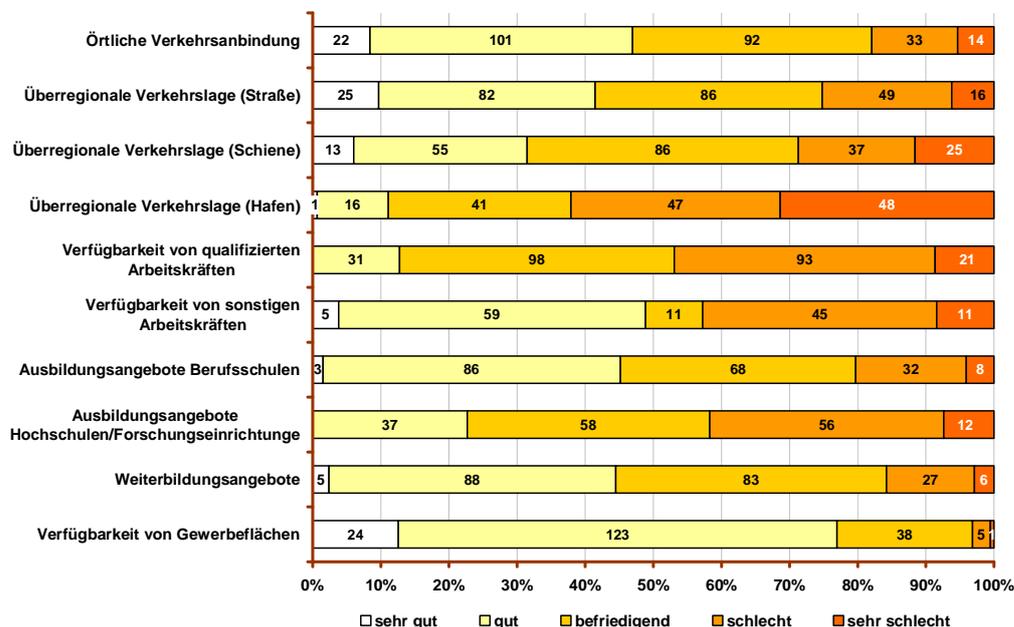


Abbildung 10: Zahl der Nennungen für die einzelnen Standortfaktoren in der Befragung 2008

Dass die Betriebe in der Prignitz die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte als einen mittlerweile sehr knappen Faktor einschätzen, lässt sich mit Abbildung 10 demonstrieren. Auch im Vergleich mit zwei anderen Befragungen mit einem Schwerpunkt bei der Arbeitskräftethematik schneiden die beiden relevanten Standortfaktoren sehr schlecht ab. Die Noten in der Prignitz liegen im Durchschnitt um 0,3 bzw. 0,4 Punkte unter denen der Landkreise Grafschaft Bentheim (Niedersachsen) und Löbau-Zittau (Sachsen). Diese Tatsache ist vor allem deshalb als problematisch einzustufen, da insbesondere der Vergleich mit dem niedersächsischen Landkreis ein anderes Ergebnis vermuten ließ. Der Landkreis Grafschaft Bentheim besitzt eine sehr niedrige Arbeitslosenquote von unter 5%, so dass hier mit größeren Engpässen bei der Fachkräfterekrutierung zu rechnen gewesen wäre.

Gleichzeitig zur Fachkräftestudie für den RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt führt die GEFAK eine ähnlich gelagerte Analyse für den RWK Neuruppin im Nachbarlandkreis durch. Da hier sowohl die zeitlichen als auch die regionalen Komponenten der schriftlichen Befragung übereinstimmen, lohnt sich ein Vergleich mit den Ergebnissen zur Standorteinschätzung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Bei dieser im November 2008 durchgeführten Befragung haben 118 Unternehmen geantwortet (Rücklaufquote 17%). Die Abbildung 12 zeigt die doch erstaunlich stark differierenden Einschätzungen der in den beiden Kreisen ansässigen Unternehmen.

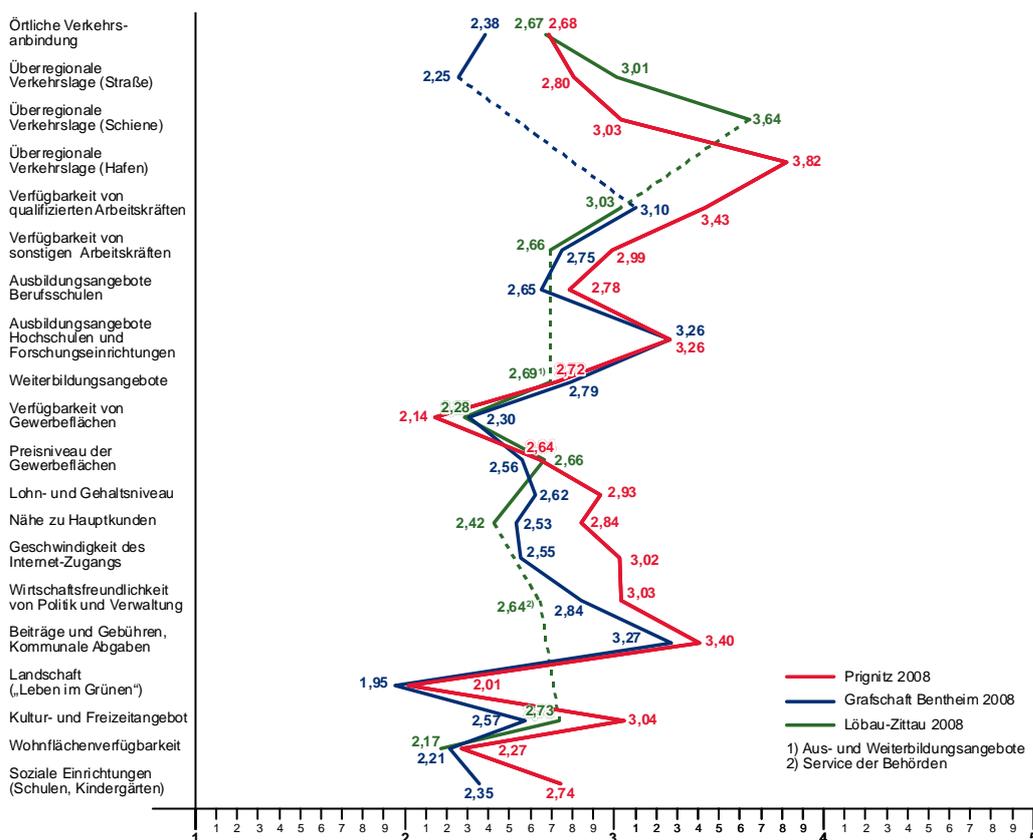


Abbildung 11: Vergleich der Standorteinschätzung im Landkreis Prignitz mit den Landkreisen Grafschaft Bentheim und Löbau-Zittau in 2008

Während die arbeitsmarktrelevanten Standortfaktoren „Ausbildungsangebote der Berufsschulen“ oder das „Lohn- und Gehaltsniveau“ beispielsweise in beiden Befragungen fast identisch bewertet werden, erfahren die Standortfaktoren zur „Verfügbarkeit von Arbeitskräften“ im Landkreis Prignitz auch im Vergleich zum RWK Neuruppin eine schlechtere Benotung. Damit lässt sich ebenso anhand dieses „intraregionalen“ Vergleichs die Bedeutung ermessen, die die ansässigen Betriebe dem Thema Arbeitskräftebedarf beimessen.

Einschränkend für die inhaltliche Belastbarkeit von Antworten im Rahmen einer schriftlichen Befragung muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass es sich um subjektive Einschätzungen handelt. Bei beiden Befragungen zur Fachkräftebedarfsanalyse hat der Standortfaktor „Lohn- und Gehaltsniveau“ mit Durchschnittswerten von 2,93 (RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt) bzw. von 2,95 (RWK Neuruppin) eine verhältnismäßig schlechte Benotung erhalten. Im Vergleich dazu war die Bewertung dieses Faktors im Landkreis Grafschaft Bentheim deutlich besser (2,62, siehe dazu Abbildung 11), obwohl das Lohn- und Gehaltsniveau in Niedersachsen höher liegen dürfte als in der Prignitz. Die negative „gefühlte“ Einschätzung durch die Prignitzer Betriebe dürfte einerseits darauf zurück zu führen sein, dass sie wirtschaftlich nicht in der Lage sind, höhere Löhne zu zahlen. Zum Teil jedoch könnte sie auch durch die mangelnde Bereitschaft bedingt sein, adäquate

Löhne für qualifizierte Arbeitskräfte zu zahlen. In beiden Fällen drohen der Region wirtschaftliche Einbrüche, wenn sie im Wettbewerb um Facharbeiter im Vergleich mit anderen Regionen nicht mehr mithalten kann.

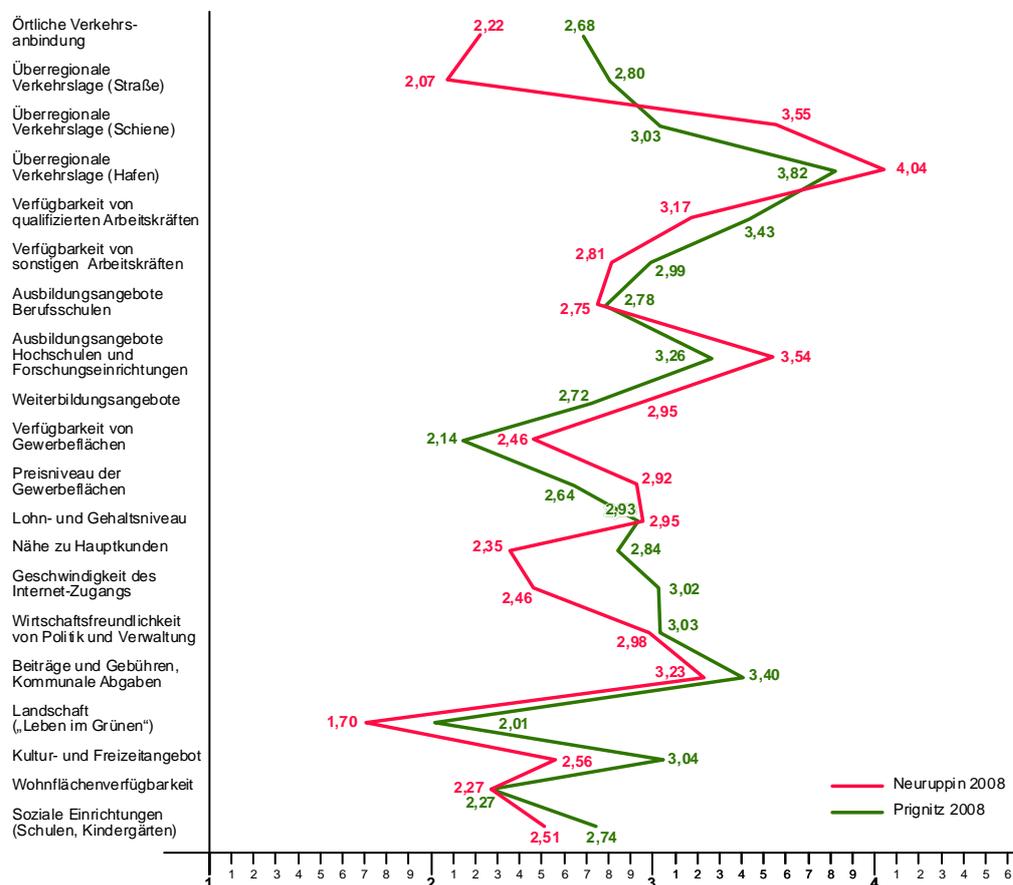


Abbildung 12: Vergleich der Standorteinschätzung mit dem RWK Neuruppin

Neben der Benotung der einzelnen Standortfaktoren wurden die Unternehmen gebeten, die für sie wichtigsten Standortfaktoren zu benennen. Auch in dieser Frage bestätigt sich die hohe Bedeutung des Standortfaktors „Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften“. Mit insgesamt 37 Nennungen gehört er zu den drei wichtigsten Standortfaktoren der Region (siehe dazu Abbildung 13).

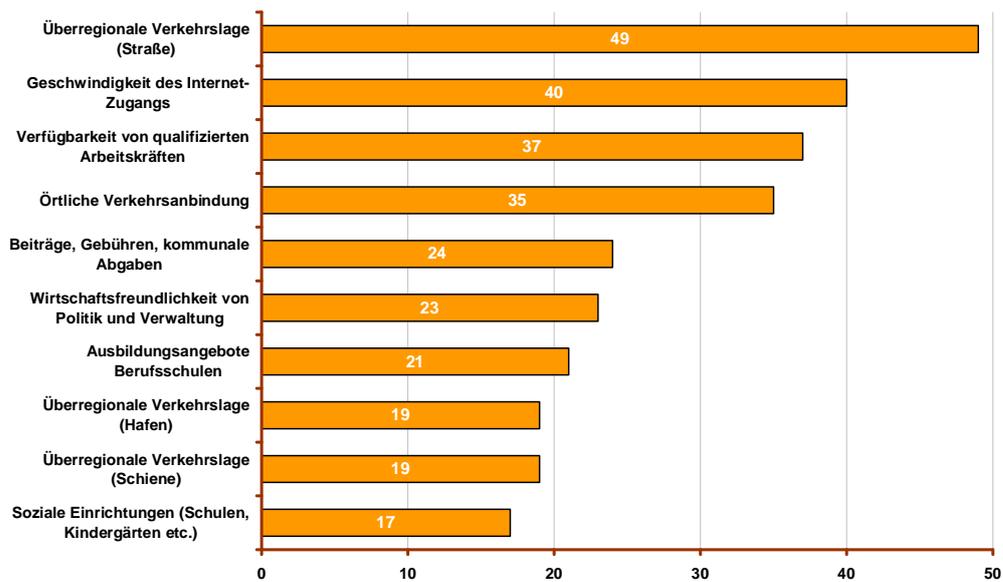


Abbildung 13: Bedeutung der Standortfaktoren für die befragten Unternehmen im Landkreis Prignitz in 2008

Abbildung 14 zeigt einen Vergleich der Standorteinschätzung der Betriebe im Landkreis mit denen des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt. Man kann feststellen, dass es nur geringe Unterschiede bei der Einschätzung zur Verkehrsanbindung gibt. Während die überregionale Verkehrslage bei den Unternehmen des Landkreises besser eingeschätzt wird, erfolgt bei den im RWK ansässigen Unternehmen eine bessere Beurteilung der örtlichen Verkehrsanbindung. Die Einschätzung der in der Fachkräftebedarfsanalyse wichtigen Standortfaktoren „Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte“, „Verfügbarkeit sonstiger Arbeitskräfte“, „Ausbildungsangebote Berufsschulen“, „Ausbildungsangebote Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ sowie „Weiterbildungsangebote“ differiert nur geringfügig, so dass in diesem Zusammenhang keine gesonderten Untersuchungen notwendig erscheinen.

