

# **Entwicklung der Fachkräftesituation und des Fachkräftebedarfs im regionalen Wachstumskern Luckenwalde**

**– unter besonderer Berücksichtigung seiner  
Branchenkompetenzfelder –**

## **Berichtsentwurf**

Autoren:

Dr. Herbert Berteit

Dr. Frank Schiemann

**Berlin, 9. Februar 2009**

| Inhalte                                                                                           | Seite |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Vorbemerkungen.....                                                                               | 3     |
| 1. Aufgaben- und Fragestellungen der Studie.....                                                  | 4     |
| 2. Der Regionale Wachstumskern Luckenwalde im Überblick.....                                      | 6     |
| 3. Methodisches Herangehen und Datengrundlagen.....                                               | 9     |
| 3.1 Methodisches Herangehen.....                                                                  | 9     |
| 3.2 Datensituation kleinräumiger Fachkräfteanalysen.....                                          | 10    |
| 4. Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation als Folie der Fachkräftestrategien.....              | 14    |
| 4.1 Beschäftigung im RWK Luckenwalde – aktuelle Situation und Trends.....                         | 14    |
| 4.2 Berufsstrukturen der Beschäftigung in Luckenwalde.....                                        | 17    |
| 4.2.1 <i>Die Beschäftigung in den Branchenkompetenzfeldern</i> .....                              | 17    |
| 4.2.2 <i>Die 20 am stärksten besetzten Berufe in Luckenwalde</i> .....                            | 18    |
| 4.3 Die Arbeitsmarktsituation – ein Spiegel der Beschäftigungsentwicklung.....                    | 21    |
| 5. Die Unternehmensbefragungen 2007 und 2008.....                                                 | 25    |
| 5.1 Befragungsergebnisse im Überblick.....                                                        | 25    |
| 6. Fachkräfteentwicklung in den Branchenkompetenzfeldern des RWK.....                             | 34    |
| 6.1 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Automotive.....                                   | 34    |
| 6.2 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Metallbe- und -verarbeitung /<br>Mechatronik..... | 36    |
| 6.2.1 <i>Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften in der Metallbe- und -verarbeitung</i> ..   | 37    |
| 6.2.2 <i>Innovationsrelevante Beschäftigung in der Metallbe- und -verarbeitung</i> .....          | 38    |
| 6.3 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Biotechnologie.....                               | 39    |
| 6.3.1 <i>Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften im Bereich Biotechnologie</i> .....         | 41    |
| 6.3.2 <i>Innovationsrelevante Beschäftigung im Bereich Biotechnologie</i> .....                   | 41    |
| 6.4 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Ernährungswirtschaft.....                         | 42    |
| 6.5 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Tourismus.....                                    | 45    |
| 6.6 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Mikroelektronik.....                              | 48    |
| 7. Handlungsempfehlungen.....                                                                     | 49    |
| 7.1 Empfehlungen an die Unternehmen des RWK Luckenwalde.....                                      | 49    |
| 7.2 Empfehlungen an die Wirtschaftsförderung der Stadt.....                                       | 52    |
| 7.3 Empfehlungen an weitere Verantwortungsträger im Land und beim Bund.....                       | 54    |
| 8. Ausgewählte Literaturquellen.....                                                              | 56    |
| 9. Anlagen.....                                                                                   | 56    |

## **Vorbemerkungen**

Fachkräfte bilden immer mehr eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung in einer Region. Mit dem Wandel hin zu einer wissensintensiven Produktion in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich bilden sie einen entscheidenden Produktivitätsfaktor. Wettbewerbs- und Entwicklungschancen vorhandener Unternehmen sowie die Ansiedlung neuer Unternehmen in einer Region hängen daher auch sehr stark von den zur Verfügung stehenden und von der Verfügbarkeit der benötigten Fachkräfte ab. Durch die Landesregierung Brandenburg wurden zur Hinterfragung der Situation zu dieser aktuellen deutschlandweit diskutierten Problematik im Land Brandenburg sechs Studien zu unterschiedlichen Regionen und Kompetenzfeldern ausgeschrieben, die von unterschiedlichen externen Einrichtungen erarbeitet werden.

Mit der Erarbeitung einer dieser Studie, die den regionalen Wachstumskern (RWK) Luckenwalde betrifft, wurde das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA – von der LASA Brandenburg und der Stabsstelle Wirtschaftsförderung Luckenwalde beauftragt.

Die Aufgabenstellung zu dieser Studie besteht darin, für den regionalen Wachstumskern Luckenwalde anhand empirischer Untersuchungen die bestehende Fachkräftesituation und das Fachkräfteangebot zu analysieren und den mittelfristigen Fachkräftebedarf abzuleiten.

Unter der Fragestellung Fachkräfteangebot und Fachkräftebedarf haben auch länderübergreifende Wirkungszusammenhänge und Einflussparameter in den als besonders zukunfts-trächtig eingeschätzten Wirtschaftsklustern und Branchenkompetenzfeldern eine Schlüsselbedeutung. Denn von ihnen werden die stärksten Impulse für das weitere Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum erwartet. Die Bündelung der innovativen Kräfte in diesen Bereichen ist auch mit neuen Wegen und Formen der Gewinnung, Bindung und Ausbildung von Fachkräften verbunden. Zugleich kann aber auch angenommen werden, dass auf Grund der hier zu vermutenden höheren Beschäftigungsdynamik Fachkräfteengpässe früher spürbar werden und schnelle Reaktionen erfordern und erkannt werden müssen. Dies gilt sowohl für die Unternehmen selbst als auch für relevante regionalen Akteure und für andere in Wirtschaft und Politik.

Im Prozess der Untersuchungen fand ständig ein konstruktiv-kritischer Dialog mit den Auftraggebern statt. Dabei wurden notwendige Präzisierungen vorgenommen, wie beispielsweise eine klare Konzentration auf die Stadt Luckenwalde als dem Regionalen Wachstumskern und eine Abgrenzung zu den Angeboten der Hoch- und Fachschulen Deutschlands für benötigtes Fachkräftepersonal. Wichtig war in diesem Zusammenhang, dass der Auftragnehmer seinen Untersuchungsansatz am 11. Dezember 2008 im Rathaus Luckenwalde vor den beiden Auftraggebern und einem von der Bürgermeisterin von Luckenwalde eingeladenen Expertenkreis präsentieren konnte und die Abgrenzungen von den anwesenden Experten gestützt wurden.

## 1. Aufgaben- und Fragestellungen der Studie

Die übergreifenden Aufgaben dieser Studie bestanden darin, *erstens* eine Situationsanalyse der bisherigen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung in dem gegebenen regionalen Kontext zu erstellen und *zweitens* Aussagen über zu erwartende Entwicklungstendenzen der Beschäftigung in ausgewählten Branchen im Regionalen Wachstumskern (RWK) Luckenwalde zu treffen. Aus den Befunden dieser beiden Untersuchungsschritte waren *drittens* Handlungsempfehlungen für die Unternehmen und die Verantwortungsträger im RWK abzuleiten, mit denen sie die zu erwartenden Prozesse aktiv beeinflussen und steuern kann.<sup>1</sup>

Ausgehend von der Beschreibung des zu untersuchenden Wirtschaftsraumes der Stadt Luckenwalde war auf Basis öffentlicher und halböffentlicher Statistiken eine Bestandsanalyse der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen zu erarbeiten. Gefordert wurde dabei auch die Verflechtung zu angrenzenden Wirtschaftsräumen – etwa auf Basis von Pendlerstatistiken – aufzuzeigen. In der Studie wird daher untersucht, wie sich in den nachfolgend genannten Branchenkompetenzfeldern die Fachkräftesituation und der Fachkräftebedarf entwickelt haben und voraussichtlich weiter entwickeln werden. Dabei wird auch der Frage nachzugehen sein, in welchem Maße der Bedarf aus der Region gedeckt werden kann und wie sich hier neue, möglicherweise beispielhafte Wege der Region z. B. in Bezug auf unternehmensübergreifende Fachkräftesicherung – etwa über Ausbildungsverbände – oder auch überregional – in Bezug auf die Gewinnung von Hoch- und Fachhochschulabsolventen – gegangen werden können. Die Untersuchungen werden in den in der Ausschreibung genannten Branchenkompetenzfeldern (BKF)

- Automotive;
- Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik;
- Biotechnologie;
- Ernährungswirtschaft;
- Tourismus;
- Mikroelektronik

vorgenommen.

Entsprechend der in der Ausschreibung formulierten Aufgabenstellung konzentrierten sich die Untersuchungen in Bezug auf die Entwicklung der Fachkräftesituation und des Fachkräftebedarfs

- erstens auf Facharbeiterberufe und
- zweitens aus das wissenschaftlich-technische Personal.

Es sollen Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung des regionalen Wirtschaftskerns sowie zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe mit einem Horizont von bis zu drei Jahren unter Berücksichtigung der zuvor erarbeiteten Bestandsanalyse entwickelt werden. Die Szenarien sollen im Einzelnen folgende Zusammenhänge berücksichtigen:

---

<sup>1</sup> Vgl. LASA: Ausschreibungstext für Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalysen in ausgewählten regionalen Wachstumskernen des Landes Brandenburg – hier Los 4: Luckenwalde, Potsdam, 2008.

- Mittelfristiger Fachkräftebedarfe in den identifizierten Branchenkompetenzfeldern nach Qualifikation und Tätigkeitsbereich unter Berücksichtigung von Verrentung, Ersatz- und Erweiterungsbedarf. Sollten sich hierbei betriebstypisch Differenzierungen abzeichnen, so sind diese explizit auszuweisen.
- Prognose spezifischer Qualifikationsbedarfe als Folge von Leistungsveränderungen und -ausweitung (Prozess- und Produktinnovationen) sowie Analyse potenzieller Fachkräfteangebote, die den neu entstehenden Anforderungen gerecht werden könnten (Arbeit-suchende, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten).

Neben den eben genannten Zielstellungen und Themenkomplexen der Fachkräftesituations- und -bedarfsanalyse im RWK Luckenwalde bildet im Ausschreibungstext der Bereich „innovationsrelevanter Beschäftigung“ einen besonderen Schwerpunkt. Hier hat sich im Rahmen der im Jahr 2007 durchgeführten Fachkräfteanalyse folgende Problemstellung herauskristallisiert:

„Der Anteil hochqualifizierter Mitarbeiter liegt nach Angaben der Unternehmensvertreter bei 13 Prozent aller in den Unternehmen in der Produktion Beschäftigten sowie bei 42 Prozent aller in den Unternehmen in der Verwaltung Beschäftigten.“<sup>2</sup> Gleichzeitig wurden im Rahmen der Befragung insbesondere in den Branchen der metallbearbeitenden Industrie, der Biotechnologie und Automotive Bedarfe an Fach- und Hochschulabsolventen geäußert, die in der Regel konjunkturell begründet sind. Generell äußerten vor allem Unternehmen der Branchen Metall und Biotechnologie Probleme bei der Besetzung ihrer freien Stellen. Der überdurchschnittlich hohe Anteil hoch Qualifizierter ist zunächst ein Indiz für die Innovationstätigkeit und -fähigkeit der befragten Unternehmen. Gleichzeitig lassen aber die Tiefe und der Umfang der angestellten Untersuchung keine vollständigen Rückschlüsse darauf zu,

- welche konkreten Folgen die beschriebenen Rekrutierungsengpässe für die Unternehmen haben (Kostensteigerungen, Wertschöpfungsverluste, Verlagerungsabsichten etc.);
- wie sich die Beschäftigung hoch Qualifizierter in den zurückliegenden Jahren entwickelt hat, um auf dieser Grundlage in Kombination mit den Erkenntnissen aus der Befragung eine fundierte Entwicklungsprognose aufzeigen zu können;
- in welchem Verhältnis Bedarfe gegenüber entsprechenden Fachhochschul-, Hochschul- und Fachschulabsolventen stehen;
- welchen Einfluss die aktuelle Fachkräftesituation auf die Entwicklung der Branchen und die Strahlkraft des Regionalen Wachstumskerns hat;
- welche konkreten Handlungsempfehlungen sich aus der aktuellen Situation sowohl für die Wirtschaft als auch für Politik und Verwaltung ergeben;
- ob und welche regionalen/landesweiten Initiativen übertragbaren Modellcharakter für die Rekrutierung hoch Qualifizierter bergen.

Sowohl im Analyseteil als auch bei der Prognose und der interpretativen Aufbereitung der Untersuchungsergebnisse ist die Problematik innovationsrelevanter Beschäftigung jeweils

---

2 Vgl. LASA: Ausschreibungstext für Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalysen in ausgewählten regionalen Wachstumskernen des Landes Brandenburg – hier Los 4: Luckenwalde, Potsdam, 2008, S. 1.

gesondert herauszuarbeiten. Dabei sind die oben angeführten Fragestellungen zu berücksichtigen.

Der regionale Wachstumskern wird nach den vom Auftraggeber definierten Branchenkompetenzfeldern, Berufsgruppen und Betriebstypen differenziert beschrieben, wirtschafts- und beschäftigungsstrukturelle Veränderungen der letzten Jahre rekonstruiert und die zur Anwendung kommenden Personal- und Entwicklungsstrategien der Unternehmen herausgearbeitet sowie in ihrer Wirksamkeit beurteilt. Hierauf aufbauend werden wesentliche anstehende Veränderungen der Personal- und Entwicklungsstrategien der Unternehmen der BKF diskutiert und mögliche Handlungsoptionen für

- die Unternehmen selbst;
- die regionalen Akteure und;
- Entscheidungsträger auf Landes- und Bundesebene

unterbreitet.

## **2. Der Regionale Wachstumskern Luckenwalde im Überblick**

Luckenwalde ist mit rund 22 000 Einwohnern nach Ludwigsfelde und Blankenfelde-Mahlow im Landkreis Teltow-Fläming die drittgrößte Gemeinde. Mit rund 460 Einwohner/qkm ist sie zugleich die am dichtesten besiedelte Gemeinde im Landkreis. Die Gemeinde Luckenwalde verfügt über eine sehr gute Anbindung sowohl Straße (Autobahn und ausgebaute B 101) als auch Bahn nach Berlin. Sie liegt etwa 50 Kilometer südlich von Berlin in der reizvollen Landschaft des Baruther Urstromtals. Dadurch sind auch alle internationalen Flughäfen von Berlin schnell zu erreichen.