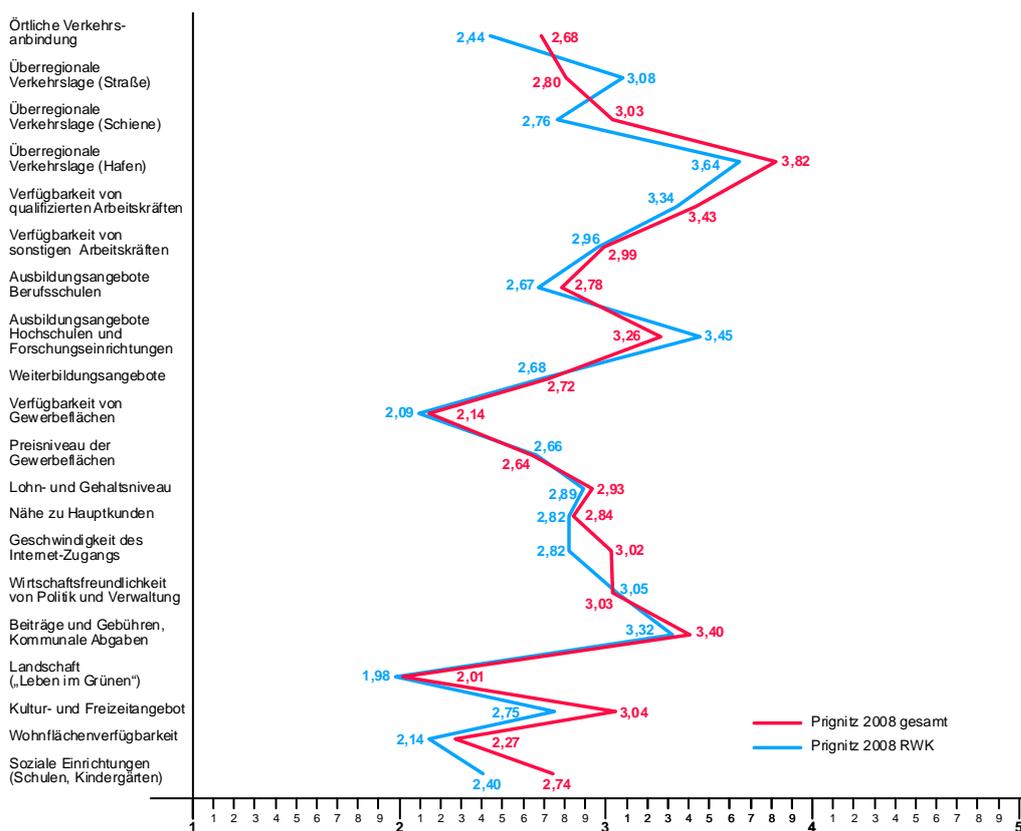


Abbildung 14: Vergleich der Standorteinschätzung zwischen Landkreis Prignitz und RWK in 2008

Um Ansatzpunkte für zukünftige Strategien zur Unterstützung der Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeits- und insbesondere Fachkräften zu ermitteln, wurden bei der Befragung Fragen zu dem Thema aufgenommen, ob die Unternehmen Schwierigkeiten sehen, den künftigen Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden zu decken bzw. ob es in der Vergangenheit Probleme gab, Arbeitsplätze zu besetzen. Knapp die Hälfte der 272 auf diese Frage antwortenden Unternehmen (46,3%) sehen Schwierigkeiten, den künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Nur ein gutes Drittel der Betriebe (39,3%) sieht keine Schwierigkeiten in dieser Frage auf sich zukommen. 14,3% gaben keine Einschätzung ab und kreuzten das Antwortfeld „Weiß nicht“ an (siehe im einzelnen Tabelle 3).

Weitaus bedenklicher erscheint die Situation, wenn man sich die nach den wichtigsten Branchenkompetenzfeldern differenzierte Analyse dieser Frage anschaut. Vor allem die Unternehmen der drei wichtigsten Branchenkompetenzfelder im Landkreis Prignitz sehen deutlich überdurchschnittlich zukünftige Probleme bei der Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften in ihren Wirtschaftsbereichen: Während immerhin schon 58,8% der Betriebe im BKF Ernährungswirtschaft Schwierigkeiten bei der Facharbeitersuche erwarten, sind es im BKF Energiewirtschaft/-technologie 64% und im BKF Metaller-

zeugung, -be- und -verarbeitung/Mechatronik sogar 71,8%. Somit zeigt sich, dass für diese Wirtschaftssektoren mit erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung für die Prignitz dringend Maßnahmen ergriffen werden müssen, um negative ökonomische Entwicklungen der Region zu vermeiden.

Tabelle 3: Schwierigkeiten, den künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen?

BKF	Insgesamt (272)	Ernährung (51)	Energie (25)	Metall (39)	Holz (16)	Tourismus (16)
Ja	46,3	58,8	64,0	71,8	43,8	37,5
Nein	39,3	25,5	20,0	17,9	43,8	37,5
Weiß nicht	14,3	15,7	16,0	10,3	12,5	25,0

Nicht ganz so dramatisch wird die Situation eingeschätzt, den künftigen Bedarf an Auszubildenden zu decken (vgl. dazu Tabelle 4). Hier sehen gegenwärtig von 269 auf diese Frage antwortenden Unternehmen nur etwa ein Drittel (34,9%) Schwierigkeiten für ihre Suche nach Auszubildenden. Dennoch scheinen sich auch hier wieder die größeren Probleme in den drei wichtigsten BKF anzudeuten. Im BKF Metallerzeugung, -be- und -verarbeitung/Mechatronik erwarten über die Hälfte der Betriebe (56,4%) Schwierigkeiten, den Auszubildendenbedarf zu befriedigen, in den BKF Energiewirtschaft/-technologie und Ernährungswirtschaft sind es genau (50%) bzw. knapp die Hälfte (44%) der Betriebe.

Tabelle 4: Schwierigkeiten, den künftigen Bedarf an Auszubildenden zu befriedigen?

BKF	Insgesamt (269)	Ernährung (50)	Energie (26)	Metall (39)	Holz (15)	Tourismus (16)
Ja	34,9	44,0	50,0	56,4	46,7	37,5
Nein	40,9	28,0	19,2	30,8	33,3	43,8
Weiß nicht	5,6	10,0	7,7	2,1	6,7	6,3
K. Ausbild.	18,9	18,0	23,1	7,7	13,3	12,5

Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass die Betriebe aus drei der fünf wichtigsten Branchenkompetenzfelder ihre Verantwortung für die Ausbildung und die künftige Fachkräfteentwicklung erkannt haben. Insgesamt beträgt der Anteil an Betrieben, die nicht ausbilden, 18,9%. In den Bereichen Metall, Holz und Tourismus ist die Quote der ausbildenden Betriebe deutlich höher. Im Holzverarbeitenden Gewerbe bilden nur 13,3% der Betriebe nicht aus, im Tourismus führt nur jeder achte Betrieb (12,5%) keine Ausbildung. Am verantwortungsvollsten zeigt sich das Branchenkompetenzfeld, das auch die größten Schwierigkeiten bei der künftigen Mitarbeiterrekrutierung erwartet. Von den 39 Betrieben im Metallverarbeitenden Sektor bilden lediglich 3 (7,7%) nicht aus.

Tabelle 5: Vergleich zwischen Landkreis und RWK bei der Einschätzung, den Fachkräfte- bzw. den Auszubildendenbedarf zukünftig zu befriedigen?

Fachkräfte:	nein	ja	weiß nicht	
LK Prignitz	39,3	46,3	14,3	
RWK	47,5	38,4	14,1	
Auszubildende:	nein	ja	weiß nicht	o.A.
LK Prignitz	40,9	34,9	5,6	18,6
RWK	53,1	26,5	5,1	15,3

Sowohl die Einschätzung zu künftigen Problemen der Akquise von Arbeitskräften als auch von Auszubildenden fällt bei den RWK – Betrieben deutlich entspannter aus. Der Anteil der Betriebe, die zukünftig Probleme erwarten, liegt jeweils um 8% unter dem Anteil der diese Einschätzung vornehmenden Betriebe im Landkreis insgesamt.

Auch die Weiterbildung spielt eine wichtige Rolle für die Betriebe im Landkreis Prignitz. Lediglich 11,9% der 277 auf diese Frage antwortenden Betriebe (siehe dazu Tabelle 6) gaben an, ihre Mitarbeiter weder an internen noch an externen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu lassen. Auch in dieser Frage spielt der Bereich des Metallverarbeitenden Gewerbes eine vorbildliche Rolle. Hier kreuzten nur 7,3% der Betriebe an, dass ihre Mitarbeiter an keinen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Noch geringer war der Anteil von Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Energiewirtschaft.

Tabelle 6: Teilnahme der Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen

BKF	Insgesamt (277)	Ernährung (49)	Energie (26)	Metall (41)	Holz (16)	Tourismus (16)
Ja, intern	24,9	20,4	7,7	19,5	6,3	25,0
Ja, extern	27,8	38,8	53,8	17,1	25,0	18,8
Ja, beides	35,4	30,6	34,6	56,1	43,8	31,3
nein	11,9	10,2	3,8	7,3	25,0	25,0

Die letzte Frage dieses Komplexes richtete sich darauf, inwieweit die ansässigen Betriebe in den 12 Monaten vergeblich versucht haben, einen Arbeitsplatz zu besetzen. Von 271 Betrieben, die auf diese Frage geantwortet haben, gab immerhin jeder fünfte ein „Ja“ an (20,7%). Im RWK-Gebiet lag der Anteil der Betriebe mit einer vergeblichen Arbeitsplatzbesetzung mit 18,8% geringfügig darunter. In vier der fünf wichtigsten Branchenkompetenzfelder war die Quote der Betriebe mit einer vergeblichen Arbeitsplatzbesetzung zum Teil deutlich

höher (vgl. dazu im einzelnen Tabelle 7). So lag der Anteil dieser Betriebe beispielsweise im Bereich der Metallverarbeitung bei 30% und im Tourismussektor sogar bei 37,5%.

Tabelle 7: Vergebliche Arbeitsplatz – Besetzung in den letzten 12 Monaten

Branche	Insgesamt (271)	Ernährung (49)	Energie (25)	Metall (40)	Holz (15)	Tourismus (16)
Ja	20,7	18,4	16,0	30,0	26,7	37,5
Nein	79,3	81,6	84,0	70,0	73,3	62,5

Die Gründe für die vergebliche Arbeitsplatzbesetzung (denkbar sind z.B. mangelnde Qualifikation, zu hohe Gehaltsforderungen) werden die kommunalen Wirtschaftsförderer in Zusammenarbeit mit der WFG Prignitz in den kommenden Wochen in den 56 Betriebe gezielt ermitteln, um die branchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeiter und die Gründe für eine Nichtbesetzung zu klären.

Beschäftigtenstruktur der Betriebe

Die 277 Betriebe, die an der Unternehmensbefragung teilgenommen und die entsprechende Frage nach dem Beschäftigtenstand beantwortet haben, beschäftigen insgesamt 9.500 (sozialversicherungspflichtige und andere) Mitarbeiter. Davon sind 6.106 männliche Beschäftigte, von denen wiederum 327 (5,4%) in Teilzeit arbeiten. Bei den weiblichen Beschäftigten sind von insgesamt 3.394 Mitarbeiterinnen immerhin 944 (27,8%) teilzeitbeschäftigt.

Um im Rahmen der schriftlichen Befragung einen Eindruck zu erhalten, wie die Altersstruktur der Mitarbeiter in den Prignitzer Betrieben aussieht und welcher Ersatzbedarf durch die kurz- bis mittelfristig ausscheidenden älteren Mitarbeiter entsteht, wurden die Betriebe gebeten, Angaben über die Alterstruktur ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu machen. Einen Überblick über die Alterstruktur vermittelt die Tabelle 8.

Tabelle 8: Alterstruktur der Betriebe

	Gesamt	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35- 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 64 Jahre	über 64 Jahre
Anzahl Männer	5.828	1.019	809	1.444	1.762	616	150	28
Anteil Männer (%)	100	17,5	13,9	24,8	30,2	10,6	2,6	0,5
Anzahl Frauen	3.250	492	478	900	1.003	298	73	6
Anteil Frauen (%)	100	15,1	14,7	27,7	30,9	9,2	2,2	0,2

Die Betriebe gaben an, insgesamt knapp 9.200 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/-innen zu beschäftigen, davon 5.828 Männer und 3.250 Frauen. Die meisten Beschäftigten befinden sich in den Altersgruppen zwischen 35-44 und 45-54. Bei den Männern verkörpern diese beiden Altersgruppen 55% aller Beschäftigten, bei den Frauen 58,6%. Insgesamt knapp 1.200 Beschäftigte in den Altersgruppen ab 55 Jahren werden in den kommenden 10 Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Diese drei Altersgruppen besitzen bei den Männern einen Anteil von 13,7% und bei den Frauen einen Anteil von 11,6% an den gesamten Beschäftigten.

Es muss an dieser Stelle nochmals betont werden, dass es sich bei diesen Zahlen um den Ersatzbedarf an Arbeitskräften handelt, die von einem Fünftel der Betriebe im Landkreis Prignitz benötigt werden, um die aus Altersgründen ausscheidenden Mitarbeiter zu ersetzen. Dabei ist allerdings anzumerken, dass dieser Ersatzbedarf nur zum Tragen kommt, wenn es nicht gleichzeitig zu einem Abbau der Beschäftigung kommt. Es ist aber auch möglich, dass ein zusätzlicher Bedarf an neuen Arbeitskräften benötigt wird, die zusätzlich für Kapazitätserweiterung in der Produktion eingestellt werden könnten.

Um die entsprechende Nachfrage in den wichtigsten BKF zu schätzen, wurde die Altersstruktur der fünf Bereiche Energie, Ernährung, Metall, Holz und Tourismus näher untersucht. Dabei fällt auf, dass die Betriebe im Sektor Energie durch ein hohes Durchschnittsalter gekennzeichnet sind. Der Anteil der unter 25-jährigen beträgt in der Energiewirtschaft bei den Männern lediglich 4,3% und bei den Frauen 2,3%. Ebenfalls niedrig ist der Anteil der jüngeren Mitarbeiter/-innen im Bereich Holzverarbeitung mit jeweils 7,3% bei Männern und bei Frauen.

Tabelle 9: Anteil der über 55-jährigen Männer (in Klammern Frauen) an den Gesamtbeschäftigten in den Branchenkompetenzfeldern

Landkreis Prignitz insgesamt	13,7% (11,6%)
Energie	14,1% (20,8%)
Ernährung	13,5% (13,1%)
Metall	6,9% (10,0%)
Tourismus	24,3% (14,4%)
Holz	8,0% (7,7%).

Ein enorm hoher Anteil der über 55-jährigen Beschäftigten existiert insbesondere im Sektor Tourismus, und hier vor allem bei den Männern. In diesem Zusammenhang sollte nach möglichen Gründen und Ursachen geforscht werden, um kurzfristig Lösungen für die Nachfolge der ausscheidenden Arbeitskräfte zu schaffen. In den Bereichen Metall und Holz besteht ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil der älteren Mitarbeiter. Da die Betriebe des Sek-

tors Metall gleichzeitig die höchste Nachfrage nach Arbeitskräften geäußert haben, kann man davon ausgehen, dass sie sich weniger auf den Ersatzbedarf richtet, sondern vielmehr mit einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung in diesem Wirtschaftsbereich zusammen hängt.

6 Qualitative Befragung

Ziel der qualitativen Befragung war es, die Ergebnisse der schriftlichen Unternehmensbefragung zu vertiefen und Hintergründe zur Einschätzung der Unternehmen zu ermitteln.

Als Mittel wurden hierzu halbstandardisierte Interviews gewählt, die durch lokale Akteure der Wirtschaftsförderung bei Unternehmen im Landkreis Prignitz durchgeführt wurden, die zuvor auch an der schriftlichen Befragung beteiligt waren. Den Interviewern lagen diese Befragungsergebnisse vor, sie konnten daher Bezug auf die Antworten nehmen. Die Interviews setzten somit dort an, wo die schriftliche Befragung endete, ohne dass Angaben von Unternehmensseite doppelt gemacht werden mussten.

Die Interviews wurden Ende Oktober/ Anfang November durchgeführt – zu einer Zeit also, als die Finanzkrise und Anzeichen einer Rezession bereits in Deutschland wahrgenommen wurden.

6.1 *Aufbau des Interviewleitfadens*

Der Schwerpunkt des Interviewleitfadens lag auf der Fachkräftebedarfsituation. Hierzu wurden die im Unternehmen vertretenen Berufe aufgeschlüsselt nach Qualifikationsniveau und mit jeweils benötigten Qualifikationen abgefragt.

Insgesamt teilte sich der Fragebogen in folgende Bereiche

1. allgemeine Einordnung des Unternehmens,
2. Unternehmensentwicklung,
3. Beschäftigung und Arbeitskräftebedarf,
4. Kooperationsinteresse,
5. Einschätzung der Branchenentwicklung,
6. Einschätzung der regionalen Entwicklung.

Wenn möglich wurden Angaben der Befragten so kodiert, dass sie sich direkt vergleichend auswerten lassen.

Der Umfang des Leitfadens war so ausgelegt, dass sich ein Interview etwa binnen einer Stunde durchführen ließ.

6.2 Ergebnisse

Insgesamt wurden 16 auswertbare Interviews geführt. Die befragten Unternehmen kamen aus den Bereichen metallverarbeitende Industrie, Ernährungswirtschaft, Gesundheitswirtschaft, Holzverarbeitende Industrie, Logistik und Tourismus. Außerdem waren eine Bank, ein Recyclingunternehmen und zwei Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen vertreten.

14 Unternehmen machten Aussagen zu ihren **Branchenkompetenzfeldern**. 10 Unternehmen kannten das Branchenkompetenzfeld, dem sie zugehören oder zugehören würden, vier gaben an, die BKF generell nicht zu kennen. Von Förderung im Rahmen der BKF haben bereits zwei Unternehmen profitieren können, zwei weitere haben einen Antrag gestellt.