Als Stadt mit Bautradition verfügt Luckenwalde über ein gemeindeübergreifendes Streckennetz und eine gut ausgestattete Hotel- und Gaststättenbranche, weitere Dienstleistungseinrichtungen wie z. B. die Fläming-Therme. Damit bietet Luckenwalde Existenzgründern und ansiedlungswilligen Unternehmen aus allen Branchen gute Standortbedingungen mit der Möglichkeit eines weiteren Ausbaus der Infra-, Verkehrs- und Wirtschaftsstruktur.

Die Beschäftigtenzahlen sind seit Beginn der 90er-Jahre bis 2005 – also über 15 Jahre lang – im Wesentlichen rückläufig gewesen. Erst seit 2006 ist wieder ein positiver Beschäftigungstrend zu beobachten. Gegenwärtig liegt die Zahl der in Luckenwalde in einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis arbeitenden Personen bei rund 7.800. Die Gespräche mit regionalen Wirtschaftsexperten lassen unter den Auswirkungen der konjunkturellen Einflüsse jedoch in der kommenden Zeit bestenfalls ein gleich bleibendes Niveau der Beschäftigung erwarten. Die Arbeitslosenzahl ist seit 1998 im RWK Luckenwalde um knapp 1.000 Personen zurückgegangen; sehr moderat verlief dieser Rückgang allerdings in den letzten Jahren.

Luckenwalde ist eine alte Industriestadt, die Mitten in Wäldern und landwirtschaftlich genutzten Feldern liegt. Erste industrielle Ansiedlungen in Luckenwalde gab es bereits Mitte des 17. Jahrhunderts durch Tuch- und Zeugmacher. Mit dem Bahnanschluss der Stadt an die Bahnhöfe Berlins Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelte sich Luckenwalde schnell zu einem Industriezentrum. Weitere Unternehmen siedelten sich in Luckenwalde an. Erste waren Hutmacher, Pianoproduzenten und eine Feuerlöschgerätefabrik.

Auch nach dem zweiten Weltkrieg entwickelte sich Luckenwalde weiter als Industriestandort, vor allem weil Luckenwalde von Zerstörungen im Wesentlichen verschont blieb. Eine Vielzahl von Unternehmen unterschiedlichster Zweige siedelten sich an. So beispielsweise die Möbel- und Möbelbeschlägeindustrie, Schuhproduktion, Betriebe der Plastikverarbeitung, der Ernährungs- und Getränkeindustrie.

Nach 1990 wurden in Luckenwalde viele Betriebe geschlossen, in deren Folge junge Fachkräfte abgewandert sind. Nach diesen Umbrüchen konnten durch Initiativen der Stadt und des Landkreises Teltow-Fläming innovationsträchtige Branchen angesiedelt bzw. bereits bestehende stabilisiert werden. Dadurch wurde eine Konsolidierung aber auch Neuorientierung der Unternehmen insbesondere in den Branchen Metallbe- und -verarbeitung sowie in der Zulieferindustrie des Automobilbaus erreicht. Mit der Schaffung des Gewerbeparks ab 1997 sollten mit dem Ausbau guter Versorgungs- und Infrastruktur Voraussetzungen für den Aufbau forschungsintensiver Unternehmen geschaffen werden. Mittlerweile ist dort ein Biotechnologiepark mit etwa 40 Unternehmen entstanden, der in seiner wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit weit über die Grenzen Deutschlands hinaus bekannt ist.

Die **Biotechnologie** bildet mit den Branchenkompetenzfeldern **Metallbe- und -verarbeitung** und **Automotive** gute Entwicklungspotenziale. Die wissenschaftliche Ausprägung dieser Kompetenzfelder zeigt sich in mehreren unterschiedlichen Kooperationen mit Hoch- und Fachschulen, in der ARGE „Fachzentrum Messtechnik und Edelstahl“, deren Aufbau durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie über die Maßnahme Netzwerkmanagement Ost (NEMO) unterstützt wurde und in engagierten Interessengemeinschaften von Wirtschaft und Wissenschaft.

Die **Ernährungswirtschaft** ist in Luckenwalde traditionell mit ihrer Fleisch-, Backwaren- und Getränkeindustrie eine starke Branche. Dazu trägt das landwirtschaftlich geprägte Umfeld – aktuell vor allem aber der Biotechnologiepark mit seinen Forschungsaktivitäten auf dem Gebiet der nachwachsenden Rohstoffe – bei. Der zunehmende Wettbewerbsdruck überregionaler Anbieter lässt jedoch eine deutliche Ausweitung dieser Branche im Moment kaum erwarten.

Dagegen hat die **Tourismusbranche** gute Entwicklungsaussichten, wozu die Fläming Therme, die Fläming-Skate-Strecken und der im Jahre 2012 stattfindende Deutsche Wandertag langfristig beitragen werden.

Die Aktivitäten zur Gewinnung der Fachkräfte konzentrieren sich in Luckenwalde auf mehrere Ebenen:

Einen ersten Schwerpunkt bildet die **berufliche Erstausbildung**. Trotz der konjunkturellen Krise äußerten zwei von drei Unternehmen, dass sie Schwierigkeiten haben, ihre freien Ausbildungsplätze besetzen zu können. Hauptgründe dafür sind die mangelnde Motivation der Schulabgänger, Unkenntnisse der Schüler über vorhandene Ausbildungsbetriebe in Luckenwalde wie auch unzureichende schulische Leistungen. Verschärfend wirkt auf diese Situation, dass der Rückgang des Angebots von Schulabgängern auf Grund des Geburtenrückganges Anfang und Mitte der 90er-Jahre jetzt voll zum Tragen kommt. In einem ersten Schritt wurde eine Ausbildungsbroschüre erarbeitet, in der übersichtlich die einzelnen Ausbildungsbetriebe, ihr jeweiliges Tätigkeitsprofil, die Ausbildungsberufe und Kontaktpersonen der Unternehmen

genannt sind. Parallel dazu wurden mit den in Luckenwalde ansässigen Interessengemeinschaften der Branchenkompetenzfelder Automotive und Metallbe- und -verarbeitung eine regelmäßige Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft organisiert. Gespräche von Lehrern der Schulen und Vertretern von Ausbildungsbetrieben finden nun mehr regelmäßig statt. Am Anfang stand der gegenseitige Informationsaustausch, jetzt überwiegen Vermittlungen von Praktika sowie die Beteiligung von Schülern an Projekten in Unternehmen. Zur Unterstützung der Schüler bei ihrer Orientierung und Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen wurde ein Fachzentrum für Berufsorientierung von der Stadt Luckenwalde gegründet. Eine weitere unterstützende Maßnahme stellt die „Lange Nacht der Wirtschaft“ dar. Hier wird interessierten Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, sich direkt in ansässigen Unternehmen über deren Berufsbilder zu informieren.

Einen zweiten Schwerpunkt bildet die *Fachkräftequalifizierung*. Die durchgeführten Fachkräfteanalysen haben gezeigt, dass die Defizite qualifizierter Arbeitnehmer im Landkreis Teltow-Fläming und auch Luckenwalde zunehmen. Daher gewinnt die individuelle und gezielte Weiterbildung besonders für gering Qualifizierte eine zunehmende Bedeutung für die Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft Luckenwaldes. Dies wird auch durch die Befragung der Stabsstelle Wirtschaftsförderung unterstrichen. Danach haben 70 Prozent aller antwortenden Unternehmen im Jahre 2008 (2007 waren es nur 56 Prozent) angegeben, dass sie aktuellen Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeiter sehen.

Dazu wurde beispielsweise durch die Agentur für Arbeit die Imagekampagne „Engagierte Fachkräfte für Luckenwalde“ organisiert. Die Kampagne wurde von ehemaligen Teilnehmenden erfolgreich absolvierter Umschulungsmaßnahmen gestaltet, die ihren Lebensmittelpunkt in Luckenwalde haben. Damit konnten Vorbehalte – wie zu alt – abgebaut und ein neuer Wiedererkennungswert erreicht werden. Auf diese Weise konnte auch bei anderen Erwerbslosen die Neigung und das Engagement nach beruflicher Neuorientierung aktiviert und spürbar gesteigert werden.

Ein weiteres Beispiel ist die modulare Nachqualifizierung. In diesem Projekt erhalten Menschen, die keinen Berufsabschluss haben, durch individuelle Konzepte einen beruflichen Abschluss erhalten, mit dem sie eher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

Ausgehend von dem zunehmenden Bedarf Luckenwalder Unternehmen nach Fachkräften aus den Bereichen Kalibrier- und Messdienstleistungen werden gegenwärtig dazu von regionalen Akteuren und in Abstimmung mit den betreffenden Unternehmen spezifische Qualifizierungsmaßnahmen (Module der Fortbildung, Identifikation der Zielgruppen, Finanzierungsquellen bis hin zur Erarbeitung eines schlüssigen Gesamtkonzeptes) vorbereitet. Gegenwärtig laufen schon unter organisatorischer Anleitung der Agentur für Arbeit und der ARGE mehrere solcher fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen, wie auf den Gebieten im CNC-Bereich, des Schweißens, der Zerspanungsmechaniker, der Karosseriebauer, der Photovoltaik, der Automatisierungstechnik. Eine spezifische Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften wird den Unternehmen der beiden Branchenkompetenzfeldern Biotechnologie und Mikroelektronik durch die Agentur für Arbeit angeboten. Dazu gehören: Bundesweite Bewerbersuche, Bewerbervorauswahl, Organisation von Vorstellungsgesprächen.

Im Ergebnis der Fachkräfteanalyse zeichnen sich im Bereich der höherqualifizierten Mitarbeiter Handlungsbedarfe ab. Besonders die Unternehmen die in Bereichen der technologischen Entwicklung und in der Forschung tätig sind, melden Bedarfe an Hoch- und Fachhochschulabsolventen an. Im Rahmen einer vertiefenden Innovationspotenzialanalyse sollen diese Bedarfe konkretisiert werden und auf alle Personen, die zum Bereich innovationsrelevanter Beschäftigung gezählt werden können, ausgeweitet werden.

### **3. Methodisches Herangehen und Datengrundlagen**

#### **3.1 Methodisches Herangehen**

Entsprechend den Vorstellungen des Auftraggebers, sollten die Untersuchungen mindestens auf der Grundlage folgender methodischer Instrumentarien durchgeführt werden:

- Auswertung einschlägige Fachliteratur und Sekundäranalysen zum Thema einschließlich so genannter grauer Literatur;
- Auswertung relevanter öffentlicher und halböffentlicher Statistiken;
- Auswertung der Unternehmensbefragungen in den Branchenkompetenzfeldern des regionalen Wachstumskerns;
- Anwendung von Prognoseverfahren zur Darstellung potenzieller Fachkräftebedarfe unter Nutzung einschlägiger qualitativer und quantitativer Methoden. Das Prognoseinstrumentarium sollte es ermöglichen, unterschiedliche Entwicklungsszenarien zu erstellen;
- Prüfung der Ergebnisse in Form von Expertengesprächen mit ausgewählten Geschäftsführern von Unternehmen und Branchenkennern. Einzubeziehen sind Akteure der kommunalen Arbeits- und Wirtschaftsförderung sowie arbeitspolitische Akteure der Landesebene, Vertreter von wissenschaftlichen Instituten mit Erfahrungen zum Thema und ggf. weitere Akteure aus anderen Bundesländern.

Der wesentliche Fokus der Arbeit des Auftragnehmers liegt in der Anwendung innovativer Analyse- und Prognoseverfahren sowie in der interpretativen Aufbereitung des empirischen Materials, vor allem unter Nutzung der Auswertung amtlicher Statistiken der Statistischen Ämter und der Bundesagentur für Arbeit. Ergänzt wird diese Datenbasis durch Auswertungen der Unternehmensbefragungsergebnisse von 2007 und 2008 der Stabsstelle Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde.

Vertieft wurde dieses Herangehen durch eine Vielzahl von Expertengesprächen in Luckenwalde und im Landkreis Teltow-Fläming. Dazu wurde ein standardisierter Interviewleitfaden erarbeitet und verwendet (vgl. Anlage 1). Die Gesprächsergebnisse wurden protokolliert. Insbesondere bei den Handlungsempfehlungen wird darauf nochmals eingegangen.

Die aktuellste und kompletteste empirische Basis zu den Branchenkompetenzfeldern und ihren Unternehmen des regionalen Wachstumskerns Luckenwalde bilden die Ergebnisse der Unternehmensbefragungen 2007 und 2008. Deshalb werden ausgewählte Ergebnisse dieser Befragungen im Punkt 5 der empirischen Studie gesondert dargestellt und wichtige Aussagen der Befragungsergebnis beispielsweise über Produktentwicklungen, Umsatzentwicklung,

Beschäftigungsentwicklung, Gründe und Zeithorizonte des Fachkräftebedarfs, gesuchte Zusatzqualifikationen, Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung, Quellen der Fachpersonalrekrutierung, gegenwärtige und künftige Weiterbildungsbedarfe und deren Gründe einschließlich der Zusammenarbeit mit Bildungsträger, Ausbildungssituation und -bemühungen von den Unternehmen selbst sowie eine besondere Betrachtung der hoch qualifizierten Mitarbeiter kommentiert. In diesem Kontext werden auch die Fachkräftesituation und die Fachkräftebedarfe bei den „innovationsrelevanten Beschäftigten“ diskutiert.

### **3.2 Datensituation kleinräumiger Fachkräfteanalysen**

Um die bisherige Entwicklung in den genannten Politikfeldern untersuchen zu können, war zunächst eine räumliche Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes vorzunehmen. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die räumliche Abgrenzung des RWK Luckenwalde definiert ist und zwar als das Gebiet der Gemeinde „Luckenwalde, Stadt“. Die Eingrenzung der Untersuchung auf das Gebiet einer Gemeinde – hier der Stadt Luckenwalde – liefert für eine Arbeitsmarkt Betrachtung jedoch noch keine vollständigen Aussagen. Für ein Beschäftigungszentrum wie Luckenwalde sind vor allem Pendlerverflechtungen mit in den Blick zu nehmen. Erst über diese Verflechtungsbeziehungen wird deutlich, welchen „Einzugsbereich“ ein RWK hat bzw. für welches Gebiet er insgesamt Beschäftigungsmöglichkeiten anbietet. Somit sind jene Personen, die in dem Verflechtungsraum eines Wachstumskern wohnen, eine erste „Zugriffsquelle“, wenn es darum geht, für wirtschaftliche Entwicklungen neue Beschäftigungspotenziale zu erschließen. Daher ist eine möglichst präzise Kenntnis der in diesem Gebiet vorhandenen Bildungs- und Qualifikationspotenziale für die Ableitung von Handlungserfordernissen für die Politik unabdingbar.