Bei einem Unternehmen, das angab die BKF nicht zu kennen, handelt es sich um einen industriellen Nahrungsmittelverarbeiter, der klar dem BKF Ernährungswirtschaft zuzuordnen wäre, für die anderen drei sind die BKF nicht relevant.

Als **Rechtsform** dominierte die GmbH mit 10 Nennungen, 3 Unternehmen waren inhabergeführt und es waren 2 Genossenschaften vertreten (ein Unternehmen machte keine Angabe).

Zu ihrem **Umsatz** machten 12 Unternehmen Angaben. Ihr Jahresumsatz beläuft sich zusammen auf knapp 560 Mio. Euro, im Durchschnitt pro Unternehmen also etwa 46,6 Mio. Euro. In Rechtsform und Umsatz spiegelt sich damit das Ziel der lokalen Akteure wieder, im Schwerpunkt größere Unternehmen zu befragen.

Die **Umsatzentwicklung** in den letzten zwei Jahren geht aus folgender Abbildung hervor:

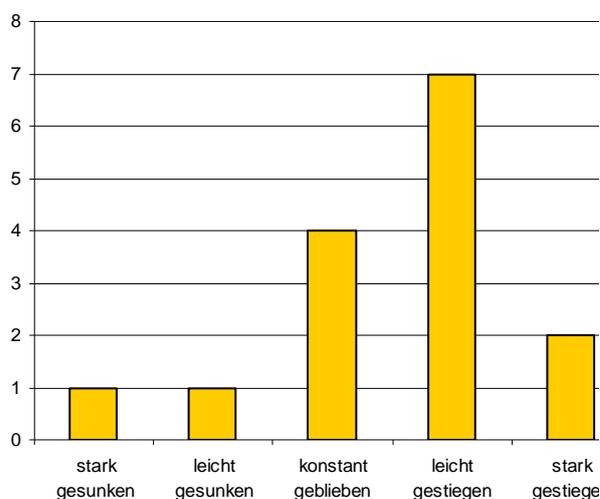


Abbildung 15 Umsatzentwicklung der letzten zwei Jahre

Die Entwicklung der Unternehmen ist mit insgesamt neun Nennungen im positiven und nur 2 im negativen Bereich sehr positiv. Vom positiven Trend der letzten Jahre konnten die Unternehmen im Durchschnitt also gut profitieren. Den starken Anstieg konnten ein Unternehmen des produzierenden Gewerbes mit hohem Spezialisierungsgrad und starker Exportabhängigkeit sowie ein Unternehmen der Holzverarbeitenden Industrie erzielen, den starken Rückgang traf ein kleineres Unternehmen (18 Mitarbeiter/-innen) der Ernährungsbranche, den leichten Rückgang ein Logistikunternehmen. Ein allgemeiner Rückschluss auf Branchen lässt sich jedoch durch die geringe Anzahl der befragten Unternehmen an dieser Stelle nicht ziehen.

Die **erwartete Umsatzentwicklung** in den kommenden zwei Jahren zeigt die folgende Abbildung:

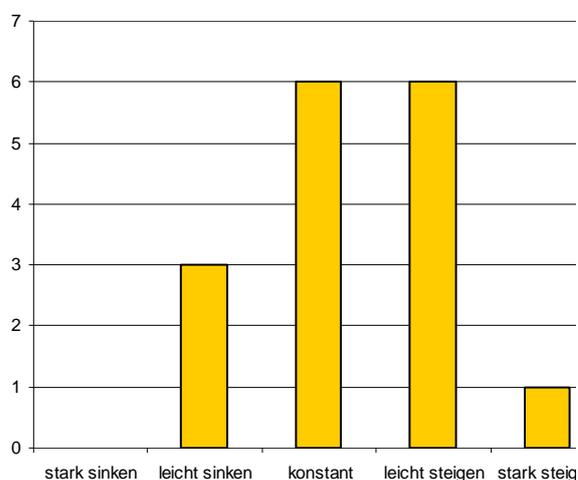


Abbildung 16: Erwartete Umsatzentwicklung in den kommenden zwei Jahren

Mit einem Umsatzrückgang rechnen nur 3 Unternehmen. Insgesamt ist der durchschnittlich erwartete Trend positiv.

Das ist vor dem Hintergrund der Finanzkrise und der drohenden Rezession ein überraschendes Ergebnis. Der Interviewleitfaden wurde vor Eintritt der Krise entwickelt, so dass leider nicht nach Abhängigkeiten von Krediten, der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung und dem Export gefragt wurde. Zwei Unternehmen, die einen leichten Anstieg ihrer Umsatzentwicklung erwarten, weisen aber darauf hin, dass ihre Angabe vorbehaltlich der Auswirkungen der Krise sei. Ein weiteres Unternehmen mit der gleichen Angabe verweist auf eine breite Streuung der Geschäftstätigkeit und daher relativ hohe Sicherheit. Die Angabe zum starken Anstieg machte das oben erwähnte Industrieunternehmen mit hohem Spezialisierungsgrad, das schon auf zwei Jahre gute Umsatzentwicklung zurückblicken kann.

Die **Beschäftigungsentwicklung** der letzten zwei Jahre hingegen war weniger positiv als die Umsatzentwicklung. Einen starken Zuwachs gab es nur bei

dem zuletzt erwähnten Unternehmen. Durchschnittlich ging die Anzahl der Beschäftigten um etwa 3 % zurück.

Die **erwartete Beschäftigungsentwicklung** ist ebenfalls nicht so positiv wie die Umsatzentwicklung: Bis auf eine Ausnahme wird mit einem konstanten Beschäftigungsniveau gerechnet.

Der starke Umsatzanstieg der vergangenen zwei Jahre wurde also trotz eines leichten Beschäftigungsrückgangs erwirtschaftet, während bei dem erwarteten langsamen Umsatzanstieg mit einer konstanten Beschäftigtenzahl gerechnet wird. In der Begründung ihrer Aussagen geben die Unternehmen keine Auskunft, warum offenbar kein gleichmäßiger Zusammenhang zwischen Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung existiert.

Nach diesem Zusammenhang wurde anschließend direkt gefragt. Von 11 Unternehmen, die hierzu deutliche Aussagen machten, gaben 8 an, es bestehe gegenwärtig ein direkter Zusammenhang zwischen Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung und 3 verneinten das (ein branchenspezifisches Bild ergab sich dabei nicht).

Denkbar als Erklärung wäre eine gestiegene Produktivität in den letzten Jahren, während für die Zukunft ein Abflauen des Produktivitätszuwachses erwartet wird.

Hinsichtlich der geplanten **Veränderungen im Unternehmen** variieren die Antworten stark. Das hoch spezialisierte Industrieunternehmen möchte seine Produkte diversifizieren, während ein Unternehmen aus dem Gesundheitssektor eine Spezialisierung anstrebt. Des Weiteren wurden genannt: Effizienzsteigerung, ggf. Erweiterung bei positiver Umsatzentwicklung und Konstanz bzw. kleinere Marktanpassungen.

11 Unternehmen machten Angaben zur **Personalnachfolge**. Bei 7 Unternehmen ist diese geklärt, bei 4 Unternehmen ist das nicht der Fall. Die Antworten deuten jedoch darauf hin, dass die drohende Überalterung generell als Herausforderung erkannt wurde. Gegenwärtig scheinen noch keine ernsthaften Probleme zu bestehen, die Unternehmen nutzen Förderprogramme zur Einstellung älterer Arbeitnehmer und das entsprechende LASA INNOPUNKT-Programm. Außerdem gibt es Altersteilzeit-Modelle.

Die **Führungsnachfolge** ist lediglich bei 2 von 8 Unternehmen, die hierzu Angaben machten, nicht geklärt. Insgesamt 8 Unternehmen geben an, dass die Führung noch so jung ist, dass die Führungsnachfolge noch kein Thema ist. Zwei davon definieren das Alter, ab dem das Thema relevant wird, auf 55 Jahre.

Auf die Frage nach **Vorteilen nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung** reagieren die Unternehmen verhalten: Fünf Unternehmen geben

an, Mitarbeiter/-innen nur sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, zwei Unternehmen (Logistik und Gesundheitswirtschaft) schätzen hingegen die Flexibilität von geringfügiger Beschäftigung.

Die **Angaben zu den in den Unternehmen vertretenen Berufen und den benötigten Qualifikationen** wurden nur zu einem Teil geleistet und sind in der Regel lückenhaft. Das ist verständlich, da es sich hierbei um aufwändige Angaben handelt, senkt jedoch die Aussagekraft da für nur etwa die Hälfte der Beschäftigten Angaben gemacht wurden. Angaben zu Qualifikationen in den einzelnen Berufen fehlen bis auf wenige Ausnahmen. Die vorliegenden Angaben sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 10: Arbeitskräfte nach Qualifikation

	Hochschulabschluss	gelernte AK gewerbl./technisch	gelernte AK kaufm.	ungelernte AK	insgesamt
Männer	63	76	72	20	270
Frauen	44	20	153	8	296
insgesamt	107	96	225	28	566

Zusätzlich wurden 110 Auszubildende, davon 71 Frauen, angegeben. Bei den befragten Unternehmen dominiert der kaufmännische Bereich mit Abstand, mit etwa der Hälfte der Zahl von kaufmännischen Arbeitskräften sind Hochschulabsolventen vertreten. Fast ebenso viele gelernte Arbeitskräfte existieren im gewerblichen/technischen Bereich. Mit einem Anteil von nur 5 % spielen ungelernete Arbeitskräfte eine untergeordnete Rolle.

Angesichts dieser aktuellen Beschäftigtenstruktur erstaunen die Ergebnisse der schriftlichen Befragung in Bezug auf die Arbeitskräftenachfrage (siehe oben Abschnitt 4.2.2). Die 127 Betriebe mit aktuellem Arbeitskräftebedarf suchen insbesondere gewerblich/technische Fachkräfte (160 Nennungen) und nur bedingt kaufmännische Arbeitskräfte (18 Nennungen). Diese Tatsache deutet wohl darauf hin, dass es sich bei dem geäußerten Arbeitskräftebedarf nicht um Ersatz-, sondern um zusätzlichen Bedarf an Fachkräften handeln dürfte.

Im Bereich der kaufmännischen Arbeitskräfte dominieren Frauen deutlich. Auch wenn sie in allen anderen Bereichen deutlich unterrepräsentiert sind, stellen sie durch die hohe Anzahl kaufmännischer Beschäftigter gut 52 % der Arbeitskräfte.

Bei der **Abgrenzung von wichtigen zu häufigen Berufen** werden als wichtige Berufe grundsätzlich solche mit hohen Qualifikationen genannt, wie Ärzte, PTA, Mechatroniker, Elektriker, Tischler, Schlosser, Betriebswirte während bei den häufigen Berufen einfachere wie Kraftfahrer, Kfz-Mechaniker dominieren.

Die Frage der **Ersetzbarkeit von Arbeitskräften** wird abhängig von den Berufen beantwortet: Fachkräfte sind nur langfristig zu ersetzen und drei Unternehmen geben an, dass es gegenwärtig schwer ist, passende Fachkräfte zu finden. Als betroffen werden gelernte technische Berufe wie Metallfacharbeiter, Tischler, Elektriker oder Schlosser genannt.

Eine weitere Frage zielte auf **Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung**. Hierbei zeigt sich in Kombination mit der Frage nach der Ersetzbarkeit von Fachkräften, dass es insbesondere an *geeigneten* Fachkräften fehlt. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass Bewerber vom Arbeitsamt häufig die geforderten Qualifikationen nicht erfüllen können, in zwei Fällen wird auf die mangelhafte Einstellung von durch die Beschäftigungsförderung vermittelten Arbeitskräften verwiesen. Hierin werden Bewerber der Rechtskreise des SGB 3 (ALG I) und des SGB 2 (ALG II) einbezogen.

Bezogen auf die **Verfügbarkeit von Fachkräften** klagen Unternehmen über die Abwanderung von Fachkräften nach Westdeutschland. Als Grund wird hierfür die bessere Vergütung in Westdeutschland genannt. Ein Unternehmen nannte Abwerbung in der Region als Mittel zur Fachkräftegewinnung.

Die **Verfügbarkeit von Auszubildenden** wird ebenfalls kritisch eingeschätzt. Den Bewerbern fehlen soft skills (hier sind „Benehmen“ oder „Freundlichkeit“ angegeben worden), aber auch grundlegende Kenntnisse, wie z.B. mathematische (3 Nennungen) und physikalische (2 Nennungen) Grundkenntnisse.

Die **Anforderungen an Auszubildende** sind in 5 Fällen gestiegen und in 3 explizit konstant geblieben. Gestiegene Anforderungen gaben Unternehmen aus dem Agrar-, dem technischen und pharmazeutischen Bereich an.

Die **Abbrecherquoten** sind gering, mit einer Ausnahme (Gesundheitsbereich) wird ein Großteil der Auszubildenden übernommen.

Praktika werden von 12 der 16 Unternehmen angeboten. Die folgende Abbildung verdeutlicht die Verteilung der insgesamt 24 Nennungen auf die Art der Praktika.

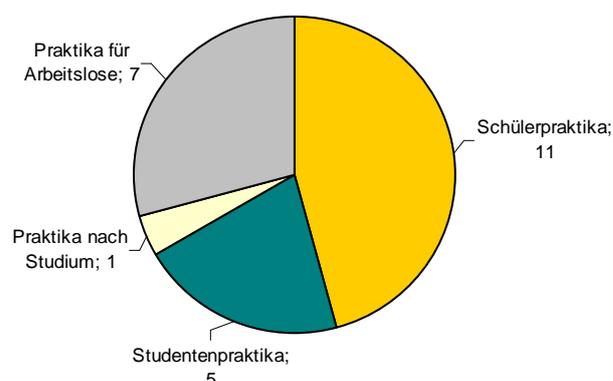


Abbildung 17: Praktika anteilig nach Art

Schülerpraktika haben mit Abstand den größten Anteil an den angebotenen Praktika. Es folgen Praktika für Arbeitslose und Praktika für Studenden während des Studiums. Nach dem Studium ist es in den befragten Betrieben kaum üblich, ein Praktikum zu absolvieren.

Praktikanten werden in der Regel in der Breite ohne Beschränkung auf bestimmte Tätigkeitsbereiche in den Unternehmen eingesetzt. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf einfacheren oder Hilfstätigkeiten.

Auf die Frage nach **Kooperation mit anderen Organisationen zur Fachkräftesicherung** wurden Schulen, Fachhochschulen, Bildungseinrichtungen der Beschäftigungsförderung und Ausbildungsverbünde genannt. Nur drei Unternehmen (Einzelhandel, Holzverarbeitung, Metallverarbeitung) gaben an, nicht mit anderen Organisationen zu kooperieren und eines machte keine Angabe.

Abschließend wurden einige Fragen zur **Einschätzung der branchenbezogenen und regionalen wirtschaftlichen Entwicklung** gestellt. Insgesamt wird unter Vorbehalt der Wirkungen der Finanzkrise mit Konstanz oder leichtem Wachstum gerechnet. Allgemeine branchenspezifische Trends lassen sich aus den Aussagen nicht ableiten.

Die regionale Entwicklung wird vor allem wegen der demografischen Entwicklung und der Abwanderung von Fachkräften als problematisch gesehen. Als Gründe für die Abwanderung werden die Vergütung und die begrenzten beruflichen Perspektiven in der Prignitz genannt. Die ländliche Prägung der Region wird als unattraktiv für Fachkräfte und junge Leute angesehen – Zitat: „Junge Leute wollen nicht in die Provinz“.

Auch die mitunter mangelnde Ausbildungsreife von Bewerbern wird als regionales Problem genannt. Als Lösungen werden die Anpassung der Ausbildung und verstärkte Bemühungen zur Ausbildung generell genannt (zu möglichen Ansatzpunkten siehe unten).

6.3 *Fazit*

Über die Interviews wurden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung weiter konkretisiert und hinsichtlich möglicher Handlungsansätze vertieft.

Hier ist insbesondere auf den Zusammenhang von Umsatz- und Beschäftigtenentwicklung hinzuweisen: Selbst bei zukünftig positiver Umsatzentwicklung rechnen die befragten Unternehmen im Durchschnitt nur mit geringfügig steigender Beschäftigung.