Diesen Überlegungen folgend, wurde die Untersuchung über das Gebiet des RWK Luckenwalde hinaus auf den Verflechtungsraum der Stadt ausgeweitet. Dabei war zu berücksichtigen, dass ein Verflechtungsraum durch jenes Gebiet gebildet wird, aus dem man in einer bestimmten Zeit eine Arbeitsstätte – hier in der Stadt Luckenwalde – mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen kann. Indikatoren für die Abgrenzung des Verflechtungsraumes sind dabei seine Arbeitsplatzattraktivität und seine Attraktivität als Wohnstandort. Während sich die Arbeitsplatzattraktivität an der Höhe des (positiven) Pendlersaldos bemisst, lässt sich die Wohnstandortqualität an der Relation der Zu- und Fortzüge aus einer Region ablesen.

Der dieser Studie zu Grunde liegende Verflechtungsraum der Stadt Luckenwalde umfasst 13 der insgesamt 16 Gemeinden des Landkreises Teltow-Fläming<sup>3</sup> sowie die im Landkreis Potsdam-Mittelmark gelegene Gemeinde Treuenbrietzen, Stadt. Aus forschungspragmatischen Gründen wurde die Stadt Treuenbrietzen bei der Analyse der Beschäftigungssituation im RWK Luckenwalde nicht berücksichtigt.<sup>4</sup>

Aus der oben beschriebenen Gebietskulisse ist ersichtlich, dass in dem so abgegrenzten Verflechtungsraum der Stadt Luckenwalde auch die Stadt Ludwigsfelde liegt. Sie bildet selbst wiederum einen eigenen Regionalen Wachstumskern. Damit wird deutlich, dass auch in

3 Lediglich die drei an Berlin grenzenden Gemeinden Blankenfelde-Mahlow, Großbeeren und Rangsdorf gehören nach oben genannter Definition nicht in den Verflechtungsraum der Stadt Luckenwalde.

4 Neben dem nicht unerheblichen zusätzlichen Auswertungsaufwand würde die Einbeziehung der im Landkreis Potsdam-Mittelmark liegende Stadt Treuenbrietzen alle Vergleiche mit dem als Referenz dienenden Landkreis Teltow-Fläming verzerren.

einem Verflechtungsraum zwischen seinen verschiedenen Teilräumen durchaus Konkurrenzen um die verfügbaren Arbeitskräfteressourcen bestehen können. Mit großen Unternehmen wie Daimler-Benz oder auch Rolls-Royce aber auch zahlreichen kleineren und mittleren Firmen bietet Ludwigsfelde attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten auch in jenen Wirtschaftsbranchen, in denen der RWK Luckenwalde ebenfalls seine Wachstumsperspektiven sieht. Neben diesen für Luckenwalde eher negativen Rahmenbedingungen können andererseits konjunkturell bedingte Entwicklungen in den großen Unternehmen des Stadt Ludwigsfelde – wenn beispielweise Entlassungen erforderlich werden sollten – völlig neue Arbeitskräftepotenziale für den RWK Luckenwalde hervorbringen, die sich so aus den bisherigen Entwicklungen nicht ableiten lassen. Daher ist auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Luckenwalde eine kontinuierliche Beobachtung der sich in Ludwigsfelde vollziehenden Beschäftigungsentwicklungen zwingend.

Die skizzierte Abgrenzung des Verflechtungsraumes der Stadt Luckenwalde bringt unter forschungsmethodischen Gesichtspunkten folgende Schwierigkeit mit sich: Um Beschäftigungs- und Arbeitsmarktendenzen für das Gebiet des Verflechtungsraumes abbilden zu können, müssen gemeindescharf ausgewiesene Daten ausgewertet werden. Damit wird der für die Untersuchung zur Verfügung stehende Datenkranz deutlich eingeschränkt – sowohl für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung als auch die der Arbeitsmarktsituation.

Auf der anderen Seite stehen gerade kleinräumige Analysen zusätzlich vor der Schwierigkeit, dass selbst kleinere Veränderungen – sei es durch die Ansiedlung eines neuen oder die Aufgabe eines bestehenden Unternehmens – einen ganz erheblichen Einfluss auf die zukünftige Beschäftigungsentwicklung haben können. Diese Unwägbarkeiten muss man sich vergegenwärtigen, wenn es darum geht, aus den auswertbaren Befunden, Schlussfolgerungen für künftige Entwicklungstendenzen zu ziehen.

Für die Untersuchung der bisherigen **Beschäftigungsentwicklung** stand eine Sonderauswertung aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. In dieser Datei werden alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen sowohl nach ihrem Arbeits- als auch nach ihrem Wohnort erfasst. Die Differenz der beiden Werte ergibt übrigens den Pendlersaldo und damit eine Aussage über die Arbeitsplatzattraktivität eines Standortes.

Weiterhin wurde in der Ausschreibung gefordert, dass insbesondere die „**innovationsrelevante Beschäftigung**“ gesondert herauszuarbeiten war. Mit diesem Begriff wurde in der Ausschreibung zunächst die Gruppe der hoch qualifizierten Beschäftigten beschrieben, die in der 2007 durchgeführten Unternehmensbefragung in den befragten Firmen des RWK an den Beschäftigten in der Produktion einen Anteil von 13 Prozent und an den in der Verwaltung von 42 Prozent hatten. Daher sollte die zahlenmäßige Entwicklung der Beschäftigten mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss nach branchentypischen Berufen für die beiden Branchen Metallbe- und -verarbeitung sowie Biotechnologie gesondert ausgewertet werden. Für die Betrachtung der innovationsrelevanten Beschäftigung wurde explizit gefordert, die Untersuchung auf jene Berufsgruppen zu fokussieren, die „einen Beitrag zur Innovationsfähigkeit einzelner Betriebe leisten. Die umfassen Personen mit abgeschlossener Hochschul- ausbildung, Absolventen von Fachschulen, Meister sowie weitere Berufsgruppen mit beruf-

lichen Bildungsabschlüssen, die zu einer *über das normale Maß hinausgehenden* Fähigkeit, berufliche Verantwortung zu übernehmen, qualifizieren.“<sup>5</sup>

Mit dieser Kategorie wurde in der Ausschreibung also jener Teil der Beschäftigten beschrieben, die zur Gruppe der Hoch- und Höherqualifizierten gehören.

In Prozess der Projektbearbeitung wurde gemeinsam mit dem Auftraggebenden danach gesucht, wie sich die o. g. Beschäftigtengruppen praktisch identifizieren und empirisch mit Hilfe der amtlichen Statistik operationalisieren lassen. Über den zahlenmäßigen Umfang der Beschäftigung von Absolventen aus Universitäten sowie Hoch- und Fachhochschulen lassen sich präzise Aussagen aus der BA-Statistik über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gewinnen. Wie im Abschnitt „Datenbasis und methodisches Herangehen“ des vorliegenden Berichtes detailliert beschrieben, werden diese Qualifikationsgruppen auch innerhalb der jeweiligen Berufsgruppen ausgewiesen. Die Gruppe der „Techniker“ wiederum wird dann als gesonderte Berufsgruppe ausgewiesen, wenn eine spezifische berufliche Ausbildung zu diesem Abschluss qualifiziert. Damit können – wie im Folgenden dargestellt – präzise Aussagen über den zahlenmäßigen Umfang auch dieser Beschäftigtengruppen getroffen werden.

Schwierigkeiten im empirischen Ausweis des zahlenmäßigen Umfangs ergeben sich in Bezug auf jene Beschäftigten mit betrieblich-beruflichen Bildungsabschlüssen, „die zu einer über das normale Maß hinausgehenden Fähigkeit, berufliche Verantwortung zu übernehmen, qualifizieren“. Ohne Zweifel ist dies unter Facharbeiterinnen und Facharbeitern eine Personengruppe, die in ihrem konkreten Einsatzfeld ein besonderes Engagement z. B. in Bezug auf die Optimierung von Prozessabläufen oder ähnlichem zeigt und die damit einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Produktivität im Unternehmen ausüben. Dieses Engagement fördern gerade Großunternehmen, in dem sie das praktische Wissen über konkrete Produktionsabläufe dieser in allen Bereichen des Unternehmens Beschäftigten für eine Optimierung ihrer Produktion nutzen. Dies wiederum kann einen ganz entscheidenden Einfluss auf die Effektivierung des Wertschöpfungsprozesses insgesamt haben. Dafür kommen u. a. solche Organisationsformen wie Qualitätszirkel oder Ähnliches zum Einsatz. Mit Hilfe der amtlichen Statistik lässt sich diese Teilgruppe von Facharbeiterinnen und Facharbeitern jedoch nicht selektieren. Um diese Beschäftigtengruppe – auch in Bezug auf spezifische Unterstützungsleistungen von Seiten der Kommune – zu quantifizieren, wäre es beispielsweise sinnvoll, in der nächsten Fachkräftebefragung der Unternehmen des Regionalen Wachstumskerns im Jahr 2009 die zu befragenden Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bzw. die Personalverantwortlichen in den Firmen nach inhaltlichen Sachverhalten wie Qualitätszirkeln oder ähnlichem zu befragen und in diesem Zusammenhang auch die Anzahl der in derartigen Arbeitsgruppen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben.

In der vorliegenden Untersuchung wird im Zusammenhang mit der Untersuchung innovationsrelevanter Beschäftigung in Luckenwalde auf die mit Hilfe der amtlichen Statistik empirisch abgrenzbaren Personengruppen der Hoch- und Höherqualifizierten im Sinne von Universitäts- sowie Hoch- und Fachhochschulabsolventen eingegangen. Darüber hinaus wird

---

5 Vgl. LASA: Ausschreibungstext für Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfsanalysen in ausgewählten regionalen Wachstumskernen des Landes Brandenburg – hier Los 4: Luckenwalde, Potsdam, 2008, S. 2.

die Gruppe der Meister und Techniker in den beiden zu untersuchenden Branchen des Wachstumskerns ausgewiesen.

Für die Analyse der *Arbeitsmarktsituation* im Verflechtungsraum der Stadt Luckenwalde konnte ebenfalls auf Gemeindeangaben aus der Arbeitslosenstatistik der BA zurückgegriffen werden. Allerdings liegen auf Gemeindeebene Angaben zur Struktur der Arbeitslosigkeit nur in sehr begrenztem Maße vor. In dem öffentlich verfügbaren Statistikangebot der BA werden auf Gemeindeebene von den Arbeitslosen nur folgende Merkmale erfasst: der Bestand an Arbeitslosen nach Geschlecht, nach ihrem Status als Arbeiter oder Angestellte, nach Teilzeitsuchenden, nach Ausländern, nach Schwerbehinderten sowie nach den Altersgruppen unter 20 bzw. unter 25 Jahren sowie im Alter von 55 Jahren und älter. Weiterhin werden Langzeitarbeitslose, die länger als ein Jahr ununterbrochen arbeitslos gemeldet waren, gesondert ausgewiesen. Da sowohl Zugänge in als auch Abgänge aus Erwerbstätigkeit (jeweils ohne berufliche Erstausbildung) ausgewiesen werden, lassen sich aktuelle Veränderungen im Beschäftigungssystem sehr zeitnah nachvollziehen.

Diese Aufzählung macht zugleich deutlich, dass Angaben über die Bildungs- und Qualifikationsstruktur ebenso wie über die Berufsstruktur der Arbeitslosen auf Gemeindeebene nicht ausgewiesen werden. Um diese Strukturen beschreiben zu können, war eine Sonderauswertung der Arbeitslosenstatistik notwendig, die von der Arbeitsagentur Luckenwalde beim Statistiksservice Ost der BA in Auftrag geben wurde. In dieser Sonderauswertung wurde sowohl die Qualifikations- als auch die Berufsstruktur der Arbeitslosen für die oben beschriebenen Gebietskulisse abgebildet. Damit standen diese Angaben für den RWK Luckenwalde, seinen Verflechtungsraum (ohne die Stadt Treuenbrietzen) und als Referenzregion den Landkreis Teltow-Fläming zur Verfügung.