Dieser Zusammenhang lässt sich über eine Produktivitätssteigerung erklären. Aus Sicht der Unternehmen ist jede Produktivitätssteigerung wünschenswert, zumal sie es ermöglicht, Fachkräfte besser zu vergüten. Da die Unternehmen

an erster Stelle die bessere Vergütung in Westdeutschland als Grund für den Fachkräftemangel nennen, ist die höhere Vergütung von Fachkräften in der Prignitz voraussichtlich der einzige nachhaltige Weg, dem Mangel zu begegnen. Dass Abwerbung innerhalb der Region auch als Mittel zur Deckung des Fachkräftebedarfs genannt wurde, unterstreicht die Aussage.

Eine Produktivitätssteigerung ist zur Finanzierung höherer Löhne notwendig und voraussichtlich zwingende Wettbewerbsbedingung für Unternehmen, die Fachkräfte beschäftigen. Eine Produktivitätssteigerung setzt aber auch vor allem einfache Arbeitskräfte frei.

Die Aussagen der Unternehmen deuten aber auch darauf hin, dass die gegenwärtigen Arbeitsuchenden die Fachkräfte in der Regel nicht ersetzen können. Ihnen fehlten nach Aussage der Unternehmen neben lernbarem Fachwissen vor allem soft skills und ihre Einstellung zu Arbeit sei ungenügend.

Hinsichtlich der Branchenkompetenzfelder kann festgestellt werden, dass eine Steuerungswirkung zur Entwicklung der BKF voraussichtlich gering ausfällt: Die meisten Unternehmen können sich in ein BKF einordnen, doch nur zwei haben bereits eine Förderung in Anspruch genommen.

Positiv ist hervorzuheben, dass die Unternehmen sowohl die demografische Entwicklung, als auch den drohenden Mangel an Fachkräften bewusst wahrnehmen und sich mit der Problematik von Personal- und Führungskräftenachfolge auseinandersetzen.

7 Delphi-Befragung

In diesem Kapitel wird die im Rahmen der Studie durchgeführte Delphi-Befragung beschrieben. Um die Übertragbarkeit der Methode für andere Projekte der Auftraggeber zu gewährleisten werden eingangs Theorie, Design und die Prüfung der Methode dargelegt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 7.4 dargestellt.

7.1 Theorie

Bei einer Delphi-Befragung handelt es sich um eine wiederholt durchgeführte Expertenbefragung, bei der die anonymisierten Ergebnisse einer Runde den Teilnehmern in der Folgerunde vor erneuter Beantwortung von Fragen zurückgespiegelt werden.¹³

¹³ Eine allgemeine Einführung zur Delphi-Befragung befindet sich auch bei Wikipedia (<http://de.wikipedia.org/wiki/Delphi-Befragung>).

Ihre Ursprünge hat die Delphi-Befragung in den USA, in denen sie in den Nachkriegsjahren des zweiten Weltkriegs zuerst zur Vorhersage von Hunde- und Pferderennen, dann für militärische Ziele eingesetzt wurde. Populär wurde sie dort in den sechziger und in Deutschland in den siebziger Jahren.

Die Methode wird für verschiedene Ziele eingesetzt. HÄDER identifiziert vier Ziel-Typen, nämlich Delphi-Befragungen,

1. mit denen Ideen zusammengetragen und zusammengeführt werden;
2. die möglichst exakt einen unsicheren Sachverhalt vorhersagen sollen;
3. zur Ermittlung und Qualifikation der Ansichten einer Expertengruppe über einen diffusen Sachverhalt;
4. zur Konsensbildung unter den Teilnehmern.¹⁴

Bei der vorliegenden Delphi-Befragung handelt es sich um Typ 3. Dieser Typ beinhaltet das Ziel seines Vorgängers, nämlich eine Aussage über einen unsicheren Sachverhalt, in diesem Fall einer zukünftigen Entwicklung zu treffen. Anders als bei Typ 2 wird dabei jedoch berücksichtigt, dass es sich hierbei um eine von den Experten abhängende Meinung handelt und der Prozess der Meinungsbildung wird in das Design der Befragung einbezogen. Die Reaktion auf den festgestellten Sachverhalt – also die Entwicklung von Handlungsansätzen wird hierbei in der Regel ebenfalls berücksichtigt.

Die Methode der Delphi-Befragung basiert auf zwei Annahmen:

1. Eine Gruppe von Experten kann in der Regel genauere Aussagen über einen diffusen Sachverhalt treffen als eine Einzelperson.
2. Durch das Reflektieren seiner Antwort vor dem Hintergrund der gesamten Befragungsergebnisse wird die Aussage eines Experten treffsicherer.

Als Experten gelten nicht nur Personen, die sich mit dem Untersuchungsgegenstand beschäftigen, sondern auch alle, die von seinen Auswirkungen betroffen sind.

7.2 Design

Die im Rahmen dieser Studie durchgeführte Delphi-Befragung diente zwei Zielen. Erstens sollten bestimmende Faktoren (Treiber) und Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet werden, um für die zukünftige Fachkräfte-

¹⁴ Vgl. HÄDER, Michael (2002): Delphi-Befragungen, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, S. 30ff.

Grafisch dargestellt stellt sich diese Zuspitzung zum Beispiel wie folgt dar:

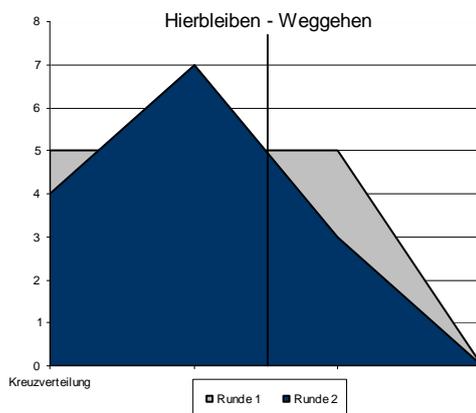


Abbildung 18: Veranschaulichung der sinkenden Standardabweichung

Die Abbildung zeigt Antworthäufigkeiten (Y-Achse) und vier Antwortoptionen auf der Skala (X-Achse). Die graue Fläche wird über den Häufigkeiten der ersten Runde aufgespannt, während die blaue Fläche die Häufigkeitsverteilung der zweiten Runde repräsentiert.

Während in der ersten Runde auf das zugehörige Item „Beurteilen Sie, ob unter Schulabgängern, die voraussichtlich ungelernete Tätigkeiten aufnehmen werden, „Hierbleiben“ oder „Weggehen“ im Durchschnitt angesehen ist.“ eine Gleichverteilung zwischen „deutlich hierbleiben und weggehen“ zu beobachten war, konnte in der zweiten Runde ein klarer Trend zu „hierbleiben“ konstatiert werden.

Zusätzlich fiel die Selbsteinschätzung der Antwortsicherheit etwas positiver aus, als in der ersten Runde (um 4,2%).

Die nach wie vor wissenschaftlich umstrittene Methode der Delphi-Befragung wird durch diese Ergebnisse für das vorliegende Untersuchungsinteresse klar bestätigt: Die Methode stellt tendenziell Einigkeit in einer Expertengruppe her, die eine Aussage über eine unsichere Entwicklung in der Zukunft treffen möchte.

Dass Sie außerdem prinzipiell treffsicherere Aussagen hierüber liefert als die Aussagen von Einzelpersonen, wurde oben bereits dargelegt.

7.4 Ergebnisse

Insgesamt wurden 22 Experten kontaktiert, von denen sich 15 in der ersten Runde (Laufzeit 17.-20.11.08) und 14 an der zweiten Runde (Laufzeit 24.-27.11.08) beteiligten. Jeweils am Vormittag des vierten Tages der Befragung wurde bei den Experten telefonisch nachgefasst, sofern ihre Bögen noch nicht eingegangen waren.

Die Selbsteinschätzung der Experten lag im Durchschnitt bei 3,7, was bei einer Skala von 1 („völlig unsicher“ bis 5 („sehr sicher“) als „ziemlich sicher“ interpretiert werden kann. Bis auf drei Fragen hat sich die Antwortsicherheit in Runde 2 leicht erhöht (s.o.).

Die Produktivitätsentwicklung der Unternehmen wurde als einziger Aspekt mit mehr als 0,25 Punkten Abweichung nach unten deutlich unsicherer als der Durchschnitt beurteilt. Deutlich sicherer als im Durchschnitt sind sich die Experten hingegen bei den Aspekten Lohnentwicklung in der Region im Vergleich zu Deutschland; Annahme zur Rückkehr von Fachkräften in die Region; die Wertigkeit von "Hierbleiben" und "Weggehen" für ungelernete Arbeitskräfte in der Region und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung Arbeitssuchender.

Der Fragebogen war thematisch in Wirtschaft, Demografie und Aus- und Weiterbildung unterteilt. Diese Themen werden im Folgenden getrennt ausgewertet und im Fazit zusammengeführt.

7.4.1 Wirtschaft

Die folgende Abbildung zeigt die Einschätzung der befragten zur wirtschaftlichen Entwicklung in den kommenden vier Jahren.

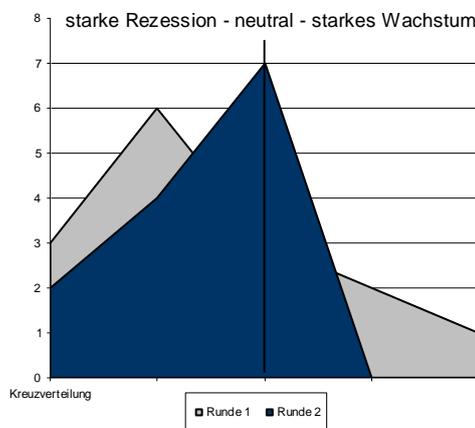


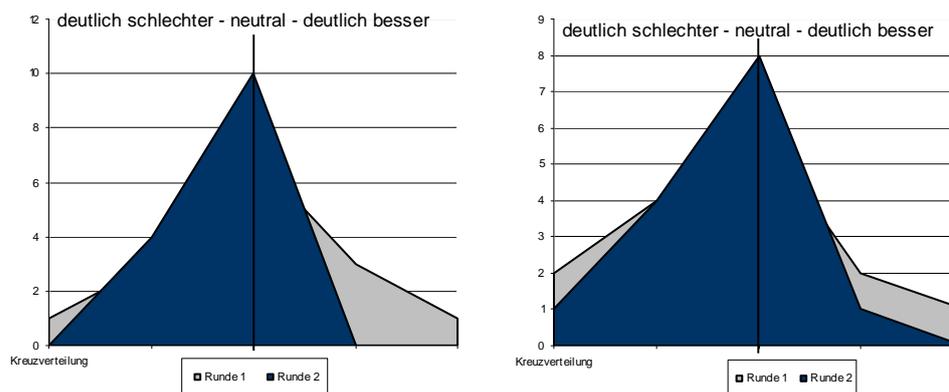
Abbildung 19: Geschätzte wirtschaftliche Entwicklung

Die dunkelblaue Fläche verdeutlicht die relevante zweite Befragungsrunde, die hellgraue Fläche zeigt im Hintergrund die Ergebnisse der ersten Runde. Sie hat für die Aussage keine Bedeutung, sondern zeigt die Veränderung insbesondere hinsichtlich einer abnehmenden Streuung.

Die Gesamteinschätzung steht für eine Rezession (Stimmverteilung zwischen starker Rezession und neutral). Die Experten nehmen damit eine negativere Position ein als die Unternehmen in der schriftlichen Befragung und in den Interviews. Zu beachten ist jedoch, dass erstens die Einschätzung der Experten sich auf einen Vierjahreszeitraum bezieht (bei den anderen Befragungen

waren es zwei Jahre) und zweitens die Delphi-Befragung zeitlich noch nach den Interviews lag – die Finanzkrise und ihre Folgen also verstärkt in die Überlegungen mit eingeflossen sein werden.

Die folgenden beiden Abbildungen zeigen die Einschätzung der Experten zu Umsatz- und Beschäftigtenentwicklung in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.¹⁵



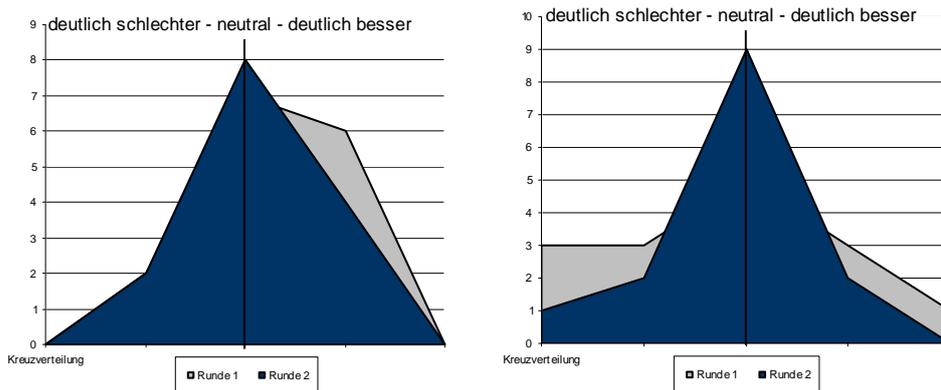
Abbildungen 20+21: Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung der Region (links) zum Bund (rechts)

Die Umsatzentwicklung wird im Vergleich zum Bundesdurchschnitt als etwas schlechter eingeschätzt, die Beschäftigungsentwicklung sogar noch geringfügig negativer. Die durchschnittliche Selbsteinschätzung der Antwortsicherheit liegt für beide Aspekte mit 3,64 etwas unter dem Gesamtdurchschnitt.

Zusätzlich wurde noch nach der Umsatzentwicklung der Unternehmen im Vergleich zum Durchschnitt in Brandenburg gefragt. Auch hier schätzten die Experten die Region etwas schlechter ein.

Im Folgenden wurden Produktivitätsentwicklung und Ausgaben der Unternehmen für Forschung und Entwicklung abgefragt. Das Fragenpaar zielt auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ab.

¹⁵ Die Region wurde in der Frage als „Landkreis Prignitz einschließlich der Stadt Wittstock (Dosse) und der Gemeinde Heiligengrabe“ beschrieben. Der genaue Wortlaut der Fragen ist dem Anhang zu entnehmen.

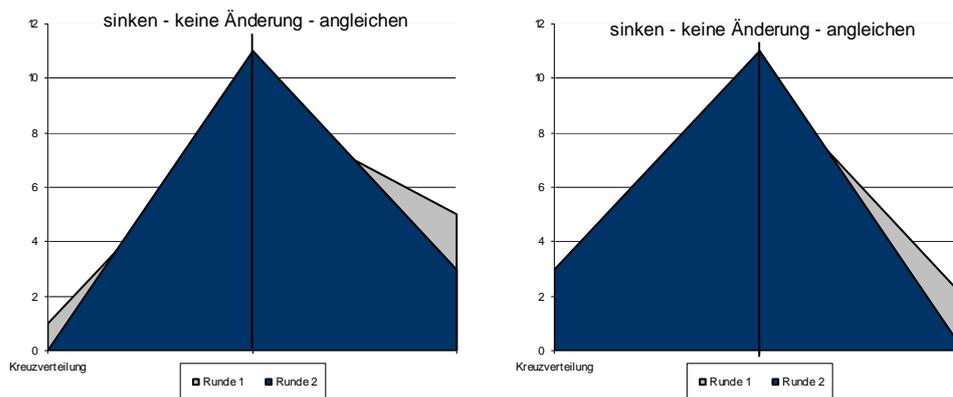


Abbildungen 22+23: Produktivitätsentwicklung und F&E-Ausgaben der Region (links) zum Bund (rechts)

Die Produktivitätsentwicklung wurde im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas besser bewertet. Die zukünftigen Ausgaben für Forschung und Entwicklung hingegen werden etwas niedriger eingeschätzt.

Diese Einschätzung wirkt widersprüchlich, da Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung den Produktivitätssteigerungen in der Regel vorausgehen. Beide Einschätzungen stehen mit 8 bzw. 9 Nennungen im neutralen Bereich jedoch nur für schwache Trends und Forschung und Entwicklung ist nicht die einzige Ursache von Produktivitätssteigerung.

Die folgende Abbildung zeigt die Experteneinschätzungen zur Lohnentwicklung bei Fachkräften und bei ungelerten Arbeitskräften im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.



Abbildungen 24+25: Lohnentwicklung von Fachkräften und ungelerten AK in der Region (links) zum Bund (rechts)

Während bei den Fachkräften im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (!) mit Lohnsteigerungen zu rechnen ist, werden ungelerte Arbeitskräfte in der Region nach Einschätzung der Experten weniger verdienen. Damit wächst die Attraktivität qualifizierter Arbeitsplätze in der Region, während einfache Arbeit an Bedeutung verliert.