#### 4. Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation als Folie der Fachkräftestrategien

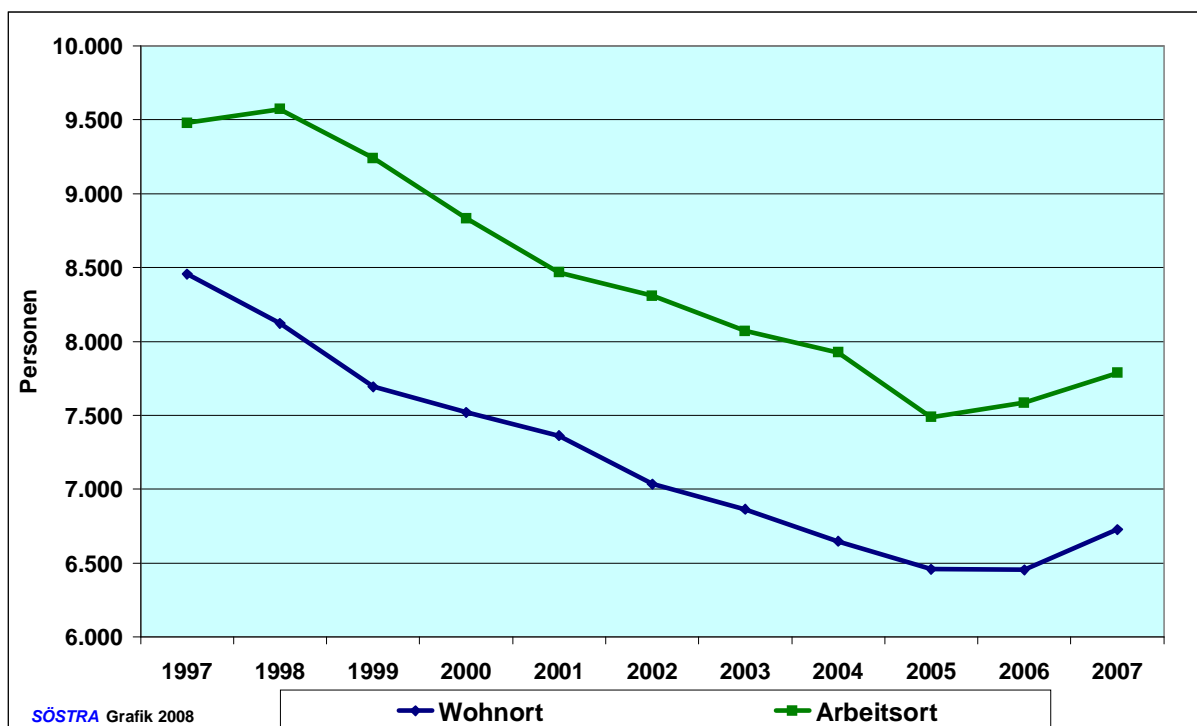
In diesem Abschnitt wird auf die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Luckenwalde eingegangen. Beide Politikfelder werden zunächst in ihrer Gesamtheit – unabhängig von den zu untersuchenden Branchenkompetenzfeldern – untersucht. Dadurch wird deutlich, in welche Rahmenbedingungen die Entwicklung in den BKF eingebunden ist. Zugleich wird mit der Beschreibung der Arbeitslosigkeit ein wesentliche Quelle für die Fachkräftegewinnung der Unternehmen beleuchtet.

##### 4.1 Beschäftigung im RWK Luckenwalde – aktuelle Situation und Trends

Am 30. Juni 2007 standen in der Stadt Luckenwalde 7.787 Personen in einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Abbildung 1). Dabei zeigt ein Vergleich der Angaben zu den Beschäftigten am Arbeitsort und am Wohnort, dass Luckenwalde für sein Umland eine wesentliche Beschäftigungsfunktion wahrnimmt. Immerhin betrug die Differenz zwischen den beiden Beschäftigtengruppen zu diesem Zeitpunkt 1.000 Personen.

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre, so wird deutlich, dass Luckenwalde noch bis Mitte dieses Jahrzehnts erhebliche Beschäftigungsverluste hinnehmen musste. Von 1998 bis 2005 sank die Anzahl der sv-pflichtig Beschäftigten von 9.572 auf 7.488 Personen. Von dieser Entwicklung waren nicht nur die in Luckenwalde lebenden Beschäftigten sondern auch die Einpendler der Stadt betroffen. Erst in den Konjunkturjahren 2006 und 2007 konnte ein – dann aber auch spürbarer – Beschäftigungsgewinn von knapp 300 neuen Beschäftigungsverhältnissen erzielt werden. An späterer Stelle wird zu zeigen sein, in welchem Maße gerade die Wachstumsbranchen zu dieser positiven Entwicklung beigetragen haben.

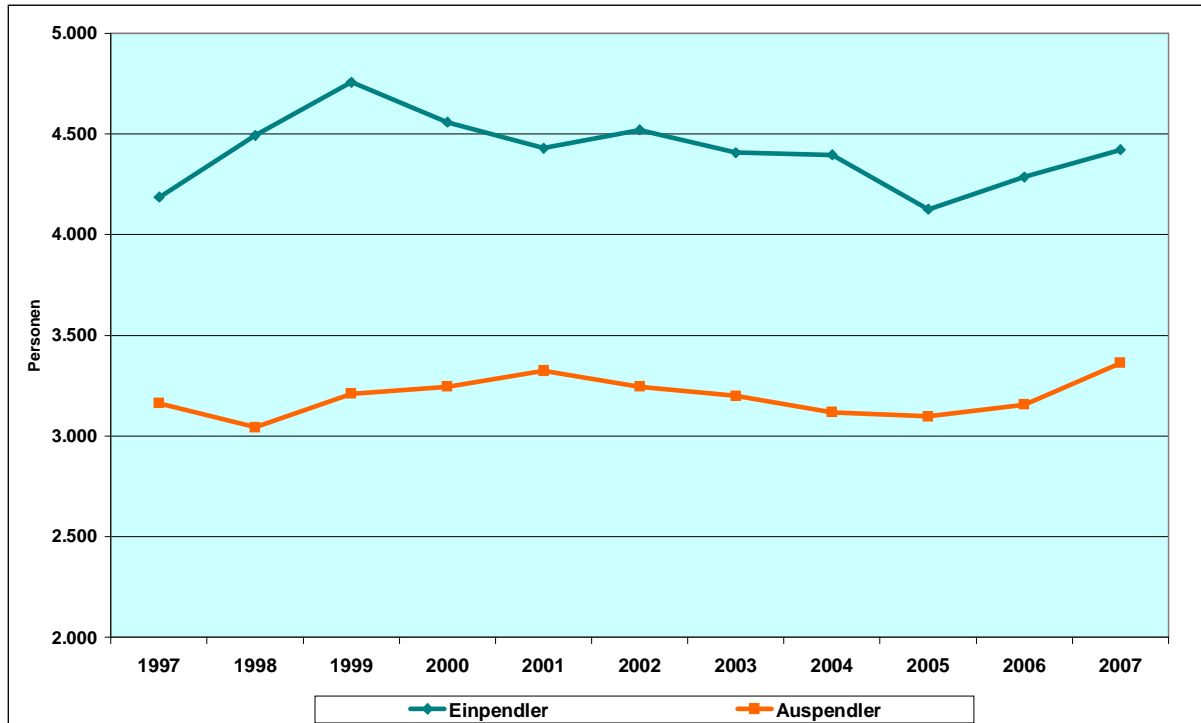
Abbildung 1: Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung in Luckenwalde



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

Wie bereits erwähnt, bietet die Wirtschaft des Wachstumskerns in erheblichem Umfang auch Arbeitsmöglichkeiten für Personen, die nicht in den Gemeindegrenzen leben (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitspendler in Luckenwalde



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

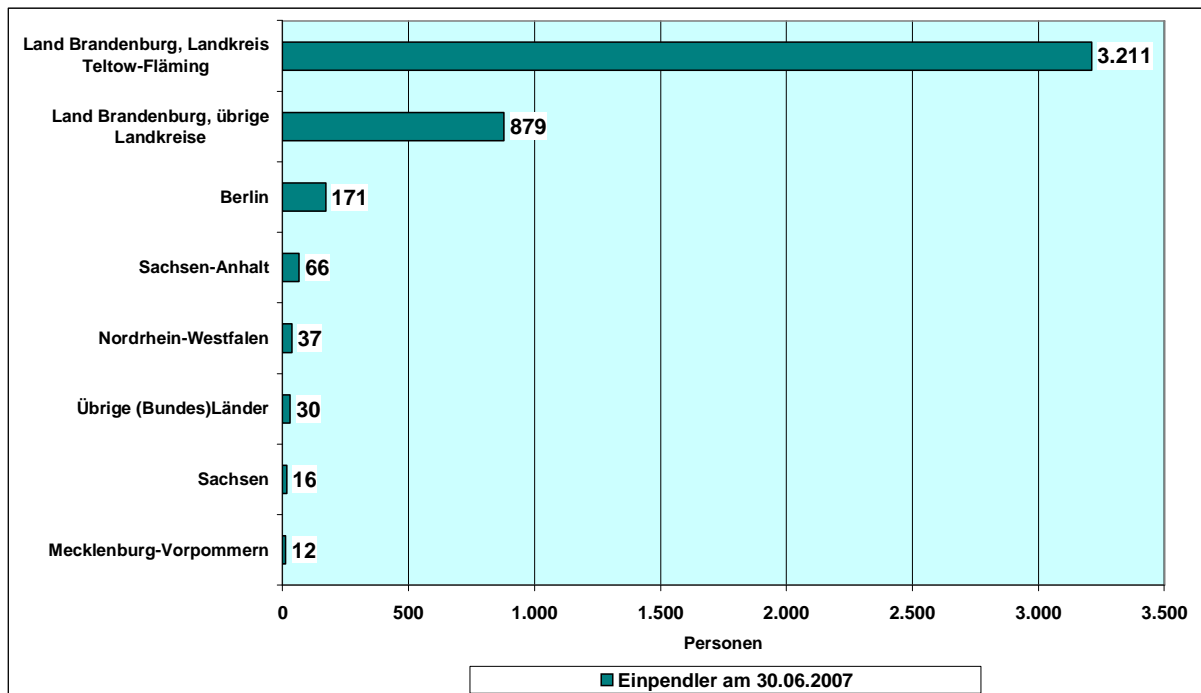
Die Bedeutung des Regionalen Wachstumskerns für die Beschäftigung in seinem unmittelbaren und weiteren Umland ergibt sich zusätzlich daraus, dass für den Landkreis Teltow-Fläming generell ein starkes Nord-Süd-Gefälle zu konstatieren ist.<sup>6</sup> Während insbesondere die an Berlin grenzenden und die Berlin nahen Gemeinden von der Entwicklung des Ballungsraumes profitieren, gilt dies für die südlich gelegenen Gemeinden des Landkreises in erheblich geringerem Maße.

Dies wird auch an den Pendlerverflechtungen deutlich. Im Juni 2007 kamen mit 3.211 Personen fast drei Viertel (73 Prozent) aller Einpendler der Stadt aus dem Landkreis Teltow-Fläming (vgl. Abbildung 3). Rechnet man die übrigen Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte hinzu, so kommen 93 Prozent der Einpendler aus dem Land Brandenburg. Aus dem Land Berlin kamen im Juni 2007 weitere 171 Einpendler, was einem Einpendleranteil von knapp 4 Prozent entspricht. Schaut man sich vor diesem Hintergrund die Pendlerstrukturen der letzten Jahre an, so wird deutlich, dass sich in der letzten Zeit die regionale Verteilung der Einpendler gegenüber den Vorjahren kaum verändert hat.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Vgl. die entsprechenden Aussagen im INSEK, Modul A: Analyse und Prognose, Luckenwalde, Mai 2007, S. 5.

<sup>7</sup> Vgl. Stadt Luckenwalde: Standortentwicklungskonzept für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde. Situationsanalyse, Leitbild- und Strategieentwicklung, Luckenwalde, September 2006, S. 9.

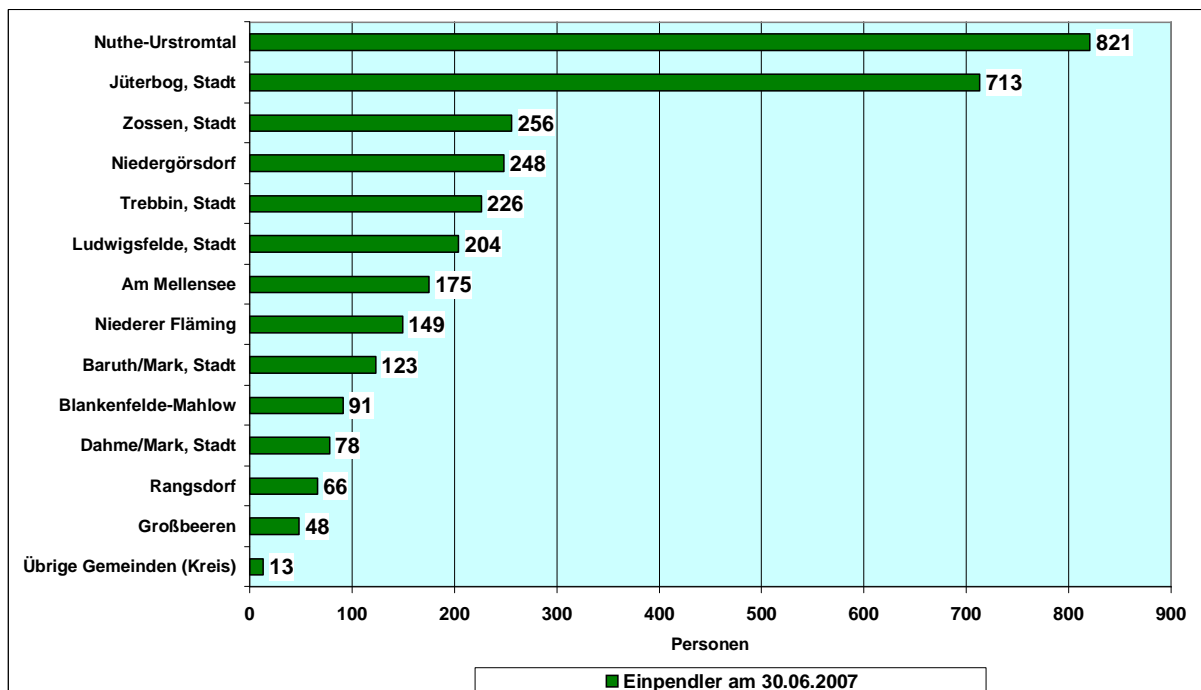
Abbildung 3: Überregionale Verteilung der Einpendler in die Stadt Luckenwalde



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA, Stand: 30. Juni 2007.

Innerhalb des Landkreises Teltow-Fläming sind es mit Abstand die Gemeinde Nuthe-Urstromtal und die Stadt Jüterbog, deren Bewohner in den Regionalen Wachstumskern zur Arbeit einpendeln (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Einpendler aus dem Landkreis Teltow-Fläming in die Stadt Luckenwalde



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA, Stand: 30. Juni 2007.

Aus den beiden Gemeinden zusammen kommen knapp die Hälfte (48 Prozent) aller Einpendler aus dem Landkreis. Danach streuen die Einpendlerzahlen zwischen den anderen Gemeinden innerhalb des Landkreises recht breit, wobei die Städte Zossen, Trebbin und Ludwigsfelde sowie die beiden Gemeinden Niedergörsdorf und Am Mellensee immerhin jeweils noch über 5 Prozent am Einpendleraufkommen aus dem Landkreis ausmachen.

An den genannten Zahlen wird deutlich, dass die Stadt Luckenwalde und ihre Unternehmen seit Jahren in der Lage sind, eine entsprechende Anziehungskraft auf die Fachkräfte der Region auszuüben.

## **4.2 Berufsstrukturen der Beschäftigung in Luckenwalde**

Ein Schwerpunkt der Untersuchungen bildete die Analyse der konkreten Berufsstrukturen der Beschäftigung im RWK Luckenwalde – und hier insbesondere die der zu untersuchenden Branchenkompetenzfelder. Damit stellt sich die Frage, welchen Anteil die Beschäftigung in den BKF an der Gesamtbeschäftigung des RWK hat und welche Anteile die in den BKF zu untersuchenden Berufe an den Berufen in der Stadt Luckenwalde insgesamt haben. Gerade Letzteres kann bekanntermaßen erheblich streuen, da es einerseits sozusagen allgemeine Berufe gibt, die in allen Branchen und Wirtschaftszweigen auftauchen und andererseits branchentypische Berufe, von denen die Beschäftigung in einer Branche in hohem Maße geprägt wird. Im Folgenden wird daher in einem ersten Schritt der Anteil der Beschäftigung in den zu untersuchenden BKF an der Gesamtbeschäftigung im RWK Luckenwalde dargestellt. In einem zweiten Schritt wird mit Hilfe der 20 am stärksten besetzten Berufe sowohl in Luckenwalde als auch im Land Brandenburg der Frage nachgegangen, wie das Gewicht der branchentypischen Berufe an der Gesamtbeschäftigung einzuschätzen ist.

### ***4.2.1 Die Beschäftigung in den Branchenkompetenzfeldern***

Die Datenquelle für die Beurteilung des Gewichts der Beschäftigung in den Branchenkompetenzfeldern an der Gesamtbeschäftigung in Luckenwalde bildet eine Sonderauswertung der von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen sv-pflichtigen Beschäftigung. In dieser Datenbank werden die sv-pflichtig Beschäftigten nicht nur nach den bekannten soziodemografischen Merkmalen einer Personen, sondern ebenso nach Branchen und Berufen ausgewiesen, in denen sie beschäftigt sind. Diese Datenbestände werden jedoch auf Gemeindeebene im Rahmen der amtlichen Statistik nicht veröffentlicht und können daher nur auf dem Wege von Sonderauswertungen einer Auswertung zugänglich gemacht werden. Für die vorliegende Studie wird von der BA eine Sonderauswertung der Beschäftigtenstrukturen für die Gemeinde Luckenwalde sowohl nach Wirtschaftsbranchen als auch innerhalb der Branchen nach den dort ausgeübten Berufen vorgenommen. Diese Sonderauswertung bildet die Grundlage für die im Folgenden dargestellten Befunde.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Im Abschnitt zur Methodik und Datenbasis der Untersuchung des Berichts sind bereits die verschiedenen Schwierigkeiten erläutert worden, die sich aus einer so kleinräumigen Betrachtung von Beschäftigungsstrukturen für sinnvolle Auswertungsroutinen ergeben. Vgl. hierzu Seite xy des vorliegenden Berichts.

Wie bereits erwähnt standen im Juni 2007 in Luckenwalde insgesamt 7.787 Personen in einem sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Von diesen insgesamt in der Stadt beschäftigten Personen waren den Angaben dieser Auswertung zufolge 1.507 Personen in den sechs zu untersuchenden BKF beschäftigt (vgl. Tabelle 1). Demnach lag der Anteil der in den BKF sv-pflichtig beschäftigten Personen an der Gesamtbeschäftigung der Stadt bei etwa 20 Prozent. Allein an diesem Prozentsatz wird bereits der Stellenwert sichtbar, den die Branchenkompetenzfelder für die Gesamtbeschäftigung des RWK einnehmen.

Allein in der Metallbe- und -verarbeitung waren Mitte 2007 fast 830 Personen sv-pflichtig beschäftigt – mit anderen Worten: jeder Zehnte Beschäftigte in der Stadt ging einer Tätigkeit in diesem Wirtschaftszweig nach.

Tabelle 1: sv-pflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Luckenwalde nach BKF<sup>1</sup>

| Berufe bzw. Berufsgruppe                                | Luckenwalde  |             |
|---------------------------------------------------------|--------------|-------------|
|                                                         | Personen     | Prozent     |
| Beschäftigte am Arbeitsort insgesamt                    | 7.787        | 100         |
| <b>darunter die 5 Branchenkompetenzfelder insgesamt</b> | <b>1.507</b> | <b>19,4</b> |
| nach den jeweiligen Branchenkompetenzfeldern            |              |             |
| ▪ Automotive                                            | 182          | 2,3         |
| ▪ Metallbe- und -verarbeitung                           | 829          | 10,6        |
| ▪ Biotechnologie                                        | 182          | 2,3         |
| ▪ Ernährungswirtschaft                                  | 188          | 2,4         |
| ▪ Tourismus                                             | 126          | 1,6         |

1 Ohne Mikroelektronik, da sie sich erst im Jahr 2008 angesiedelt hat.

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA

Noch plastischer wird der Stellenwert der BKF, wenn man sich die konkreten Berufe und Berufsgruppen anschaut, von denen die Beschäftigung in den fünf Branchenkompetenzfeldern geprägt wird und wenn man diese in den Kontext der 20 insgesamt am stärksten besetzten Berufe stellt.

#### ***4.2.2 Die 20 am stärksten besetzten Berufe in Luckenwalde***

Um das Gewicht der in den zu untersuchenden Branchenkompetenzfeldern anzutreffenden Berufsgruppen an der Gesamtbeschäftigung im RWK Luckenwalde einschätzen zu können, werden im Folgenden die 20 am stärksten besetzten Berufe bzw. Berufsgruppen aufgezeigt (vgl. Tabelle 2). Dabei zeigt diese Berufsperspektive, dass die in allen Branchen vertretenen Bürofachkräfte mit 14 Prozent auch in Luckenwalde die eindeutig dominierende Berufsgruppe ist. Darüber hinaus kommt den Berufen des Gesundheitswesens ebenso wie des Kredit- und Versicherungsgewerbes an den Beschäftigten in Luckenwalde insgesamt eine große Bedeutung zu.

Tabelle 2: Die 20 am stärksten besetzten Berufe und Berufsgruppen im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde, Stand: 30. Juni 2007

| Berufe bzw. Berufsgruppe                             | Luckenwalde  |           |
|------------------------------------------------------|--------------|-----------|
|                                                      | Personen     | Prozent   |
| Beschäftigte insgesamt                               | 7.787        | 100       |
| <b>darunter die 20 am stärksten besetzten Berufe</b> | <b>3.560</b> | <b>46</b> |
| Bürofachkräfte                                       | 1.070        | 14        |
| Krankenschwestern, -pfleger/-in, Hebammen            | 400          | 5         |
| Sozialarbeiter/-in, Sozialpfleger/-in                | 367          | 5         |
| Bankfachleute                                        | 275          | 4         |
| Kraftfahrzeugführer/-in                              | 200          | 3         |
| Helfer/-in in der Krankenpflege                      | 134          | 2         |
| Sprechstundenhelfer/-in                              | 123          | 2         |
| Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe           | 113          | 1,5       |
| Elektroinstallateure, -monteure                      | 105          | 1,3       |
| Maschineneinrichter, o.n.A.                          | 93           | 1,2       |
| Real-, Volks-, Sonderschullehrer/-in                 | 77           | 1,0       |
| Sonstige Mechaniker/-in                              | 77           | 1,0       |
| Mauerer                                              | 73           | 0,9       |
| Wächter/-in, Aufseher/-in                            | 70           | 0,9       |
| Kraftfahrzeuginstandsetzer/-in                       | 69           | 0,9       |
| Köche/-in                                            | 67           | 0,9       |
| Raum-, Hausratreiniger/-in                           | 66           | 0,8       |
| Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/-in       | 62           | 0,8       |
| Werbefachleute                                       | 61           | 0,8       |
| Betriebs- und Reparaturschlosser/-in                 | 56           | 0,7       |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA

Interessanter Weise wird das Gewicht der Berufe, aus denen sich die Berufsstruktur in den zu untersuchenden Branchenkompetenzfeldern zusammensetzt, bereits am Anteil derjenigen Berufe und Berufsgruppen an der Gesamtbeschäftigung Luckenwaldes sichtbar. Vergleicht man die 20 am stärksten besetzten Berufe bzw. Berufsgruppen in Luckenwalde mit denen im Land Brandenburg (vgl. Tabelle 3), so wird dieser Sachverhalt offensichtlich.

Tabelle 3: Die 20 am stärksten besetzten Berufe und Berufsgruppen im Land Brandenburg, Stand: 30. Juni 2007

| Berufe bzw. Berufsgruppe                             | Land Brandenburg |           |
|------------------------------------------------------|------------------|-----------|
|                                                      | Personen         | Prozent   |
| Beschäftigte insgesamt                               | 724.856          | 100       |
| <b>darunter die 20 am stärksten besetzten Berufe</b> | <b>366.443</b>   | <b>51</b> |
| Bürofachkräfte                                       | 97.708           | 13        |
| Verkäufer/-in                                        | 42.447           | 6         |
| Kraftfahrzeugführer/-in                              | 29.526           | 4         |
| Krankenschwestern, -pfleger/-in, Hebammen            | 21.483           | 3         |
| Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe           | 16.265           | 2         |
| Sozialarbeiter/-in, Sozialpfleger/-in                | 14.156           | 2         |
| Köche/-in                                            | 13.885           | 2         |
| Kindergärtner/-in, Kinderpfleger/-in                 | 13.723           | 2         |
| Elektroinstallateure, -monteure                      | 13.186           | 2         |
| Lager-, Transportarbeiter/-in                        | 12.896           | 2         |
| Sprechstundenhelfer/-in                              | 11.773           | 2         |
| Raum-, Hausratreiniger/-in                           | 10.302           | 1,4       |
| Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/-in       | 9.865            | 1,4       |
| Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter         | 9.565            | 1,3       |
| Schlosser/-in, o.n.A.                                | 9.557            | 1,3       |
| Techniker/-in, o.n.A                                 | 8.473            | 1,2       |
| Kraftfahrzeuginstandsetzer/-in                       | 8.290            | 1,1       |
| Helfer/-in in der Krankenpflege                      | 7.952            | 1,1       |
| Bankfachleute                                        | 7.732            | 1,1       |
| Mauerer                                              | 7.659            | 1,1       |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA

Wie zu erwarten, finden sich unter den 20 am stärksten besetzten Berufen in Luckenwalde und im Land Brandenburg zu großen Teilen die gleichen Berufe wieder. So kommt z. B. in beiden Regionen den Bürofachkräften der Hauptanteil an allen Berufen zu. Ebenso finden sich in beiden Regionen Berufe des Gesundheitswesens unter den so genannten „Top-20“. Dies trifft zum Teil auch auf jene Berufe zu, von denen die Beschäftigungsstruktur in den BKF geprägt wird. So sind z. B. die in Luckenwalde anzutreffenden Elektroinstallateure und -monteure ebenso wie die Kraftfahrzeuginstandsetzer/-in im Land Brandenburg ebenfalls in dieser Gruppe anzutreffen. Gleichwohl zeigen sich bei dem Vergleich der beiden Regionen auch interessante Unterschiede: So finden sich in Luckenwalde unter den hier in Rede stehenden Berufen auch die Berufe Maschineneinrichter/-in, sonstige Mechaniker/-in und Betriebs- und Reparaturschlosser/-in, die im Land Brandenburg nicht zu den stärksten 20 Berufen gehören. Diese Sachverhalte lassen sich dahingehend interpretieren, dass sich das Gewicht der BKF im

RWK Luckenwalde durchaus auf die Gesamtbeschäftigung auswirkt. Das bedeutet auf der anderen Seite, dass eine positive Beschäftigungsentwicklung nicht nur für ein dynamisches Wachstum eben dieser Branchen spricht, sondern sich dieses Wachstum auch nachhaltig auf die Situation der Gesamtbeschäftigung in Luckenwalde auswirkt.

### **4.3 Die Arbeitsmarktsituation – ein Spiegel der Beschäftigungsentwicklung**

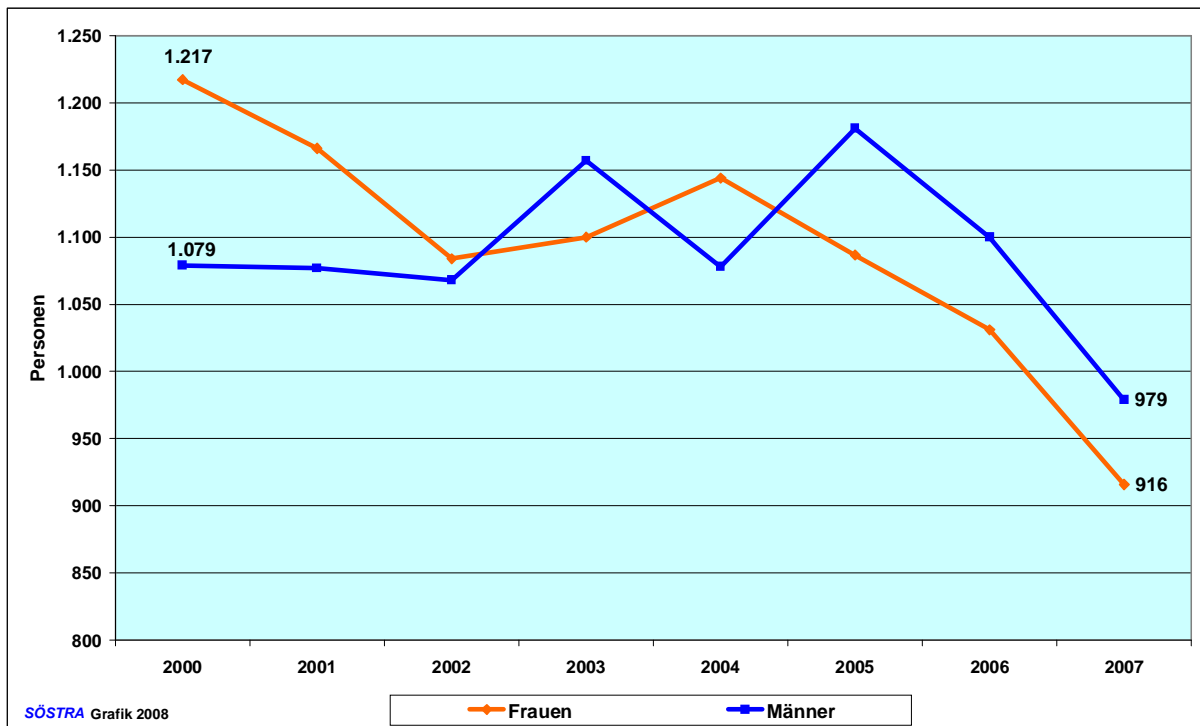
Im Durchschnitt des Jahres 2007 waren im RWK Luckenwalde 1.895 Personen arbeitslos gemeldet. Dies markiert den bisher niedrigsten Jahresdurchschnittswert in diesem Jahrzehnt. Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 13 Prozent – ebenfalls der niedrigste Wert seit Beginn des Jahres 2000. Damit ist in dieser Zeitspanne im RWK eine günstigere Entwicklung der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen als der Landkreis Teltow-Fläming insgesamt. Im Kreis gab es 2007 jahresdurchschnittlich 10.351 arbeitslos gemeldete Personen – gegenüber dem Jahr 2000 ein Rückgang auf 85 Prozent.