Ferner tendieren die Experten geringfügig zur Annahme einer Angleichung der Lebenshaltungskosten der Region zum Bundesgebiet.

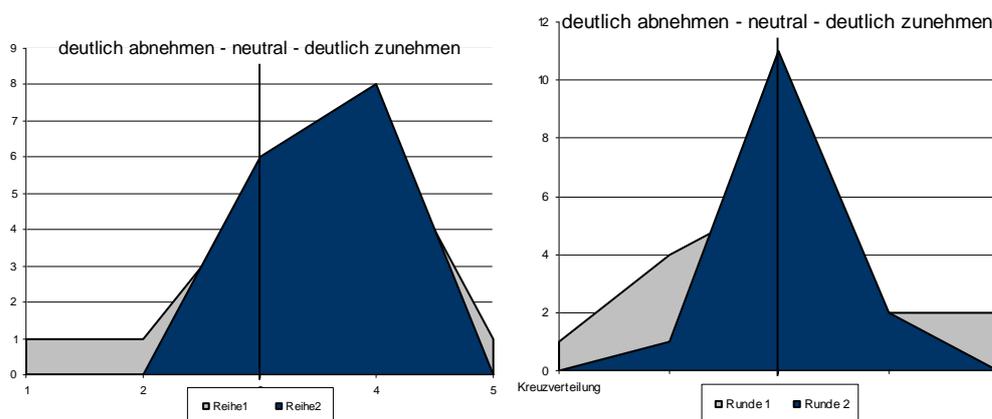
Die Umsatzentwicklung der drei Branchenkompetenzfelder Ernährungswirtschaft, Energiewirtschaft/ -technologie und Metallherzeugung, Metallbe- und -verarbeitung/ Mechatronik wurde anschließend gesondert abgefragt und zwar im Vergleich zur durchschnittlichen Umsatzentwicklung in der Region. Mit Durchschnittsskalenwerten von 3,71 für Energie und Ernährung und 3,5 für Metall wurde die Entwicklung in allen drei BKF positiver als der regionale Durchschnitt geschätzt.

Bereits in der ersten Runde war die mögliche Widersprüchlichkeit der Aussagen zur Produktivitätsentwicklung und den Ausgaben für Forschung und Entwicklung gegeben. Daher wurde in der zweiten Runde eine qualitative Frage ergänzt, ob eine Lohnsteigerung für Fachkräfte auch ohne Produktivitätssteigerung denkbar wäre. Die Aussagen sprechen hier für Lohnsteigerungen sofern der Fachkräftemangel, der in der Metallbranche schon konstatiert wird, sich verstärkt.

7.4.2 Demografie

Die Fragen hinsichtlich der demografischen Entwicklung beschränkten sich auf unsichere Faktoren, wie Pendlerverhalten und Zu- und Wegzug. Die allgemeine Bevölkerungsentwicklung (bedingt durch Geburten und Alterung) wird über vier Jahre durch Statistiken hinreichend genau vorhergesagt.

Die erste Frage in diesem Bereich zielte auf die Abwanderung von Fach- und ungelerten Arbeitskräften. Die folgenden beiden Abbildungen zeigen die Einschätzungen für Fachkräfte (links) und ungelerte Arbeitskräfte (rechts).



Abbildungen 26+27: Abwanderung von Fach- und ungelerten Arbeitskräften

Es wird klar, dass mit einer weiteren Zunahme der Abwanderung von Fachkräften gerechnet wird, während die Abwanderung von ungelerten Arbeitskräften konstant bleibt. Diese Einschätzung passt in das Bild der steigenden Löhne für Fachkräfte, weil die „Konkurrenz um Köpfe“ interregional zunimmt.

Die anderen Einschätzungen im Bereich Demografie werden im Folgenden ohne grafische Abbildung zusammengefasst:

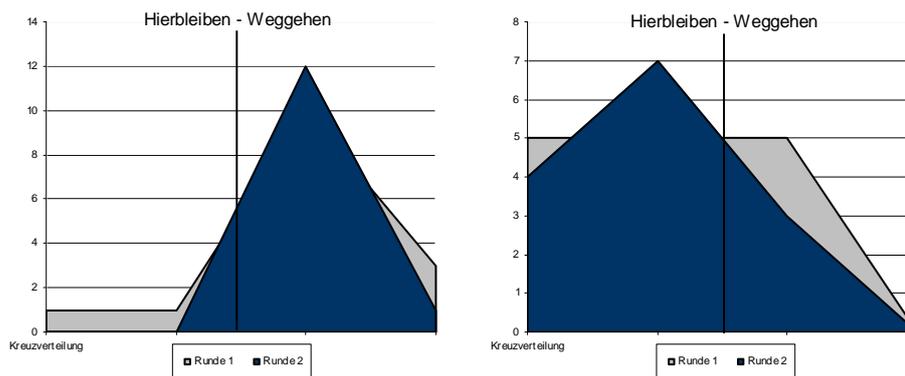
- Es wird einige Rückkehrer geben, die die Region verlassen hatten und nun wieder hier arbeiten möchten. Bei einer Differenzierung nach Fachkräften und Ungelernten wird erwartet, dass geringfügig mehr Ungelernte zurückkehren werden.
- Ebenso wird es einige Zuwanderer geben, die neu in die Region ziehen, um hier zu arbeiten. Darunter werden geringfügig mehr Ungelernte als Fachkräfte sein.
- Die Zahl der Einpendler wird konstant bleiben.
- Die Zahl der Auspendler wird leicht zunehmen.

In der Ersten Runde wurden Gründe für Abwanderung abgefragt. Dabei kristallisierten sich insbesondere fehlende Arbeit und niedrige Bezahlung heraus. In der zweiten Runde wurde daher gefragt, unter welchen Bedingungen mit steigenden Löhnen zu rechnen sei. Die Konkurrenz um Fachkräfte wird als zentrale Ursache vermuteter steigender Bezahlung gesehen – allerdings wird als Voraussetzung für höhere Bezahlung Umsatz- und Produktivitätssteigerung genannt.

7.4.3 Aus- und Weiterbildung

Im Bereich Aus- und Weiterbildung wurde zunächst nach der Wertigkeit von „hierbleiben“ und „weggehen“ für Schulabgänger gefragt. Die Fragestellung begründet sich aus der Annahme, dass lokale Schulabgänger eine einfach zu nutzende Ressource für Fachkräftestellen sind.

Die Frage wurde aufgeteilt in Schulabgänger, die voraussichtlich Fachkräfte werden und Schulabgänger, die voraussichtlich ungelerten Tätigkeiten nachgehen werden. Die Skala beinhaltete für „hierbleiben“ und „weggehen“ zwei unterschiedlich starke Ausprägungen, aber im Gegensatz zu den meisten vorherigen Fragen keine neutrale Antwortoption. Während die Experten bei wahrscheinlich zukünftigen Fachkräften davon ausgehen, dass sie im Durchschnitt lieber die Region verlassen würden, wird bei voraussichtlich zukünftig ungelerten Schulabgängern damit gerechnet, dass sie lieber in der Region bleiben.



Abbildungen 28+29: Wertigkeit von „hierbleiben“ und „weggehen“ unter Schulabgängern, links zukünftige Fachkräfte, rechts zukünftig ungelernt Tätige

Diese Angaben decken sich mit den Ergebnissen einer Schülerbefragung im Landkreis Löbau-Zittau (Sachsen), die die GEFAK Mitte des Jahres durchführte: Schlechtere Schüler sind stärker lokal verwurzelt. Dabei spielt ein diffuses Heimatgefühl eine größere Rolle, als berufliche, familiäre oder freundschaftliche Bindungen. Schüler mit besseren Leistungen und konkreten Berufsperspektiven haben ein Interesse an Arbeit außerhalb der Region, die mitunter von beruflichen Optionen getrieben ist.

Die Experten wurden auch gefragt, wodurch die Entscheidung der Schulabgänger zu gehen oder zu bleiben beeinflusst wird. Als Gründe für das Verlassen der Region wurden folgende Aspekte genannt;

- Es fehlt an regionalen Ausbildungsmöglichkeiten sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.
- Die Entlohnung ist in der Region zu niedrig.
- Das Arbeitsplatzangebot ist begrenzt.
- Die Eltern haben mitunter eine negative Sicht auf die Beschäftigungssituation in der Region und raten ihren Kindern in den Westen zu gehen.
- Betriebe sind mitunter in der Region schwach verankert, weil sie im Wesentlichen für Auftraggeber außerhalb der Region arbeiten.
- Es gibt eine Pfadabhängigkeit des „in den Westen Gehens“, wenn z.B. schon Geschwister die Region verlassen und Arbeit gefunden haben.

Bei den Ausbildungsarten wird eine Verbundausbildung gegenüber einer klassischen dualen Ausbildung bevorzugt, um Fachkräftemängel zu beheben.

Die Nutzung von Arbeitssuchenden zur Deckung von Fachkräftebedarfsrüfen sehen die Experten überwiegend als gangbaren Weg. Das überrascht, da in den qualitativen Aussagen der Unternehmen Probleme mit Arbeitssuchenden (sowohl aus dem SGB II als auch aus dem SGB III) genannt wurden. Bei einer

Differenzierung der Experten nach ihrer Herkunft zeigen sich die Vertreter der Wirtschaft diesem Weg gegenüber sogar aufgeschlossener als die Vertreter der Wirtschaftsförderung.

Herausforderungen bei der Umschulung von Arbeitsuchenden wurden in einer qualitativen Frage behandelt. Die Experten nennen hier drei Problembereiche:

1. die Arbeitssuchenden;
2. die Unternehmen;
3. die Qualifizierungsangebote.

Durch den wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre sind bereits viele Menschen wieder aus der Arbeitslosigkeit heraus eingestellt worden. Zurück geblieben sind im Wesentlichen **Arbeitsuchende**, die von ihrer Einstellung sowie ihren fachlichen, sozialen und gesundheitlichen Defiziten her nur sehr bedingt für qualifizierte Beschäftigung einsetzbar sind.

Dies gilt insbesondere für junge Langzeitarbeitslose, denen auch fachliche Grundkenntnisse wie üblicherweise schulisch erlerntes Wissen fehlen.

Langzeitarbeitslose haben sich oft mit ihrer Situation eingerichtet. Für einfache Beschäftigung fehlen mitunter die Anreize, da mit den SGB-II-Leistungen das Niveau von entsprechendem Arbeitseinkommen erreicht wird.

Insgesamt kommt also nur noch ein kleiner Teil der Arbeitsuchenden tatsächlich für reguläre Beschäftigung in Frage und es ist zu beachten, dass hier mehr als nur fachliche Defizite angegangen werden müssen.

Die Unternehmen hingegen bieten kaum Arbeit für ungelernete Arbeitskräfte an. Zusätzlich äußern sie ihren Bedarf mitunter zu kurzfristig, um gezielt Arbeitsuchende bedarfsorientiert zu qualifizieren.

Es bleibt zu prüfen, ob eine stärkere Verzahnung von Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung positive Impulse zur Minderung von Fachkräftemängeln geben kann. Gleichzeitig sind die Strategien zur Abstimmung der Arbeitskräftenanforderungen der Unternehmen mit den Qualifizierungsmaßnahmen für die Arbeitsuchenden langfristiger anzulegen.

Qualifizierungsangebote sind wirtschaftsnah zu entwickeln und müssen die starke Bildungsresistenz der Klientel hinreichend berücksichtigen. Für ausdifferenziertere Qualifizierungsangebote fehlt es jedoch vielfach an ausreichenden Mitteln, so müssten z.B. kleinere Klassen zugelassen werden können. Insgesamt gesehen muss eine ganzheitliche Strategie aufgebaut werden, die neben den fachlichen auch die sozialen und gesundheitlichen Defizite der Arbeitsuchenden abbaut.

In einer weiteren qualitativen Frage wurden die Experten gebeten, Ansätze aufzuzeigen, wie Schulabgänger an die Betriebe in der Region gebunden werden können. Dabei wurden folgende Punkte genannt:

- Auszubildenden sollten Übernahmegarantien für gute Leistungen geboten werden.
- In den Schulen soll besser über Unternehmen der Region und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert werden als bisher.
- Durch Praktika könnte die Verbindung von Schule und regionaler Wirtschaft gestärkt werden.
- Die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft sollte finanziell gefördert werden.
- Es sollten mehr Lehrstellen bei besserer Bezahlung angeboten werden.
- Arbeitsbegleitende Angebote wie Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder Kindergartenplätze könnten ausgebaut werden.
- Die Unternehmensbindung könnte durch Tage der offenen Tür, Sponsoring, Ausbildungsmessen und Exkursionen gestärkt werden.
- Durch regelmäßige Meldung offener Stellen bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit ließe sich die Vermittlung von Auszubildenden verbessern.

Die vermutete Bereitschaft der Unternehmen in der Region, verstärkt auszubilden, wurde ebenfalls abgefragt. Dabei zeigte sich jedoch eine sehr unterschiedliche Bewertung der Experten. Die Betriebe selbst engagieren sich in unterschiedlichem Maß. Konsens ist, dass die durchschnittliche Ausbildungsbereitschaft in den letzten Jahren bereits stark gewachsen ist, was auf den durch die Unternehmen erkannten (drohenden) Fachkräftemangel zurückzuführen ist.

7.5 Fazit

Zusammenfassend kann folgendes Szenario aufgrund der Expertenmeinungen aufgezeigt werden:

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung Deutschlands bewegt sich in eine Rezession. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt werden sich Umsatz und Beschäftigung in der Region geringfügig schlechter entwickeln. Den Unternehmen wird es gelingen, leichte Produktivitätssteigerungen zu realisieren, ohne dass die Ausgaben für Forschung und Entwicklung dazu steigen müssen. Während die Löhne für Fachkräfte vergleichsweise leicht steigen dürften, kann man für Ungelernte von einer real schlechteren Lohnentwicklung ausgehen.

Produktivitätssteigerung und Rezession deuten außerdem auf Entlassungen im Bereich der gering qualifizierten Arbeitskräfte hin.

Die Bevölkerung wird sich durch Zu- und Wegzug nicht wesentlich verändern. Die Alterung der Gesellschaft und der bereits durch Abwanderung entstandene zumindest latente Mangel an jungen Fachkräften wird die Migration verstärken.

Weiterhin werden kompetente junge Leute abwandern, wenn sich die Ausbildungsangebote qualitativ und quantitativ nicht verbessern. Es ist daher wichtig, die Absolventen bzw. die Schulen an die Unternehmen zu binden. Arbeitssuchende und insbesondere Langzeitarbeitslose werden nur in Ausnahmefällen Fachkräftebedarfslücken schließen können.

Der Fachkräftemangel wird zwar unterschiedliche Branchen unterschiedlich stark treffen, ohne ein flächendeckendes Monitoring offener Stellen sind Aussagen jedoch nur bedingt möglich. Basierend auf anderen Studien wird der Mangel größer je höher die benötigte Qualifikation ist – insbesondere für technische Berufe. Da die Umsatzentwicklung der drei untersuchten Branchenkompetenzfelder Ernährungswirtschaft, Energiewirtschaft/ -technologie und Metallerzeugung, Metallbe- und -verarbeitung/ Mechatronik etwas besser als der regionale Durchschnitt erwartet wird, ist insbesondere in den beiden letztgenannten technologieintensiven BKF mit einem überdurchschnittlichen Mangel an Fachkräften zu rechnen.

Zentrale bestimmende Faktoren für die zukünftige Fachkräftebedarfssituation sind durch die regionale Wirtschaftsförderung nicht beeinflussbar und unumstritten: Der Mangel an Fachkräften wird sich insbesondere in den aufgezeigten Bereichen bedingt durch die Alterung und Verrentung von Berufstätigen auf der einen und den Mangel an qualifizierten Schulabgängern auf der anderen Seite verstärken.

Dabei ist zu beachten, dass auch ein differenziertes Monitoring, das die Bedarfslücken in Einzelbereichen feststellt und hier gegenzusteuern versucht, nicht diese strukturellen Ursachen beseitigen kann.

Die Rezession birgt hinsichtlich des Fachkräftemangels eine zusätzliche Gefahr: Aufgrund der durch die wirtschaftliche Krise bedingten niedrigeren Fachkräftebedarfe könnten latent vorhandene Bedarfe vorübergehend nicht sichtbar sein. Wenn bei einem Anziehen der Konjunktur in den Betrieben benötigte Fachkräfte fehlen, könnte die Region unterdurchschnittlich vom Aufschwung profitieren.