Schaut man sich einzelne Personengruppen unter den Arbeitslosen insgesamt an, so zeigen sich durchaus unterschiedliche Entwicklungen: Im Folgenden wird die Arbeitslosigkeit zunächst nach den Geschlechtern untersucht. Anschließend werden die Zielgruppen der Jugendlichen bis unter 25 Jahren analysiert. Danach werden jene Arbeitslose betrachtet, die im Alter von 55 Jahren und älter sind. Abschließend folgt ein kurzes Blick auf die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit im RWK.

Die *Frauenarbeitslosigkeit* konnte in den letzten Jahren im RWK deutlich stärker reduziert werden als die der Männer. Von den 1.895 Arbeitslosen des Jahres 2007 in der Stadt Luckenwalde waren 916 Frauen. Damit hatten die beiden Geschlechter einen etwa gleichen Anteil an den Arbeitslosen insgesamt. Auch die geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten lagen auf gleichem Niveau und differierten in diesem Jahr nur um 0,2 Prozentpunkte: 13,1 Prozent bei den Frauen zu 13,3 Prozent bei den Männern. Demgegenüber lag die Arbeitslosenquote der Frauen im Jahr 2000 noch bei 17,5 Prozent, während der Vergleichswert bei den Männer damals 14,7 Prozent betrug. Mit anderen Worten: Von der Beschäftigungsentwicklung in den letzten 7 Jahren konnten Frauen in Luckenwalde in deutlich höherem Maße profitieren als Männer.

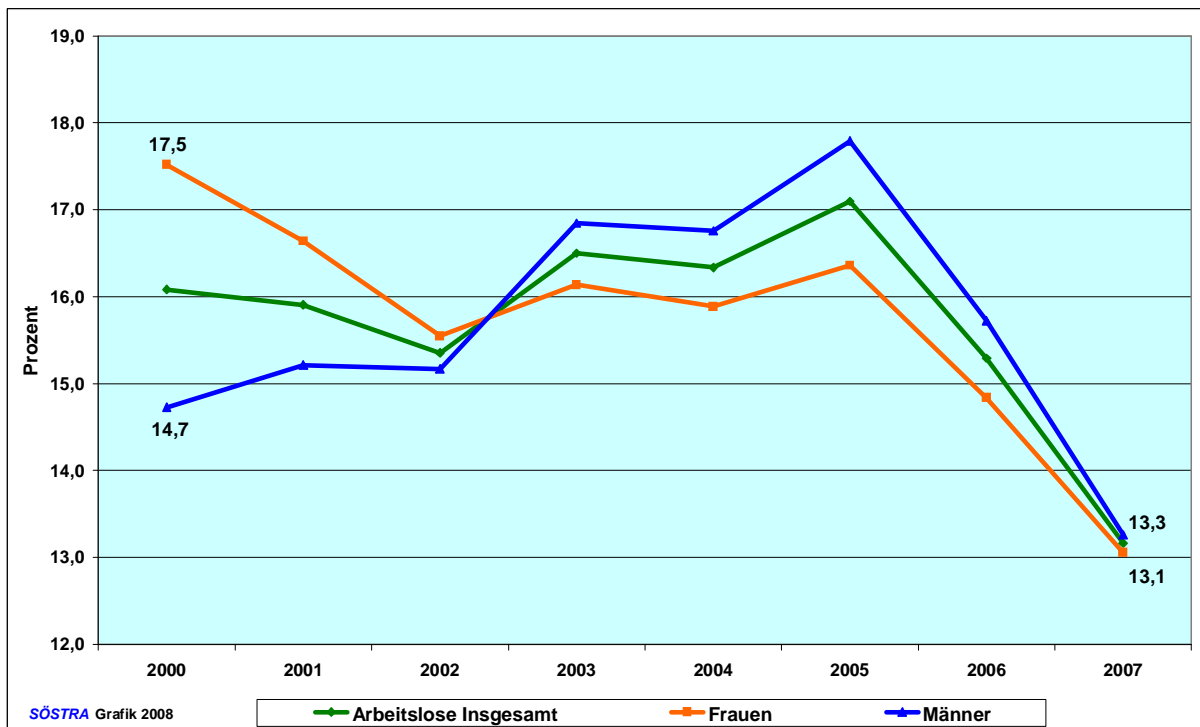
Sieht man sich die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in diesem Jahrzehnt bei Männern und Frauen an, so haben Frauen vor allem in den Jahren 2000 bis 2003 ihre Betroffenheit von Arbeitslosigkeit deutlich reduzieren können, während die Arbeitslosenquote der Männer bereits in diesen ersten Jahren des Jahrzehnts anstieg. Zwischen 2002 und 2005 sind die Arbeitslosenquoten dann wieder bei beiden Geschlechtern angestiegen; allerdings bei den Männern deutlich stärker als bei den Frauen. Seit 2005 sind die Quoten bei beiden Geschlechtern wieder gesunken – diesmal allerdings die der Männer schneller als die der Frauen. Dies deutet darauf hin, dass Männer von der konjunkturellen Entwicklung der letzten drei Jahr in höherem Maße profitieren konnten als Frauen.

Abbildung 5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Luckenwalde nach Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

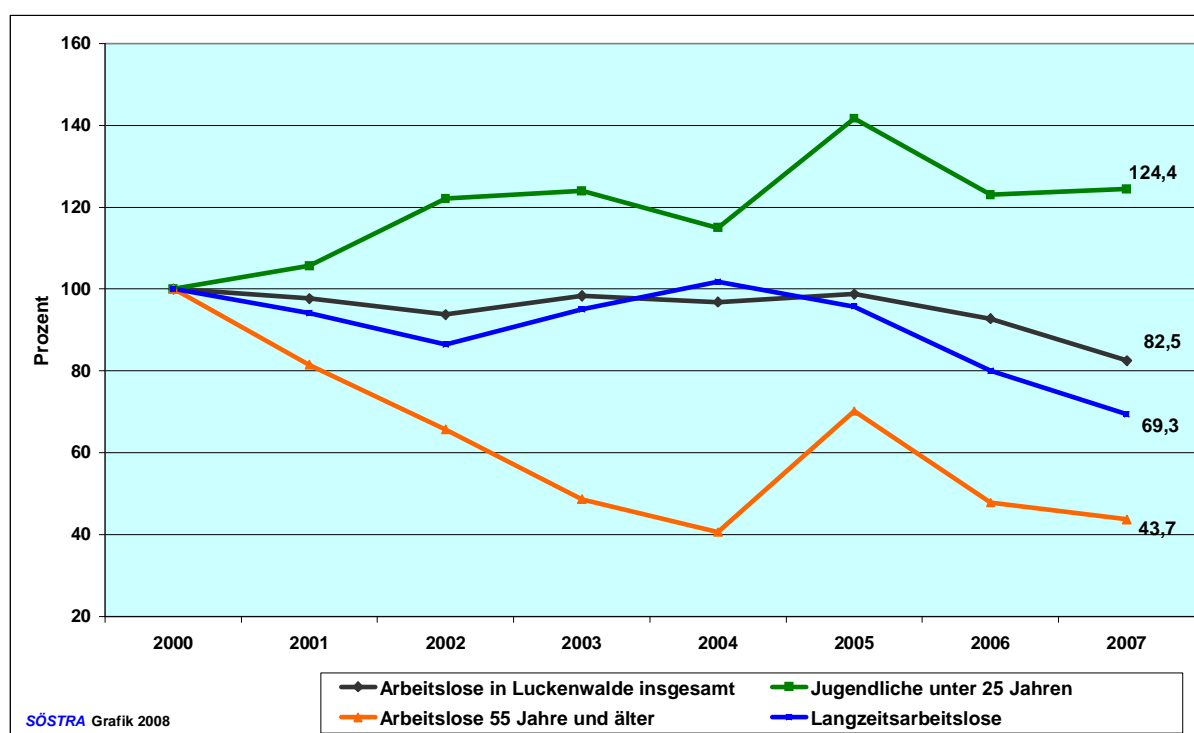
Abbildung 6: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Luckenwalde nach Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

Die **Jugendarbeitslosigkeit** – hier im Sinne der arbeitslosen Jugendlichen im Alter bis unter 25 Jahren – konnte in dieser Zeitspanne nicht gesenkt werden. 2007 waren in Luckenwalde 265 Jugendliche arbeitslos gemeldet. In der Konsequenz ist der Anteil Jugendlicher an den Arbeitslosen insgesamt von etwas über 9 Prozent im Jahr 2000 auf 14 Prozent im Jahr 2007 angestiegen. In diesem Punkt verzeichnet der RWK in etwa die gleiche Entwicklung wie der Landkreis Teltow-Fläming insgesamt. Allerdings sind bei den arbeitslosen Jugendlichen die beiden Geschlechter in unterschiedlichem Maße betroffen. Während der Anteil der jungen Frauen an den weiblichen Arbeitslosen insgesamt in dieser Zeitspanne von knapp 7 auf etwas über 12 Prozent anstieg, wuchs der Vergleichswert bei den jungen Männern von über 12 auf knapp unter 16 Prozent an. Dies deutet darauf hin, dass in Luckenwalde junge Männer bei ihrer Integration in das Erwerbsleben mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sind als die jungen Frauen.

Abbildung 7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Luckenwalde nach Personengruppen

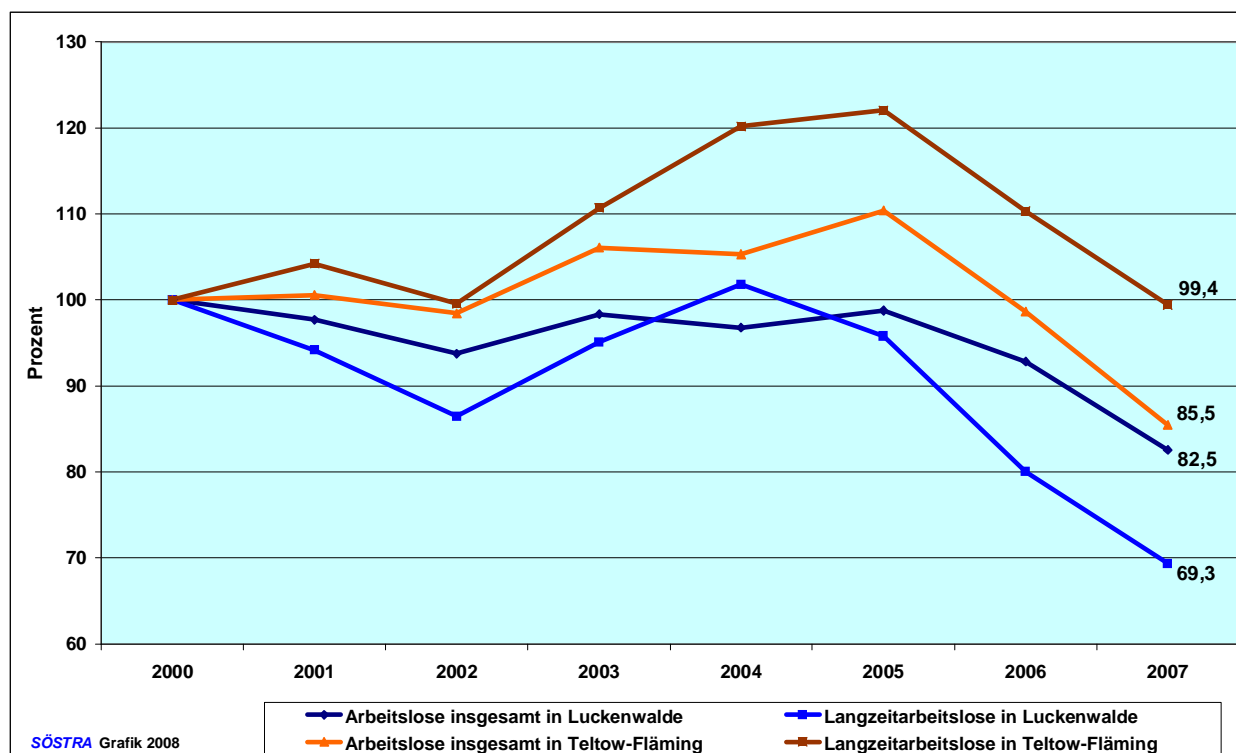


Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

Die Arbeitslosigkeit jener Personen, die sich in einem **Alter von 55 Jahren und älter** befinden, entwickelte sich in diesem Zeitraum erfreulicher Weise genau entgegengesetzt: 2007 gab es in Luckenwalde 213 Arbeitslose in dieser Altersgruppe – quantitativ in etwa das gleiche Niveau wie bei den arbeitslosen Jugendlichen. In den letzten 8 Jahren jedoch konnte die Anzahl der älteren Arbeitslosen mehr als halbiert werden. Durch diese noch günstigere Entwicklung als bei den Arbeitslosen insgesamt, hat sich auch ihr Anteil an den Arbeitslosen von 21 auf 11 Prozent reduziert. Und von dieser Entwicklung konnten auch die beiden Geschlechter in etwa gleichem Umfang profitieren.

Nicht nur der Vollständigkeit halber soll abschließend ein Blick auf die Entwicklung der **Langzeitarbeitslosigkeit** geworfen werden: Sie hat sich in den ersten acht Jahren dieses Jahrzehnts im RWK Luckenwalde positiv entwickelt: Waren 2000 noch fast 1.000 Personen länger als ein Jahr ununterbrochen arbeitslos gemeldet, so hat sich ihre Zahl bis 2007 auf knapp unter 700 Personen reduziert. Da die Langzeitarbeitslosigkeit stärker abgebaut wurde als die Arbeitslosigkeit insgesamt, ist ihr Anteil im RWK von 43 auf 37 Prozent gesunken. Die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich damit hier besser entwickelt als im Landkreis Teltow-Fläming insgesamt. Da im Untersuchungszeitraum die Arbeitslosigkeit insgesamt im Landkreis zurückgegangen ist, das Volumen der Langzeitarbeitslosigkeit jedoch auf etwa gleichem Niveau verharrte, ist der Anteil letzterer von 35 auf 40 Prozent angestiegen.

Abbildung 8: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Luckenwalde und im Landkreis Teltow-Fläming



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der BA

Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit im RWK insgesamt ist vor allem auf den Abbau der Dauerarbeitslosigkeit bei Frauen zurückzuführen: Da die Langzeitarbeitslosigkeit deutlich stärker abgebaut wurde als die Arbeitslosigkeit bei Frauen insgesamt, konnte der Anteil von knapp 52 auf 41 Prozent gesenkt werden. Demgegenüber fiel die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Männern deutlich geringer aus als bei Frauen: Bei Männern reduzierte sich der Langzeitarbeitslosenanteil im Untersuchungszeitraum von 34 auf 32 Prozent. Damit hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit in dem hier zu untersuchenden RWK bei beiden Geschlechtern günstiger entwickelt als im Landkreis Teltow-Fläming insgesamt.

## 5. Die Unternehmensbefragungen 2007 und 2008

### 5.1 Befragungsergebnisse im Überblick

In den Jahren 2007 und 2008 hat die Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde – im Zusammenwirken mit der LASA – die ersten beiden Unternehmensbefragungen im RWK Luckenwalde durchgeführt. Die erste Befragung fand in den Monaten Juli bis September 2007 statt. An ihr haben 39 von 87 infragekommenden Unternehmen teilgenommen.<sup>9</sup> Die Erhebung richtete sich an alle Unternehmen der sechs Branchenkompetenzfelder. Aufbauend auf den Erfahrungen der ersten Befragung im Jahr 2007 wurde das Frageprogramm 2008 erweitert und umfassender gestaltet. Die vorliegenden Auswertungen der Befragungsergebnisse basieren auf einem hohen Repräsentationsgrad (vgl. Tabelle 4 und 5). Wie die im Rahmen dieser Studie durchgeführten die Unternehmer- und Expertengespräche gezeigt haben – stellen sie das umfassendste und aktuellste empirische Material für den RWK Luckenwalde dar. Es sollte daher vorgesehen werden, diese Befragung auch künftig im Jahresabstand fortzusetzen. Damit würden langfristige Zeitreihen entstehen, die Rückschlüsse auf Ursachen von Auswirkungen wirtschaftlicher und konjunktureller Entwicklungen ermöglichen.

Tabelle 4: Rücklaufquoten und Beschäftigtenanteile der beiden Unternehmensbefragungen

| Branchenkompetenzfeld        | Rücklaufquote |      | Beschäftigtenanteil |      |
|------------------------------|---------------|------|---------------------|------|
|                              | 2007          | 2008 | 2007                | 2008 |
|                              | Prozent       |      |                     |      |
| Automotive                   | 100           | 100  |                     |      |
| N = 6      N = 6             |               |      |                     |      |
| Metall-/Elektro              |               | 50   |                     |      |
| N = 14      N = 18           |               |      |                     |      |
| Ernährung                    |               | 64   |                     |      |
| N = 6      N = 7             |               |      |                     |      |
| Biotechnologie               |               | 50   |                     |      |
| N = 7      N = 12            |               |      |                     |      |
| Tourismus                    |               | 30   |                     |      |
| N = 6      N = 11            |               |      |                     |      |
| Mikroelektronik <sup>1</sup> |               | 67   |                     |      |
| N = 0      N = 0             |               |      |                     |      |
| BKF insgesamt                |               | 50   |                     |      |
| N = 39      N = 56           |               |      |                     |      |

1 Da sich die Mikroelektronikunternehmen erst im Laufe des Jahres 2007 angesiedelt haben, konnten diese in der ersten Befragungswelle noch nicht befragt werden.

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

9 Vgl. Stadt Luckenwalde: Regionaler Wachstumskern Luckenwalde. Umsetzung und Fortschreibung des Standortentwicklungskonzeptes. Sachstandsbericht Stand: 30. Juni 2008, Luckenwalde, Juni 2008, S. 8.

Tabelle 5: Antwortende Unternehmen nach Betriebsgrößenstruktur je BKF und gesamt in den Jahren 2007 und 2008

| Branchenkompetenzfeld  | Beschäftigte in Unternehmen der folgenden Betriebsgrößenklassen ..... |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
|                        | 1 bis 4                                                               |           | 5 bis 9   |           | 10 bis 49 |           | 50 bis 249 |           | Über 250 |           |
|                        | 2007                                                                  | 2008      | 2007      | 2008      | 2007      | 2008      | 2007       | 2008      | 2007     | 2008      |
| <b>Automotive</b>      | 17                                                                    | <b>17</b> | 17        | <b>0</b>  | 33        | <b>50</b> | 17         | <b>17</b> | 17       | <b>17</b> |
| N = 6   N = 6          |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>Metall/Elektro</b>  | 14                                                                    | <b>6</b>  | 14        | <b>28</b> | 43        | <b>39</b> | 29         | <b>28</b> | 0        | <b>0</b>  |
| N = 12   N = 15        |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>Ernährung</b>       | 0                                                                     | <b>14</b> | 50        | <b>43</b> | 17        | <b>14</b> | 33         | <b>29</b> | 0        | <b>0</b>  |
| N = 5   N = 7          |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>Biotechnologie</b>  | 0                                                                     | <b>33</b> | 43        | <b>33</b> | 43        | <b>25</b> | 14         | <b>8</b>  | 0        | <b>0</b>  |
| N = 7   N = 8          |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>Tourismus</b>       | 0                                                                     | <b>18</b> | 33        | <b>36</b> | 67        | <b>27</b> | 0          | <b>18</b> | 0        | <b>0</b>  |
| N = 6   N = 8          |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>Mikroelektronik</b> | 0                                                                     | <b>0</b>  | 0         | <b>50</b> | 0         | <b>50</b> | 0          | <b>0</b>  | 0        | <b>0</b>  |
| N = 0   N = 2          |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |
| <b>BKF insgesamt</b>   | <b>8</b>                                                              | <b>15</b> | <b>28</b> | <b>32</b> | <b>41</b> | <b>34</b> | <b>21</b>  | <b>17</b> | <b>3</b> | <b>3</b>  |
| N = 36   N = 46        |                                                                       |           |           |           |           |           |            |           |          |           |

Quelle: Angaben der Stabsstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

Die antwortenden Unternehmen der fünf bzw. sechs Branchenkompetenzfelder repräsentieren sowohl 2007 als auch 2008 rund ein Viertel der Beschäftigten der Stadt Luckenwalde. In den 39 Unternehmen, die 2007 an der Befragung teilgenommen haben, sind 1.665 darunter 559 weibliche (32 Prozent) Personen beschäftigt. In den 56 antwortenden Unternehmen der Befragung 2008 waren zum Befragungszeitpunkt 1.900, darunter 604 weibliche (37 Prozent), Personen tätig. Die Spannweite des Anteils weiblicher Beschäftigter in den BKF reicht erwartungsgemäß von 19 Prozent (Automotive) bis 58 Prozent (2007) bzw. 61 Prozent (2008) im Tourismus.

Die **Beschäftigungssituation** hat sich bei einem stetigen Abbau bis 2005 seit dem wieder erholt und steigt an. Bereits im Jahr 2007 waren gegenüber 2005 rund 300 Personen mehr in Beschäftigung. Dazu hat auch die initiativreiche Arbeit der Stabsstelle Wirtschaftsförderung im RWK Luckenwalde beigetragen, was auch die steigende Bereitschaft der Teilnahme der Unternehmen an den Befragungen der Stabsstelle unterstreicht (2007: 39 Unternehmen; 2008: 56 Unternehmen).

Die Altersstruktur der Beschäftigten im RWK Luckenwalde ist über die Jahre 2007 und 2008 relativ konstant. Lediglich die große Schwankung im BKF Tourismus in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre stellt einen (bisher nicht aufklärbaren) Ausreißer dar, der auch die gesamten Durchschnittswerte beeinflusst (vgl. Tabelle 6) und keine weiteren Wertungen zulässt. Alle anderen BKF können auf eine im Vergleich zu den sv-pflichtig Beschäftigten zum Landkreis

Teltow-Fläming und dem Land Brandenburg relativ gute Altersstruktur verwiesen. In wie weit dieser Vergleich Verzerrungen beinhaltet ist methodisch nicht eindeutig erklärbar, da nicht bekannt ist wie beispielsweise gering Verdienende, Zeitarbeiter von den antwortenden Unternehmen in den Aussagen zu Beschäftigten berücksichtigt wurden.

Tabelle 6: Altersstruktur der Beschäftigten in den antwortenden Unternehmen nach BKF 2007 und 2008

| Branchenkompetenzfeld  | Beschäftigte in Unternehmen in folgenden Altersgruppen ..... |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
|------------------------|--------------------------------------------------------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---------|------|
|                        | 15 bis 24                                                    |      | 25 bis 34 |      | 35 bis 44 |      | 45 bis 54 |      | über 55 |      |
|                        | Jahre                                                        |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
|                        | 2007                                                         | 2008 | 2007      | 2008 | 2007      | 2008 | 2007      | 2008 | 2007    | 2008 |
| <b>Automotive</b>      | 9                                                            | 8    | 16        | 11   | 34        | 32   | 32        | 36   | 9       | 14   |
| N = 6   N = 6          |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>Metall/Elektro</b>  | 9                                                            | 3    | 11        | 12   | 32        | 25   | 32        | 43   | 16      | 17   |
| N = 12   N = 15        |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>Ernährung</b>       | 11                                                           | 10   | 16        | 11   | 38        | 30   | 18        | 30   | 18      | 19   |
| N = 5   N = 7          |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>Biotechnologie</b>  | 21                                                           | 21   | 20        | 20   | 31        | 37   | 21        | 11   | 6       | 12   |
| N = 7   N = 8          |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>Tourismus</b>       | 44                                                           | 3    | 17        | 31   | 16        | 28   | 19        | 15   | 5       | 11   |
| N = 6   N = 8          |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>Mikroelektronik</b> | 0                                                            | 13   | 0         | 13   | 0         | 22   | 0         | 43   | 0       | 9    |
| N = 0   N = 2          |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |
| <b>BKF insgesamt</b>   | 18                                                           | 10   | 15        | 17   | 30        | 29   | 26        | 30   | 11      | 14   |
| N = 36   N = 46        |                                                              |      |           |      |           |      |           |      |         |      |

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

Die Beschäftigtenentwicklung in den BKF ist seit 2005 bemerkenswert gestiegen bzw. konstant geblieben (vgl. Tabelle 7). Die Befragung von 2007 ergab, dass die meisten Unternehmen ihre Beschäftigung erweitern konnten und dadurch die geringen unternehmensbedingten Freisetzungen von Arbeitnehmern bei weitem kompensiert wurden. Die Befragung 2008 ergab ein bedeutend belastbares Bild: Danach ist die Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren in den BKF zu einem Drittel konstant geblieben und zu zwei Dritteln ausgebaut worden. Auch für die nächsten zwei Jahre wird von den Unternehmen eine sehr positive Beschäftigungsentwicklung erwartet. Da die Befragungsergebnisse zu einem Zeitpunkt vorlagen als das ganze Ausmaß der Finanz- und Konjunkturkrise noch nicht bekannt war, müssen diese Einschätzungen der Unternehmen mit großer Zurückhaltung bewertet werden. Hinzu kommt, dass das antwortende Unternehmenssample nicht mit dem Gesamtbestand der Unternehmen eines Branchenkompetenzfeldes gleich gesetzt werden darf. Erfahrungsgemäß sind in Betriebsbefragungen jene Firmen überproportioniert, die auf eine

günstige Unternehmenssituation und damit positive Geschäftsentwicklung verweisen können. Damit werden Befragungsergebnisse immer ein wenig positiv überzeichnet sein.

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung in den beiden letzten und den beiden kommenden Jahren (Befragung 2008)

| Beschäftigten-<br>gruppen      | Beschäftigungsentwicklung in den BKF insgesamt .... |                     |           |                                |                     |           |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|-----------|--------------------------------|---------------------|-----------|
|                                | in den beiden letzten Jahren                        |                     |           | in den beiden kommenden Jahren |                     |           |
|                                | gesunken                                            | gleich<br>geblieben | gestiegen | gesunken                       | gleich<br>geblieben | gestiegen |
|                                | Prozent                                             |                     |           |                                |                     |           |
| Beschäftigte –<br>insgesamt    | 2,4                                                 | 31,3                | 66,3      | 11,9                           | 47,0                | 41,1      |
| darunter:<br>Hochqualifizierte | 0,1                                                 | 45,6                | 54,3      | 0                              | 46,4                | 53,6      |

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

Der Bedarf an Fachkräften scheint in den drei BKF Automotive, Biotechnologie und Mikroelektronik am größten zu sein und dies vor allem bei hochqualifizierten Beschäftigten. Dagegen erwarten die antwortenden Unternehmen der BKF Ernährung und Tourismus eine zu 100 Prozent gleichbleibende Beschäftigung.

Ebenso positiv sind die Einschätzungen der Unternehmen in der Befragung 2008 (in der Befragung 2007 wurde danach nicht gefragt) zur Umsatzentwicklung in den beiden letzten und die Erwartungen für die beiden nächsten Jahren. Zwei Drittel aller Unternehmen geben an, in den beiden letzten Jahren ihren Umsatz „leicht“ (bis 9 Prozent) bzw. „stark“ (über 10 Prozent) gesteigert zu haben. Bei einem Viertel aller Unternehmen ist nach eigener Aussage der Umsatz konstant geblieben. Die Erwartungen für die nächsten beiden Jahre sind aus der Sicht der Unternehmen etwas moderater. Rund 40 Prozent der Unternehmen rechnen mit einem konstanten Umsatz und jedes zweite mit einem „leichten“ bzw. „starken“ Umsatzanstieg.