Stimmt das angenommene Szenario, dass sich das Lohnniveau zwar tendenziell für Fachkräfte angleicht, aber weiterhin unter dem im Westen liegt, wird die zentrale Aufgabe von Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sein, eine

starke Bindung der Fachkräfte in der Region zu fördern. Hierzu kommen vor allem sämtliche Maßnahmen in Frage, die Schule und regionale Wirtschaft einander näher bringen.

An zweiter Stelle ist ein Fokus auf innerbetriebliche Qualifikationsmöglichkeiten ratsam. So können Betriebe bereits an sie gebundenes Personal bedarfsgerecht weiterentwickeln und geringer qualifiziertes Personal einstellen. Diese Strategie bedarf sicherlich einer langfristigen Planung im Unternehmen. In vielen Fällen wird sich die Zusammenarbeit in Ausbildungsverbänden, mit Berufsschulen und anderen Bildungsträgern anbieten.

Auch die Umschulung und Weiterbildung von Arbeitsuchenden kann ein Mittel zur Minderung des Fachkräftemangels sein, ist jedoch sicherlich das komplexeste Instrument, da ein hoher Mismatch zwischen Stellen und Kandidaten besteht und daher unklar ist, ob Bildungsträger diese Aufgabe zu vertretbaren Kosten leisten können.

8 Gesamtfazit und Handlungsempfehlungen

Die Fachkräftebedarfsanalyse für den Regionalen Wachstumskern Perleberg-Wittenberge-Karstädt zeigt, dass die Problematiken des bereits bestehenden Fachkräftemangels sowie der auch zukünftig zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Arbeitsplätzen von den in der Prignitz ansässigen Betrieben erkannt worden sind:

- Ein Fünftel der Betriebe hat in den letzten 12 Monaten vergeblich versucht, einen Arbeitsplatz zu besetzen.
- Der Standortfaktor „Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte“ hat von 20 bewerteten Faktoren die zweitschlechteste Benotung erfahren und wird gleichzeitig aber als einer der drei wichtigsten Standortfaktoren gesehen.
- Knapp die Hälfte der Betriebe sieht Probleme bei der zukünftigen Befriedigung des Arbeitskräftebedarfs.

Diese ohnehin schon bedenklichen Auswirkungen für die wirtschaftlichen Wachstumschancen der Region werden noch dadurch verstärkt, dass die Fachkräfteproblematik in ihren fünf wichtigsten Branchenkompetenzfeldern Ernährungswirtschaft, Energiewirtschaft/ -technologie, Metallerzeugung/ Mechatronik, Holzverarbeitendes Gewerbe und Tourismus teilweise noch viel problematischer eingeschätzt wird:

- Im Metallbereich sind es knapp 72%, im Energiesektor 64% und bei der Ernährungswirtschaft etwa 59% der Betriebe, die Schwierigkeiten erwarten, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

- Während insgesamt ein Drittel der Betriebe Schwierigkeiten sehen, zukünftig den Bedarf an Auszubildenden zu befriedigen, sind es im Energiebereich 50% und im Metallbereich 56,4%, die hier Probleme erwarten.
- Auch die in den letzten 12 Monaten vergeblichen Versuche, Arbeitsplätze zu besetzen, lagen in drei der fünf BKF (Tourismus 37,5%, Metall 30% und Holz 26,7%) deutlich höher als bei den Betrieben insgesamt (20,7%).

Aus diesen Gründen wird eine gemeinsame Anstrengung der regionalen Akteure notwendig sein, um nicht nur eine weitere Sensibilisierung der Betriebe für diese Problematik zu erreichen, sondern um kurzfristige Maßnahmen zu ergreifen, mit denen ein Vorteil beim interkommunalen Wettbewerb um das knappe Fachkräftepotenzial erzielt werden kann. Aus den folgenden Gründen sollten die Chancen hierzu nicht zu negativ eingeschätzt werden:

- Die Kooperationsbereitschaft der Betriebe untereinander bzw. mit den regionalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen kann als weit überdurchschnittlich gekennzeichnet werden. Diese trifft insbesondere auch auf die Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung/ Qualifizierung und der Ausbildung zu.
- Es besteht bereits aktuell ein hoher Bedarf an gelernten Arbeitskräften für den gewerblichen Bereich, mit dem bereits kurzfristig eine aktive Beschäftigungskampagne (Rückkehrerbörse, Werbung für den Wohn- und Beschäftigungsstandort Prignitz) gestartet werden könnte.
- Viele Betriebe haben bereits ihre hohe Verantwortung für die Ausbildung und die künftige Fachkräfteentwicklung erkannt. Insbesondere in den Bereichen Metall, Holz und Tourismus ist der Anteil der Betriebe deutlich höher, die eine Ausbildung anbieten.

Die schriftliche Befragung hat mit 160 Stellen insbesondere einen hohen Bedarf an gelernten Arbeitskräften für den gewerblich technischen Bereich ergeben, die sich stark auf die Betriebe des Bereichs Metallerzeugung/ Mechatronik konzentrieren. Da in diesem Sektor gleichzeitig der Anteil der älteren MitarbeiterInnen vergleichsweise gering ist, muss davon ausgegangen werden, dass die hohe Arbeitskräftenachfrage sich weniger auf den Ersatzbedarf richtet, sondern vielmehr durch die positive wirtschaftliche Entwicklung dieses Sektors verursacht wird.

Aufgrund des gegenüber anderen Regionen noch bestehenden niedrigeren Lohnniveaus kann kurzfristig lediglich die Möglichkeit gesehen werden, Fernpendler oder Fachkräfte, die die Region vor kurzem erst wegen eines exter-

nen Arbeitsplatzangebots verlassen haben, als (Fach-) Arbeitskräfte (zurück) zu gewinnen, weniger dagegen regionsexterne Personen, die keinen Bezug zur Region Prignitz haben. Aus diesem Grund muss die Thematik der Ausbildung viel stärker in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gestellt werden. In diesem Zusammenhang können folgende Handlungsempfehlungen eine wichtige Rolle spielen:

- Um die Schulabgänger in der Region halten zu können, sollten frühzeitig Informations- und Werbeveranstaltungen für die vielfältigen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten durchgeführt werden können, die ebenso auf den hohen Bedarf der heimischen Betriebe hinweisen.
- Begleitet werden können diese Veranstaltungen durch Schülerbefragungen, mit denen nicht nur die Ausbildungsinteressen der Schüler ermittelt werden können, sondern auch die möglichen Beweggründe, die für ein Verbleiben in der Region verantwortlich sind.
- Da eine hohe Bereitschaft der Unternehmen an einer regionalen Kooperation im Bereich der Ausbildung besteht, sollten innovative Maßnahmen z.B. bei überbetrieblichen Ausbildungsverbänden in Angriff genommen werden.
- Da die regionalen Betriebe weitaus häufiger als die Betriebe in Vergleichsregionen die öffentliche Arbeitsvermittlung oder die Übernahme von Praktikanten bzw. Auszubildenden als Instrument der Rekrutierung von Arbeitskräften nutzen, bietet sich hier eine intensive Zusammenarbeit mit den Einrichtungen zur Arbeitsvermittlung an, um neue Instrumente zu erproben (z.B. gezielte Praktikantenvermittlung).
- Nicht zuletzt bietet sich eine engere Kooperation mit den Schulen an, um den Schülern nicht nur einen tieferen Einblick in betriebliche Arbeitsabläufe zu vermitteln, sondern ihnen auch einen Eindruck darüber zu liefern, wie stark die Bedeutung der Betriebe für die Region einzuschätzen ist.

Weiterhin sollte geprüft werden, inwieweit eine regionale Initiative (gemeinsame Schülerbefragung beispielsweise mit dem RWK Neuruppin oder dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin) dazu beitragen könnte, einen hohen Mismatch zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsstellen zu vermeiden. So haben die Befragungen in den beiden RWK deutliche Unterschiede bei den angebotenen Ausbildungsstellen gezeigt. Während im RWK Prignitz die „technischen Ausbildungsstellen“ deutlich überwiegen, richten sich die angebotenen Ausbildungsplätze im RWK Neuruppin vorwiegend auf den Tourismus- und den Gesundheitsbereich. Durch eine entsprechende Informationspolitik zu den in der Region angebotenen Stellen könnte es gegebenenfalls gelingen,

den Jugendlichen einen Ausbildungsplatz im jeweiligen Nachbarlandkreis zu vermitteln und sie auf diese Weise zumindest in der Region zu halten.

Neben den Ausbildungs- werden auch die branchenbezogenen Weiterbildungsangebote einen höheren Stellenwert erlangen müssen. Hier sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Fortbildungen und Veranstaltungsreihen mit der IHK zur strategischen Personalentwicklung für KMU.
- Die regionale Wirtschaftsförderung sollte Kontakt zu jenen Betrieben aufnehmen, die sich bei der schriftlichen Befragung kritisch zu den regionalen Weiterbildungsangeboten geäußert haben, um gegebenenfalls branchenbezogene Bedarfe für die betriebliche Fortbildung zu ermitteln.
- Da die Akteure der Wirtschaftsförderung im Landkreis Prignitz über die betriebsindividuellen Daten der schriftlichen Befragung verfügen, sollten die 21 (11) ansässigen Betriebe angesprochen werden, die den Standortfaktor „Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften“ („Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften“) mit sehr schlecht bzw. jene 93 (45), die diese Faktoren mit schlecht benotet haben, um die entsprechenden branchenspezifischen Bedarfe an Arbeitskräften oder Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ermitteln.
- Um den Bedarf in den Betrieben früher zu erkennen, könnte eine von Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung gemeinsam getragene Beratung durch Personalentwicklungsberater angeboten werden. Denkbar wäre hier z.B. ein Aufgreifen der durch den Bund geförderten Ausbildung zu Demografieberatern, die dann um eine Schulung für Fachkräftebedarfe erweitert wird. Die Kosten für die Ausbildung zu Demographieberatern trägt mitunter vollständig der Bund.¹⁶
- Es wird zukünftig zu analysieren sein, wie sich ein festgestellter starker Mangel in unterschiedlichen Berufen auswirkt: Zum einen wird sicher die Vergütung steigen. Zum anderen ist es auch denkbar, dass Kandidaten mit ähnlichen Berufen eine angepasste Stelle (z.B. durch Umverteilung der Aufgaben im Unternehmen) ausüben. Beruf und Stelle haben also jeweils einen Substitutionsspielraum, der sich je nach Größe der Spielräume auf andere Berufe auswirken und auch dort zu Bedarfslücken führen kann.

¹⁶ Ausbildung findet im Rahmen des INQA-Programms statt. Informationen unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/themen,did=247894.html>

Zur Verstetigung des Fachkräftemonitorings sind verschiedene Maßnahmen für den RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt möglich. Eine Möglichkeit, die Kommunikationsdefizite zwischen Unternehmen und den öffentlichen Akteuren der Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderungseinrichtungen zu verringern, könnte in jährlichen telefonischen Befragungen der wichtigsten Betriebe zu Fachkräftethemen bestehen. Mit diesem Instrument des Telefoninterviews haben verschiedene öffentliche Einrichtungen positive Erfahrungen sowohl bezüglich einer hohen Antwortquote als auch zur inhaltlichen Aussagekraft solcher Befragungen gemacht. Diese telefonischen Befragungen könnten sich beispielsweise auf

- den aktuellen Fachkräftebedarf,
- die Bereitschaft, mit (Fach-) Hochschulen zusammen zu arbeiten,
- das Interesse, Praktika für Schüler, Arbeitslose, SGBII- Empfänger oder Studenten zu beschäftigen oder
- auf die betrieblichen Schwierigkeiten der Akquise von Fachkräften oder Auszubildenden

richten. Der Erfolg eines solchen vergleichsweise kostengünstigen Instruments wird in hohem Maße von der Kooperationsbereitschaft der Betriebe abhängen und sollte entsprechend vor einer umfassenden Einführung fallweise getestet werden.

Eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung des Informationsflusses zwischen Verwaltung und Betrieben besteht in der Erweiterung des LASA-Internet-Portals für Unternehmensdaten um ein Erhebungsinstrument für die wichtigsten Kerndaten der Fachkräfteentwicklung, also die innerbetriebliche Altersstruktur und festgestellte Probleme bei Stellen- oder Ausbildungsplatzbesetzung. Die Unternehmen können dann auf einfache Weise Bedarfe und Probleme melden und können auch von der LASA bzw. den relevanten regionalen Verantwortlichen regelmäßig und einfach zur Rückmeldung aufgefordert werden.

Das Internet als Kommunikationsweg wird vor allem dann funktionieren, wenn parallel auch ein persönlicher Kommunikationskanal aufgebaut wird, der die Gesamtthematik im Fokus hält. Hierzu könnten die Wirtschaftsförderungen in der Region Prignitz und in den anderen brandenburgischen Landkreisen regelmäßig von der LASA begleitete Tagungen zu Fachkräfte-Themen durchführen. Solche Veranstaltungen sollten nicht branchenbezogen sondern vor allem mit regionalem Fokus durchgeführt werden und insbesondere die Unternehmen, die in den Befragungen Kooperationsinteresse angegeben haben, zusammenbringen. Die Kooperation und die Entwicklung und Diskussion von Lösungsansätzen (z.B. im Rahmen von Workshops oder der Präsentation von

Good-Practice-Ansätzen) sollte dabei im Vordergrund stehen – eine Problematisierung der Thematik durch Fachvorträge zum Fachkräftemangel wird hingegen weniger Ziel führend sein, weil diese Botschaft die Unternehmen bereits erreicht hat und nun der konkrete Umgang mit dem Mangel thematisiert werden sollte.

Die wesentliche Voraussetzung für einen Erfolg bei der Rekrutierung bzw. den Erhalt von Fachkräften im RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt wird die intensive Zusammenarbeit der wirtschaftlichen Akteure sein. Die schriftliche Befragung und die mündlichen Interviews mit den ansässigen Betrieben sollten den Startschuss nicht nur für eine gemeinsame umfangreiche überregionale Standortkampagne bilden, sondern auch für die verstärkte Kommunikation innerhalb der Region und die gezielte Unternehmensansprache zum Thema Fachkräfteentwicklung.

Anhang

1. Fragebogen der schriftlichen Befragung
2. Interviewleitfaden
3. Delphi-Fragebogen Runde 1
4. Delphi-Fragebogen Runde 2

**Unternehmensbefragung
zu Fachkräftesituation und Arbeitskräftebedarf
im Landkreis Prignitz und in den Gemeinden Wittstock und Heiligengrabe**

1. Grunddaten

1.1. Bitte prüfen und ergänzen Sie die uns vorliegenden Angaben:

Firma:	«Unternehmen»		
Anschrift:	«Straße», «PLZ» «Ort»		
Telefon:	«Telefon»	Fax:	«Fax»
E-Mail:	«EMail»	Homepage:	«Homepage»
Geschäftsführung:			
Telefon:		E-Mail:	
Ansprechpartner für diese Befragung:	«AnredeAdresse» «AkademischerTitel» «Vorname» «Nachname»		
Telefon:		E-Mail:	
Branche(n):			
Geschäftszeiten:			

1.2. Ihr Betrieb ist einzuordnen als:

- Haupt-/ Stammbetrieb
- Zweigniederlassung/ Filiale Sonstiges
- Wenn Ihr Unternehmen nicht Hauptbetrieb ist, wo liegt der Hauptsitz?

2. Produkte und Vernetzung

2.1. Welche Produkte oder Dienstleistungen werden von Ihrem Betrieb hergestellt oder angeboten?

.....

.....

2.2. In welchem Sektor befindet sich Ihr Unternehmensschwerpunkt?

- Agrar- und Forstbereich Handwerk Industrie Handel Dienstleistung

2.3. Sind Sie an Zusammenarbeit mit anderen im Landkreis ansässigen Unternehmen interessiert?

- nein ja , in den Bereichen
- | | |
|---|--|
| Einkauf <input type="checkbox"/> | Messen <input type="checkbox"/> |
| Internationale Markterschließung <input type="checkbox"/> | Forschung & Entwicklung <input type="checkbox"/> |
| Marketing <input type="checkbox"/> | Ausbildung <input type="checkbox"/> |
| Transport/ Logistik <input type="checkbox"/> | Weiterbildung/ Qualifizierung <input type="checkbox"/> |
| Maschinen-/ Gerätenutzung <input type="checkbox"/> | Vertrieb <input type="checkbox"/> |
| | Sonstiges |

2.4. Im Zuge der Neuausrichtung der Brandenburger Wirtschaftsförderpolitik „Stärken stärken - Wachstum fördern“ wurden von der Landesregierung 17 Branchenkompetenzfelder (BKF) definiert. Welchem BKF würden Sie Ihr Unternehmen zuordnen?

(Mehrfachnennungen möglich)

Automotive	<input type="checkbox"/>	Metallerzeugung, -be- und -verarbeitung/ Mechatronik	<input type="checkbox"/>
Biotechnologie/ Life Sciences	<input type="checkbox"/>	Medien/ IKT	<input type="checkbox"/>
Energiewirtschaft/ -technologie	<input type="checkbox"/>	Mineralölwirtschaft/ Biokraftstoffe	<input type="checkbox"/>
Ernährungswirtschaft	<input type="checkbox"/>	Optik	<input type="checkbox"/>
Geoinformationswirtschaft	<input type="checkbox"/>	Papier	<input type="checkbox"/>
Holzverarbeitende Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	Schienenverkehrstechnik	<input type="checkbox"/>
Kunststoffe/ Chemie	<input type="checkbox"/>	Tourismus	<input type="checkbox"/>
Logistik	<input type="checkbox"/>	Mikroelektronik (Querschnittsbranche)	<input type="checkbox"/>
Luftfahrttechnik	<input type="checkbox"/>	keinem	<input type="checkbox"/>

3. Betriebsentwicklung

3.1. Welche konkreten Überlegungen für die Entwicklung Ihres Betriebes bestehen für die nächsten zwei Jahre?

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. (Mehrfachnennungen möglich)

- Erweiterung der Produktionskapazitäten
- Verringerung der Produktionskapazitäten
- Aufnahme neuer Dienstleistungen bzw. Produkte in das Produktionsprogramm
- Einführung neuer Produktionsverfahren
- Neueinstellung von Beschäftigten (nähere Angaben unten)
- Entlassung von Beschäftigten Anzahl:
- Errichtung neuer Standorte wo:
- Verlagerung von Betrieben/Betriebsteilen wohin:
- Standortschließung
- Betriebsübergabe
- Sonstige

3.2. Haben Sie voraussichtlich innerhalb der nächsten zwei Jahre Flächenbedarfe?

nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	und zwar					
		Umfang	Zeitpunkt		Umfang	Zeitpunkt	
Produktionsfläche	<input type="checkbox"/>	Bürofläche	<input type="checkbox"/>
Lagerfläche	<input type="checkbox"/>	Gewerbegrundstück	<input type="checkbox"/>
Verkaufsfläche	<input type="checkbox"/>				

4. Beschäftigung

4.1. Wie viele Beschäftigte (sozialversicherungspflichtige und andere) hat Ihr Betrieb an diesem Standort?

Stand 1.09.2008:		Teilzeit	Vollzeit
	Männer
	Frauen

4.2. Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hat Ihr Betrieb an diesem Standort?

Stand 1.09.2008:	nach Altersklassen:						
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 64 Jahre	über 64 Jahre
Anzahl Männer							
Anzahl Frauen							

4.3. Haben Sie aktuell Bedarf an Arbeitskräften?

Geben Sie bitte den voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf innerhalb des nächsten halben Jahres und noch offene Ausbildungsbedarfe der kommenden zwei Jahre an.

	Anzahl	Berufsbezeichnung	besondere Qualifikationen
Hochschulabsolventen			
gelernte Arbeitskräfte gewerblich/ technisch			
gelernte Arbeitskräfte kaufmännisch			
ungelernte Arbeitskräfte			
Auszubildende 2009			
Auszubildende 2010			

4.4. Erwarten Sie Schwierigkeiten, Ihren künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen?

nein ja weiß nicht

4.5. Erwarten Sie Schwierigkeiten, Ihren künftigen Bedarf an Auszubildenden zu befriedigen?

nein ja weiß nicht wir bilden nicht aus

4.6. Nehmen Ihre Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teil?

(Mehrfachnennungen möglich)

nein ja, unternehmensintern ja, an externen Maßnahmen

4.7. Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten vergeblich versucht, einen Arbeitsplatz zu besetzen?

nein ja

4.8. Wie rekrutieren Sie neue Mitarbeiter?

(Mehrfachnennungen möglich)

Stellenanzeigen in regionalen Printmedien <input type="checkbox"/>	Anwerbung über eigene Mitarbeiter <input type="checkbox"/>
Stellenanzeigen in überregionalen Printm. <input type="checkbox"/>	Zeitarbeit-Agenturen <input type="checkbox"/>
Stellenbörsen im Internet <input type="checkbox"/>	Übernahme von freiberuflichen Mitarbeiter/ -innen <input type="checkbox"/>
öffentliche Arbeitsvermittlung <input type="checkbox"/>	Übernahme von Auszubildenden oder Praktikanten/ -innen <input type="checkbox"/>
Stellenanzeigen auf der Homepage <input type="checkbox"/>	Sonstige
Jobmessen <input type="checkbox"/>	

5. Standortbewertung

5.1. Wie beurteilen Sie die folgenden Standortfaktoren gegenwärtig im Hinblick auf deren Qualität:

	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht	dieser Punkt ist mir sehr wichtig
Örtliche Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>					
Überregionale Verkehrsanbindung - Straße	<input type="checkbox"/>					
Überregionale Verkehrsanbindung - Schiene	<input type="checkbox"/>					
Überregionale Verkehrsanbindung - Häfen	<input type="checkbox"/>					
Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>					
Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>					
Ausbildungsangebote Berufsschulen	<input type="checkbox"/>					
Ausbildungsangebote Hochschulen/ Forschungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>					
Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>					
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	<input type="checkbox"/>					
Preisniveau der Gewerbeflächen	<input type="checkbox"/>					
Lohn- und Gehaltsniveau	<input type="checkbox"/>					
Nähe zu Hauptkunden	<input type="checkbox"/>					
Geschwindigkeit des Internet-Zugangs	<input type="checkbox"/>					
Wirtschaftsfreundlichkeit von Politik und Verwaltung	<input type="checkbox"/>					
Beiträge und Gebühren, Kommunale Abgaben	<input type="checkbox"/>					
Landschaft („Leben im Grünen“)	<input type="checkbox"/>					
Kultur- und Freizeitangebot	<input type="checkbox"/>					
Wohnflächenverfügbarkeit	<input type="checkbox"/>					
Soziale Einrichtungen (Schulen, Kindergärten)	<input type="checkbox"/>					

5.2. Gibt es standortspezifische Probleme, die Sie in Ihrer Unternehmenstätigkeit behindern?

.....

6. abschließende Angaben

6.1. Einverständniserklärung: Ich bin damit einverstanden, dass meine Angaben in den Bereichen 1. und 2. über eine Produkt- und Dienstleistungsbörse des Landes Brandenburg und des Landkreises Prignitz im Internet präsentiert werden (alle anderen Angaben sind vertraulich).

nein ja Unterschrift.....

6.2. Sind Sie an der Auswertung dieser Befragung interessiert?

nein ja ggf. abweichende E-Mail-Adresse

6.3. Möchten Sie per Newsletter über Angebote und Förderleistungen des Landkreises informiert werden?

nein ja ggf. abweichende E-Mail-Adresse

- - - Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe! - - -

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

Interviewer:	Datum:
--------------	--------

0. Grunddaten

- a.) Erläutern Sie den Hintergrund: Befragung wird durchgeführt im Rahmen einer Studie, die zwei Ziele hat:
1. Fachkräftemangel aufdecken und Lösungen finden,
 2. ein dauerhaftes sogenanntes „Fachkräftemonitoring“ zu entwickeln.
- Dazu wurde zuerst eine schriftliche Befragung durchgeführt; mit diesem Interview wollen wir Hintergründe ermitteln.
- b.) Kontrollieren Sie die Grunddaten des Unternehmens und ergänzen sie die Angaben, fragen Sie anschließend, ob Ihr Ansprechpartner an einer Auswertung interessiert ist.

Unternehmen	
Geschäftsführer	
Ansprechpartner	
Straße	
PLZ Ort	
Telefon/Fax	
E-Mail	
URL	
Laut schriftlicher Befragung an einer Auswertung der Ergebnisse interessiert? Wir schicken ihnen bevorzugt eine PDF-Datei an ihre E-Mailadresse.	

1. Einordnung des Unternehmens

Zur Einordnung ihres Unternehmens benötige ich im Vorfeld einige übergreifende Angaben:

Kennen Sie ihren Wirtschaftszweig nach WZ-Systematik (WZ 2003)?

- ja → angeben (ggf. mit Nummer):
- nein → welchem Wirtschaftszweig würden sie sich (unabhängig von einer Systematik) zuordnen?

Die Landesregierung möchte 17 Branchenkompetenzfelder besonders fördern. In der schriftlichen Befragung haben Sie folgende Angabe gemacht:
Kennen sie die BKF? Konnten Sie bereits von Förderung im Zusammenhang mit den BKF profitieren?

Produkte: Was stellen Sie her?/ Welche Dienstleistungen erbringen Sie?

Rechtsform des Unternehmens (GmbH, GbR, AG,...)?

Jahresumsatz?

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

2. Unternehmensentwicklung	
Wie hat sich Ihr Umsatz seit Ende 2006 entwickelt?	
<input type="checkbox"/> stark gesunken (ab -10%)	<input type="checkbox"/> konstant geblieben
<input type="checkbox"/> leicht gesunken (bis -9%)	<input type="checkbox"/> stark gestiegen (ab +10%)
	<input type="checkbox"/> leicht gestiegen (bis +9%)
Welche Umsatzentwicklung erwarten Sie bis Ende 2010?	
<input type="checkbox"/> stark sinken (ab -10%)	<input type="checkbox"/> konstant bleiben
<input type="checkbox"/> leicht sinken (bis -9%)	<input type="checkbox"/> stark steigen (ab +10%)
	<input type="checkbox"/> leicht steigen (bis +9%)
Worauf stützen Sie diese Einschätzung?	
Die folgenden Fragen zu Beschäftigtenzahlen schließen auch eine selbstständige Geschäftsführung sowie nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ein. Wie haben sich die Beschäftigtenzahlen seit Januar 2006 entwickelt? von auf	
Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie bis Ende 2010? auf	
Wie wirkt sich ein Umsatzanstieg oder -rückgang auf die Beschäftigung aus?	
Welche Veränderungen sind in Ihrem Unternehmen in den nächsten zwei Jahren geplant? (Bsp. Erweiterung, Auslagerung, technische Entwicklung, Produktpalette, Absatzmärkte etc.)	

3. Beschäftigung und Arbeitskräftebedarfe							
In der schriftlichen Befragung haben sie folgende Angaben zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand 1.9.2008) gemacht:							
	nach Altersklassen						
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 64 Jahre	über 64 Jahre
Anzahl Männer	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl Frauen	0	0	0	0	0	0	0

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

Antwort im ersten Fragebogen auf die Frage „Erwarten Sie Schwierigkeiten, Ihren künftigen Bedarf an Auszubildenden zu befriedigen?“

Sofern ausgebildet wird: Warum? Welche Schwierigkeiten?

... Sofern ausgebildet wird: Was fehlt Auszubildenden, die Sie ablehnen?

... Bilden Sie entsprechend Ihrem Bedarf aus?

Wenn nicht ausgebildet wird: Unter welchen Bedingungen würden Sie ausbilden?

Wenn Ausbildung: Haben sich die Qualifizierungsanforderungen an die Ausbildung in den letzten Jahren geändert?

Wenn Ausbildung: Wie viele Auszubildende übernehmen Sie im Durchschnitt nach der Ausbildung? [Ideal ist hier eine Angabe in Prozent]

Wenn Ausbildung: Brechen Auszubildende die Ausbildung mitunter ab?

Wenn ja: Wie hoch ist die Abbrecherquote?

Beschäftigen Sie Praktikanten?

...Wenn nein: Warum nicht?

...Wenn ja: Wie viele zeitgleich im Durchschnitt?

...Wenn ja: Dabei handelt es sich um

Schülerpraktika Studentenpraktika Praktika nach Studium Praktika f. Arbeitslose

...Wenn ja: In welchen Bereichen werden die eingesetzt?

4. Kooperation

Kooperieren Sie mit anderen Unternehmen oder Organisationen bezüglich der Fachkräftesicherung? (z.B. mit Fach-, Hoch- oder sonstigen Schulen, mit Bildungsdienstleistern,...)

5. Branchenentwicklung

Wie erwarten Sie, dass sich Ihre Branche/ Ihr Geschäftsfeld in Zukunft entwickelt?

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

[Interviewer: Bitte die Altersstruktur beachten. Nehmen sie bei den folgenden beiden Fragen ggf. Bezug zur Altersverteilung im Unternehmen.]

Gibt es Bereiche in ihrem Unternehmen, die von Überalterung betroffen sind?
 ... was ist Überalterung für Sie?
 ... Gibt es Berufsgruppen, die vom gesetzlichen Renteneintritt abweichen? Welche und warum?
 ... wie reagieren sie darauf?
 ... Wenn Mitarbeiter in den nächsten zwei Jahren in Rente gehen:
 Ist die Personalnachfolge geklärt? ja nein

Wenn die Geschäftsführung älter als 55 Jahre ist: Ist die Führungsnachfolge in ihrem Unternehmen gesichert?
 ja nein

Sozialversicherungspflichtig beschäftigen Sie insg. Personen. Zusammen mit nicht sozialversicherungspflichtig Angestellten beschäftigen Sie insg. Personen.
 Wenn es eine Differenz gibt: In welchen Bereichen setzen sie nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ein? Wo sind Vor- und Nachteile?

Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Berufen und Qualifikationen in Ihrem Unternehmen. [Interviewer: Bitte trennen in männlich und weiblich. Weichen sie auf die Rückseite aus, falls der Platz hier nicht ausreichend ist.]

	m/ w	An- zahl	Berufsbezeichnung(en)	besondere Qualifikation(en)
Hochschul- absolventen	m			
	w			
gelernte Arbeits- kräfte gewerblich/ technisch (Meister angeben)	m			
	w			
gelernte Arbeits- kräfte kaufmännisch	m			
	w			

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

ungelernte Arbeitskräfte	m			
	w			
Auszubildende	m			
	w			
<p>Welche der angegebenen Berufe sind für Ihr Unternehmen von besonderer Bedeutung? Trennen Sie in <u>häufig beschäftigte</u> und <u>besonders wichtige</u> Berufe. (Erläuterung: Wenn sie z.B. als Metallbauunternehmen nur einen Konstrukteur und 20 Schweißer haben, fällt der Konstrukteur in der Regel unter „wichtig“ und die Schweißer unter „häufig“).</p> <p>Wichtige:</p> <p>Häufige:</p>				
<p>Sind diese Berufe falls nötig kurzfristig durch gezielt qualifiziertes oder umgeschultes Personal zu ersetzen? ...welche Anstrengungen wären dazu nötig?</p>				
<p>Antwort im ersten Fragebogen auf die Frage „Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten vergeblich versucht, einen Arbeitsplatz zu besetzen?“ [Interviewer: Hier geht es nur um Arbeitsplätze, nicht um Ausbildung.] Wenn ja: Was war das für ein Arbeitsplatz oder was waren das für Arbeitsplätze? ...falls Sie Bewerber in Erwägung gezogen haben: Woran ist die Stellenbesetzung gescheitert?</p>				
<p>Antwort im ersten Fragebogen auf die Frage „Erwarten Sie Schwierigkeiten, Ihren künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen?“ Welche?</p>				

Qualitative Unternehmensbefragung des RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Prignitz und der WFG Prignitz mbH sowie der LASA Brandenburg GmbH

Erwarten Sie besondere Auswirkungen durch neue technologische oder organisatorische Entwicklungen?

Sehen Sie besondere Auswirkungen in Ihrer Branche/ Ihrem Geschäftsfeld für die Beschäftigungssituation?

6. Regionalentwicklung

Sehen Sie regionale Besonderheiten in Bezug auf die Verfügbarkeit von Fachkräften in der Region?

6. Abschluss

Gibt es weitere Dinge, die Sie uns hinsichtlich der Fachkräfteentwicklung mitteilen möchten?

Haben Sie allgemeine Hinweise, Anmerkungen oder Wünsche bezüglich der Arbeit der WFG Prignitz?