In Bezug auf ihre Qualifikationsstruktur sind die Branchenkompetenzfelder in Luckenwalde gut aufgestellt. In Brandenburg haben insgesamt aller Beschäftigten rund 9 Prozent einen Hoch- und Fachhochabschluss. In den antwortenden Unternehmen der BKF Luckenwalde beträgt der Anteil von Hoch- und Fachschulabsolventen allein in der Produktion 14 Prozent, in der Verwaltung kommen nochmals 16 Prozent hinzu. Solche BKF wie Automotive, Biotechnologie und Mikroelektronik liegen um das drei- bis sechsfache über den Brandenburger Durchschnitt. Auch in den anderen BKF liegt der Anteil der Beschäftigten mit Hoch- und Fachhochschulabschluss über den Brandenburger Durchschnitt (vgl. Tabelle 8). 60 Prozent aller Beschäftigten in den BKF können auf eine Berufsausbildung verweisen; nur ein Prozent der Beschäftigten ist ohne Ausbildung.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Die verbleibende Differenz von 9 Prozent zu 100 sind Tätigkeiten im Verkauf, die in dieser Auswertung nicht berücksichtigt wurden, weil sie sich nur auf zwei Branchenkompetenzfelder (Ernährungsgewerbe und Tourismus) konzentrieren.

Tabelle 8: Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den BKF nach den beiden Bereichen Produktion und Verwaltung (Befragung 2008)

| Branchenkompetenzfeld | Fallzahl        | Hochschulabschluss | Fachschulabschluss | Duale Berufsausbildung | Ohne Berufsausbildung |
|-----------------------|-----------------|--------------------|--------------------|------------------------|-----------------------|
|                       |                 | Prozent            |                    |                        |                       |
| <b>5.1 Produktion</b> |                 |                    |                    |                        |                       |
| Automotive            | (N = 5)         | 12,5               | *                  | 52,4                   | *                     |
| Metall/Elektro        | (N = 15)        | 2,0                | 7,7                | 74,7                   | 1,6                   |
| Ernährung             | (N = 7)         | *                  | 7,3                | 59,9                   | *                     |
| Biotechnologie        | (N = 7)         | 39,7               | 2,1                | 34,9                   | *                     |
| Tourismus             | (N = 7)         | *                  | *                  | 42,9                   | *                     |
| Mikroelektronik       | (N = 2)         | 19,0               | 26,5               | 33,5                   | *                     |
| <b>BKF insgesamt</b>  | <b>(N = 43)</b> | <b>10,2</b>        | <b>4,0</b>         | <b>45,3</b>            | <b>0,3</b>            |
| <b>5.2 Verwaltung</b> |                 |                    |                    |                        |                       |
| Automotive            | (N = 5)         | 12,2               | 4,0                | 18,9                   | *                     |
| Metall/Elektro        | (N = 15)        | 5,7                | 3,9                | 4,3                    | 0,1                   |
| Ernährung             | (N = 7)         | 0,4                | 0,8                | 4,4                    | *                     |
| Biotechnologie        | (N = 7)         | 9,0                | 0,9                | 13,4                   | *                     |
| Tourismus             | (N = 7)         | 3,6                | 8,3                | 16,7                   | *                     |
| Mikroelektronik       | (N = 2)         | 7,0                | 7,0                | 7,0                    | *                     |
| <b>BKF insgesamt</b>  | <b>(N = 43)</b> | <b>8,3</b>         | <b>7,4</b>         | <b>15,2</b>            | <b>0,3</b>            |

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

Von den hochqualifizierten Mitarbeitern arbeiten 18 Prozent in Forschung und Entwicklung, was einem Anteil an FuE-Beschäftigten in den Unternehmen der BKF von rund 6 Prozent entspricht. Dies liegt um über 2 Prozentpunkte unter dem Anteil der in FuE-Beschäftigten Brandenburger Unternehmen, die kontinuierlich FuE betreiben.<sup>11</sup>

Trotz der sehr günstigen Situation bei den Fachkräften – sowohl im Besitz als auch in der Altersstruktur – im RWK Luckenwalde ist der Fachkräftebedarf bei den Unternehmen des RWK sehr hoch (vgl. Tabelle 9) und das in beiden Jahresbefragungen gleich hoch. Der hohe Fachkräftebedarf hat mehrere Ursachen, so u. a.:

- Jedes zweite antwortende Unternehmen plant Erweiterungen der Produktion und jedes dritte Unternehmen benötigt Personalersatz.
- In allen BKF werden Fachkräfte mit neuen und zusätzlichen Qualifikationen gesucht.
- Die vorhandene Quantität an Fachkräften reicht nicht in der Qualität aus.

<sup>11</sup> Vgl. EuroNorm: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin, Juli 2007.

Tabelle 9: Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den BKF nach den beiden Bereichen Produktion und Verwaltung (Befragung 2008)

| Branchenkompetenzfeld        |        | JA      |      | NEIN |      |
|------------------------------|--------|---------|------|------|------|
|                              |        | 2007    | 2008 | 2007 | 2008 |
|                              |        | Prozent |      |      |      |
| Automotive                   |        | 83      | 67   | 17   | 33   |
| N = 6                        | N = 6  |         |      |      |      |
| Metall-/Elektro              |        | 79      | 47   | 21   | 53   |
| N = 14                       | N = 18 |         |      |      |      |
| Ernährung                    |        | 0       | 43   | 100  | 57   |
| N = 6                        | N = 7  |         |      |      |      |
| Biotechnologie               |        | 71      | 70   | 29   | 30   |
| N = 7                        | N = 12 |         |      |      |      |
| Tourismus                    |        | 83      | 73   | 17   | 27   |
| N = 6                        | N = 11 |         |      |      |      |
| Mikroelektronik <sup>1</sup> |        | 0       | 100  | 0    | 0    |
| N = 0                        | N = 0  |         |      |      |      |
| BKF insgesamt                |        | 67      | 67   | 33   | 33   |
| N = 39                       | N = 56 |         |      |      |      |

1 Da sich die Mikroelektronikunternehmen erst im Laufe des Jahres 2007 angesiedelt haben, konnten diese in der ersten Befragungswelle noch nicht befragt werden.

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde und eigene Berechnungen.

Die Unternehmen nutzen ein breites Spektrum für die Rekrutierung ihres Fachkräftebedarfes. Die fünf wichtigsten Quellen sind dabei 2008, die von den Unternehmen genannten (in Klammern 2007):

- die Mundpropaganda mit 77 Prozent der Nennungen (39 Prozent)
- die Agentur für Arbeit mit 76 Prozent der Nennungen (64 Prozent)
- das Internet mit 59 Prozent der Nennungen (26 Prozent)
- Anzeigewerbungen mit 55 Prozent der Nennungen (46 Prozent)
- Hochschulen mit 38 Prozent der Nennungen (2007 nicht extra ausgewiesen)

Sonstige Quellen ergeben zusammengefasst 39 Prozent der Nennungen, 2007 waren es 21 Prozent. Unter sonstige Quellen sind u. a. genannt: Forschungseinrichtungen, Abwerbung, Nutzung alter Bewerbungen, Personaldienstleister, Zeitarbeitsunternehmen, Initiativbewerbungen, Partner (2007 wurden Hochschulen unter Sonstige geführt).

Aus den vorliegenden Ergebnissen der Befragungen und den daraus hier abgeleiteten Folgerungen geht hervor, dass die Mitarbeiterqualifizierung zu einer der wichtigsten Aufgaben des RWK Luckenwalde werden muss, um den Bedarf an Fachkräften decken zu helfen. Zusammengefasst kann dies auch aus den Befragungsergebnissen empirisch unterlegt werden (vgl. Tabelle 8).

Aus den Befragungsergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass vor allem der aktuelle Qualifizierungsbedarf sehr schnell zugenommen hat. Die Aktualität dieses Tatbestandes gewinnt sicherlich durch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise in Deutschland vor allem in den Branchenkompetenzfeldern Automotive und Metallbe- und -verarbeitung im RWK Luckenwalde noch an Bedeutung. Die wichtigsten Weiterbildungsthemen in den einzelnen BKF sind in nachfolgender Übersicht zusammengestellt:

Übersicht 1: Weiterbildungsthemen nach Branchenkompetenzfeldern in Luckenwalde

| Branchenkompetenzfeld | Weiterbildungsthemen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Automotive            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Auffrischungslehrgänge, Aktualisierungen bei Schweißerpässen;</b></li> <li>▪ <b>QMS;</b></li> <li>▪ <b>neue Technologien, neue Fertigungstechniken;</b></li> <li>▪ <b>jährliche, fachspezifische Pflichtschulungen;</b></li> <li>▪ <b>Messtechniker.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |
| Metall                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Anpassungsschulungen neue Technologien;</b></li> <li>▪ <b>Lackiertechniken;</b></li> <li>▪ <b>Schweißprüfungen auch von den Schweißingenieuren;</b></li> <li>▪ <b>Laser- und Sicherheitsfachkräfte;</b></li> <li>▪ <b>Sprachen;</b></li> <li>▪ <b>Meisterschule;</b></li> <li>▪ <b>Umformtechnik, Stanzen;</b></li> <li>▪ <b>CNC Steuerung;</b></li> <li>▪ <b>CAD Programmierung;</b></li> <li>▪ <b>Gabelstaplerprüfungen;</b></li> <li>▪ <b>Mechatronik.</b></li> </ul> |
| Ernährung             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Hausinterne Verkaufsschulung;</b></li> <li>▪ <b>Verkaufsförderung;</b></li> <li>▪ <b>Schulungen zur Hygiene;</b></li> <li>▪ <b>Arbeitsschutz.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Biotechnologie        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>QMS</b></li> <li>▪ <b>Management</b></li> <li>▪ <b>Gefahrenumgang</b></li> <li>▪ <b>neue Technologien.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Tourismus             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Aquafitness und Sportkurse;</b></li> <li>▪ <b>Marketing;</b></li> <li>▪ <b>Produktschulung;</b></li> <li>▪ <b>Meisterausbildung;</b></li> <li>▪ <b>Service.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Mikroelektronik       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Sprachen;</b></li> <li>▪ <b>neue Technologien;</b></li> <li>▪ <b>Robotertechnologien;</b></li> <li>▪ <b>Lasertechnik;</b></li> <li>▪ <b>Fördertechnologien.</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Quelle: Angaben der Stabstelle Wirtschaftsförderung Stadt Luckenwalde.

Eine weitere wichtige Quelle für die Bedarfsdeckung der benötigten Fachkräfte ist im RWK Luckenwalde die Ausbildung. Von den antwortenden Unternehmen sind in allen BKF etwa die Hälfte Ausbildungsbetriebe. Dabei ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe insgesamt bei den antwortenden Unternehmen von 56 Prozent 2007 auf 48 Prozent 2008 gesunken. Wie bereits unter Punkt 3. diskutiert gibt es im RWK Luckenwalde zunehmend Probleme, für freie Lehrstellen Auszubildende zu gewinnen. Dies wird auch durch die Befragungsergebnisse gestützt: Zum Befragungszeitpunkt (August 2007) gab es noch folgende freie Lehrstellen:

2 Schlosser

1 Bürokauffrau

1 Feinwerksmechaniker

1 Karosseriemechaniker

2 Bäcker

2 Köche

Lehrstellen mit Besetzungsproblemen waren 2007 vor allem: Bäcker (3 Nennungen), Konditor, Feinwerksmechaniker, Industrieelektroniker, Koch, Hotelfachfrau, Restaurantfachfrau (2 Nennungen), Mechaniker, Mechatroniker, Anlagenmechaniker, Schlosser, Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker.

Zum Befragungszeitpunkt im August 2008 gab es bei 7 Unternehmen noch freie Lehrstellen in den folgenden Ausbildungsberufen:

- Technischer Zeichner;
- Feinwerksmechaniker;
- Zerspanungsmechaniker;
- Chemielaboranten;
- Bäcker;
- Hotelfachfrau;
- Restaurantfachfrau.

Aus der Sicht der Unternehmen haben Probleme – welcher Art auch immer – bei der Lehrstellenbesetzung abgenommen. Gaben bei der Befragung 2007 noch 62 Prozent der befragten Unternehmen an, Probleme bei der Lehrstellenbesetzung zu haben, so waren es 2008 nur noch 38 Prozent. In der Befragung 2008 haben sich 14 Unternehmen auch zu Gründen von Ausbildungsabbrüchen geäußert: Dabei wird als zentraler Grund eine „mangelnde Eignung oder Leistung“ genannt. Erst mit weitem Abstand folgen „gesundheitliche Probleme“.

Wie bereits dargestellt, ist der Bestand an hochqualifizierten Mitarbeitern im RWK Luckenwalde sehr günstig. Von den hochqualifizierten Mitarbeitern arbeitet fast jeder Fünfte in Forschung und Entwicklung (18 Prozent). In den einzelnen Branchenkompetenzfeldern gibt es dabei erwartungsgemäß große Unterschiede. Weit über dem Durchschnitt liegen die Unternehmen der Biotechnologie mit 41 Prozent, die Metallbe- und -verarbeitung mit 25 Prozent, die Mikroelektronikunternehmen befindet sich mit 17,5 Prozent im Durchschnitt. Demgegenüber weisen jedoch die Unternehmen der Ernährungswirtschaft mit 13,5 Prozent, der

Automotive mit 11 Prozent und der Tourismuswirtschaft mit 2 Prozent unterdurchschnittliche Werte auf.

Die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter bereitet den Unternehmen der BKF Luckenwalde teilweise Schwierigkeiten. Jedes dritte Unternehmen weist auf Probleme – welcher Art auch immer – dabei hin. Wichtigste Quellen der Rekrutierung von hochqualifizierten Mitarbeitern werden von den Luckenwalder Unternehmen des RWK in der Agentur für Arbeit, dem Internet, in Anzeigenwerbung und in der