Delphi-Befragung

Erläuterungen

Bitte lesen Sie die Fragen sehr genau. Die Fragen beinhalten oft mehrere Aspekte, die Sie sich bewusst machen sollten, bevor Sie antworten. In der Regel werden Sie im Anschluss gefragt, wie sicher Sie sich mit Ihrer Einschätzung sind. Falls Sie eine Frage grundsätzlich nicht beantworten möchten, können Sie diese auch überspringen.

Die meisten Fragen werden wir Ihnen mit Antwortoptionen auf einer Skala vorlegen. Ein Kreuz in der Mitte der Skala bedeutet in diesen Fällen eine neutrale Antwort (ein Kreuz in der Mitte zwischen „deutlich schlechter“ und „deutlich besser“ „bedeutet beispielsweise „unverändert“).

In einigen Fällen benutzen wir keine Skala, sondern vorgegebene Antwortoptionen. In solchen Fällen können sie hinter einer Antwortoption ankreuzen.

Mitunter stellen wir offene Fragen, bei denen Sie die Möglichkeit haben, eine Textantwort zu geben. Diese Textfelder werden größer, während Sie schreiben; Ihre Angaben können beliebig lang sein.

Bitte gehen Sie mit diesem Dokument wie folgt vor:

1. Speichern Sie es bitte auf Ihrem Rechner ab und ersetzen Sie dabei „NAME“ durch Ihren Vor- und Nachnamen.
2. Öffnen Sie das gespeicherte Dokument und füllen Sie es aus. Hierfür benötigen Sie voraussichtlich weniger als eine Stunde. Speichern Sie es, wenn Sie fertig sind (unter dem gleichen Namen).
3. Senden Sie bitte die gespeicherte Datei bis Mittwoch Mittag (19.11.2008) per E-Mail an bolsinger@gefak.de.

Am kommenden Montag erhalten Sie dann den zweiten Fragebogen, den Sie bitte ebenfalls bis zum darauf folgenden Mittwoch Mittag (den 26.11.2008) an Frau Bolsinger zurücksenden sollten.

Delphi-Befragung Fragebogen Runde 1

A. Wirtschaft

1. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung (Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes) in Deutschland in den kommenden vier Jahren ein?

starke Rezession	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	starkes Wachstum	
------------------	--	------------------	--

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

2. Wie schätzen Sie a.) die Umsatzentwicklung und b.) die Beschäftigungsentwicklung der Unternehmen in der Region (meint immer: Landkreis Prignitz einschließlich der Stadt Wittstock (Dosse) und der Gemeinde Heiligengrabe) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren ein?

a.) Umsatzentwicklung:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) Beschäftigungsentwicklung:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

3. Wie schätzen Sie die Umsatzentwicklung der Unternehmen in der Region im Vergleich zum Durchschnitt in Brandenburg in den nächsten vier Jahren ein?

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

4. Wie werden sich a.) die Produktivität und b.) die Ausgaben für Forschung und Entwicklung der Unternehmen in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

a.) Produktivität:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) Ausgaben für Forschung und Entwicklung:

deutlich niedriger	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich höher
--------------------	--	----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

5. Wie werden sich die Löhne a.) für Fachkräfte und b.) für ungelernete Arbeitskräfte in der Region im Vergleich zu Deutschland insgesamt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

a.) für Fachkräfte:

sinken <input type="checkbox"/>	keine Änderung <input type="checkbox"/>	angleichen <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) für ungelernete Arbeitskräfte:

sinken <input type="checkbox"/>	keine Änderung <input type="checkbox"/>	angleichen <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

6. Wie werden sich die Lebenshaltungskosten in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

sinken <input type="checkbox"/>	keine Änderung <input type="checkbox"/>	angleichen <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

7. Wie wird sich der Umsatz der Unternehmen in der Region in den folgenden Branchenkompetenzfeldern (BKF) im Vergleich zu den anderen Unternehmen in der Region entwickeln?

a.) BKF Ernährungswirtschaft:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) BKF Energiewirtschaft/ -technologie:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

c.) BKF Metallerzeugung, Metallbe- und -verarbeitung/ Mechatronik:

deutlich schlechter	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	--	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

8. Gibt es andere Faktoren im Bereich Wirtschaft, denen Sie eine hohe Bedeutung für die Fachkräfteentwicklung beimessen, nach denen hier nicht gefragt wurde?

--

B. Demografie

1. Die Abwanderung a.) von Fachkräften und b.) von ungelernten Arbeitskräften aus der Region wird in den kommenden vier Jahren

a.) von Fachkräften:

deutlich abnehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	--	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) von ungelernten Arbeitskräften:

deutlich abnehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	--	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

2. Werden a.) Fachkräfte und b.) ungelernte Arbeitskräfte, die die Region verlassen haben, in den kommenden vier Jahren zurückkehren?

a.) Fachkräfte:

nein <input type="checkbox"/>	einige <input type="checkbox"/>	viele <input type="checkbox"/>
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) ungelernte Arbeitskräfte:

nein <input type="checkbox"/>	einige <input type="checkbox"/>	viele <input type="checkbox"/>
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

3. Rechnen Sie – abgesehen von eventuellen Rückkehrern – mit Zuwanderung von a.) Fachkräften und b.) ungelernten Arbeitskräften in die Region in den nächsten vier Jahren?

a.) Fachkräfte:

nein <input type="checkbox"/>	einige <input type="checkbox"/>	viele <input type="checkbox"/>
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

b.) ungelernete Arbeitskräfte:

nein <input type="checkbox"/>	einige <input type="checkbox"/>	viele <input type="checkbox"/>
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

4. Die Zahl der Einpendler in die Region wird in den nächsten Jahren

deutlich abnehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	--	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

5. Die Zahl der Auspendler aus der Region wird in den nächsten Jahren

deutlich abnehmen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	--	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

6. Was treibt die Menschen in der Region zur Abwanderung?

--

7. Gibt es andere Faktoren im Bereich Demografie, denen Sie eine hohe Bedeutung für die Fachkräfteentwicklung beimessen, nach denen hier nicht gefragt wurde?

--

C. Aus- und Weiterbildung

1. Beurteilen Sie, ob unter Schulabgängern, die voraussichtlich Fachkräfte werden, „Hierbleiben“ oder „Weggehen“ im Durchschnitt angesehener ist.

deutlich Hierbleiben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich Weggehen
----------------------	---	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

2. Beurteilen Sie, ob unter Schulabgängern, die voraussichtlich ungelernete Tätigkeiten aufnehmen werden, „Hierbleiben“ oder „Weggehen“ im Durchschnitt angesehener ist.

deutlich Hierbleiben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich Weggehen
----------------------	---	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

3. Messen Sie allgemein einer Verbundausbildung oder der klassischen dualen Ausbildung ein höheres Potential bei, Fachkräftemangel zu beheben?

deutlich Verbundausbildg.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich klass. duale Ausb.
---------------------------	--	-----------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

4. Kommt der Um- und Weiterbildung von Arbeitssuchenden zur Schließung von Fachkräftebedarfsflücken innerhalb der nächsten vier Jahre eine größere Bedeutung zu?

nein <input type="checkbox"/>	bedingt <input type="checkbox"/>	in hohem Maße <input type="checkbox"/>
-------------------------------	----------------------------------	--

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

5. Welche Lösungsstrategien für Fachkräftemängel halten Sie im Bereich der Aus- und Weiterbildung für besonders relevant?

--

6. Gibt es andere Faktoren im Bereich Ausbildung, denen Sie eine hohe Bedeutung für die Fachkräfteentwicklung beimessen, nach denen hier nicht gefragt wurde?

--

Vielen Dank!

Delphi-Befragung

Erläuterungen Runde 2

Im vorliegenden Fragebogen haben wir die Ergebnisse der ersten Runde eingearbeitet. Über den Ankreuzfeldern sehen Sie nun die Häufigkeitsverteilung, aus der ersten Runde, also wie oft ein einzelnes Kästchen angekreuzt wurde. Bitte schauen Sie sich das Antwortverhalten an und treffen Sie dann erneut Ihre Auswahl.

15 Personen haben an der ersten Runde teilgenommen. Die Gesamtanzahl der Antworten einer Frage kann hiervon abweichen, da nicht alle Personen alle Fragen beantwortet haben.

Beachten Sie bei Ihrer Auswahl auch die Ergebnisse der jeweiligen Selbsteinschätzung: Hier sehen Sie, wie überzeugt die anderen Teilnehmer von Ihren Antworten sind.

Die Antworten auf die qualitativen Fragen haben wir zusammengefasst und spiegeln Ihnen damit einen Teil der Ergebnisse zurück. Auf Basis der Ergebnisse haben wir diese Fragen geändert.

Bitte gehen Sie wieder wie folgt vor:

1. Speichern Sie das Dokument bitte auf Ihrem Rechner ab und ersetzen Sie dabei „NAME“ durch Ihren Vor- und Nachnamen.
2. Öffnen Sie das gespeicherte Dokument und füllen Sie es aus. Hierfür benötigen Sie voraussichtlich weniger als eine Stunde. Speichern Sie es, wenn Sie fertig sind (unter dem gleichen Namen).
3. Senden Sie bitte die gespeicherte Datei bis Mittwoch Mittag (26.11.2008) per E-Mail an bolsinger@gefak.de.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Delphi-Befragung Fragebogen Runde 2

A. Wirtschaft

1. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung (Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes) in Deutschland in den kommenden vier Jahren ein?

	3	6	3	2	1	
starke Rezession	<input type="checkbox"/>	starkes Wachstum				

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

	3	2	3	7	0	
völlig unsicher	<input type="checkbox"/>	sehr sicher				

2. Wie schätzen Sie a.) die Umsatzentwicklung und b.) die Beschäftigungsentwicklung der Unternehmen in der Region (meint immer: Landkreis Prignitz einschließlich der Stadt Wittstock (Dosse) und der Gemeinde Heiligengrabe) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren ein?

a.) Umsatzentwicklung:

	1	3	7	3	1	
deutlich schlechter	<input type="checkbox"/>	deutlich besser				

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

	0	3	4	7	1	
völlig unsicher	<input type="checkbox"/>	sehr sicher				

b.) Beschäftigungsentwicklung:

	2	4	6	2	1	
deutlich schlechter	<input type="checkbox"/>	deutlich besser				

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

	0	3	2	8	2	
völlig unsicher	<input type="checkbox"/>	sehr sicher				

3. Wie schätzen Sie die Umsatzentwicklung der Unternehmen in der Region im Vergleich zum Durchschnitt in Brandenburg in den nächsten vier Jahren ein?

	0	3	9	2	1	
deutlich schlechter	<input type="checkbox"/>	deutlich besser				

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

	0	3	6	5	1	
völlig unsicher	<input type="checkbox"/>	sehr sicher				

4. Wie werden sich a.) die Produktivität und b.) die Ausgaben für Forschung und Entwicklung der Unternehmen in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

a.) Produktivität:

deutlich schlechter	0 2 7 6 0 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich besser
---------------------	---	-----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 3 4 8 0 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

b.) Ausgaben für Forschung und Entwicklung:

deutlich niedriger	3 3 5 3 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich höher
--------------------	---	----------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 3 2 10 0 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

5. Wie werden sich die Löhne a.) für Fachkräfte und b.) für ungelernete Arbeitskräfte in der Region im Vergleich zu Deutschland insgesamt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

a.) für Fachkräfte:

1 sinken <input type="checkbox"/>	9 keine Änderung <input type="checkbox"/>	5 angleichen <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--	--

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 4 9 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

b.) für ungelernete Arbeitskräfte:

3 sinken <input type="checkbox"/>	10 keine Änderung <input type="checkbox"/>	2 angleichen <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	---	--

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 0 5 9 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

6. Wie werden sich die Lebenshaltungskosten in der Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den nächsten vier Jahren entwickeln?

0 sinken <input type="checkbox"/>	10 keine Änderung <input type="checkbox"/>	5 angleichen <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	---	--

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 1 11 2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	--	-------------

7. Wie wird sich der Umsatz der Unternehmen in der Region in den folgenden Branchenkompetenzfeldern (BKF) im Vergleich zu den anderen Unternehmen in der Region entwickeln?

a.) BKF Ernährungswirtschaft:

deutlich schlechter	0 0 4 9 1	deutlich besser
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 3 4 7 0	sehr sicher
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

b.) BKF Energiewirtschaft/ -technologie:

deutlich schlechter	0 1 4 9 1	deutlich besser
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	1 2 4 8 0	sehr sicher
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

c.) BKF Metallerzeugung, Metallbe- und -verarbeitung/ Mechatronik:

deutlich schlechter	0 2 3 9 1	deutlich besser
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	1 2 2 9 0	sehr sicher
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

8. Angenommen die Produktivität in der Region steigt in den nächsten vier Jahren nicht an. Halten Sie Lohnsteigerungen für Fachkräfte trotzdem für möglich?

--

B. Demografie

1. Die Abwanderung a.) von Fachkräften und b.) von ungelerten Arbeitskräften aus der Region wird in den kommenden vier Jahren

a.) von Fachkräften:

deutlich abnehmen	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------

b.) von ungelerten Arbeitskräften:

deutlich abnehmen	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------

2. Werden a.) Fachkräfte und b.) ungelerte Arbeitskräfte, die die Region verlassen haben, in den kommenden vier Jahren zurückkehren?

a.) Fachkräfte:

6 nein <input type="checkbox"/>	9 einige <input type="checkbox"/>	0 viele <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------

b.) ungelerte Arbeitskräfte:

3 nein <input type="checkbox"/>	12 einige <input type="checkbox"/>	0 viele <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------

3. Rechnen Sie – abgesehen von eventuellen Rückkehrern – mit Zuwanderung von a.) Fachkräften und b.) ungelerten Arbeitskräften in die Region in den nächsten vier Jahren?

a.) Fachkräfte:

9 nein <input type="checkbox"/>	6 einige <input type="checkbox"/>	0 viele <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 2 7 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

b.) ungelerte Arbeitskräfte:

6 nein <input type="checkbox"/>	9 einige <input type="checkbox"/>	0 viele <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 6 6 2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

4. Die Zahl der Einpendler in die Region wird in den nächsten Jahren

deutlich abnehmen	0 3 8 3 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	---	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 5 9 0 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

5. Die Zahl der Auspendler aus der Region wird in den nächsten Jahren

deutlich abnehmen	0 0 9 3 3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	deutlich zunehmen
-------------------	---	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 1 7 6 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	---	-------------

6. Auf die Frage „Was treibt die Menschen in der Region zur Abwanderung?“ gab es zwei Antworten, die mit Abstand am häufigsten genannt wurden: Die schlechte Bezahlung und das geringe Arbeitsplatzangebot. Unter welchen Bedingungen können Sie sich steigende Löhne ohne zusätzliche Arbeitsplätze vorstellen?

--

C. Aus- und Weiterbildung

1. Beurteilen Sie, ob unter Schulabgängern, die voraussichtlich Fachkräfte werden, „Hierbleiben“ oder „Weggehen“ im Durchschnitt angesehen ist.

deutlich Hierbleiben	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	deutlich Weggehen
----------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------

2. Beurteilen Sie, ob unter Schulabgängern, die voraussichtlich ungelernete Tätigkeiten aufnehmen werden, „Hierbleiben“ oder „Weggehen“ im Durchschnitt angesehen ist.

deutlich Hierbleiben	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	deutlich Weggehen
----------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------

3. Welche Faktoren haben Einfluss auf die Entscheidung eines Schulabgängers, die Region zu verlassen oder zu bleiben?

--

4. Messen Sie allgemein einer Verbundausbildung oder der klassischen dualen Ausbildung ein höheres Potential bei, Fachkräftemangel zu beheben?

deutlich Verbundausbildg.	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	deutlich klass. duale Ausb.
---------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------

5. Kommt der Um- und Weiterbildung von Arbeitssuchenden zur Schließung von Fachkräftebedarfslücken innerhalb der nächsten vier Jahre eine größere Bedeutung zu?

0 nein <input type="checkbox"/>	7 bedingt <input type="checkbox"/>	8 in hohem Maße <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------------------	---

Bei dieser Einschätzung bin ich mir

völlig unsicher	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	sehr sicher
-----------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------

6. Nennen Sie Ansätze, wie Schulabgänger an die Betriebe in der Region gebunden werden können.

7. Wie schätzen Sie die Bereitschaft der Unternehmen in der Region ein, verstärkt auszubilden und neue Ansätze in diesem Bereich zu erproben?

8. Welche Probleme sehen Sie bei der Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden (auch Langzeitarbeitslosen), um Fachkräftebedarfslücken zu schließen?

Vielen Dank!



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie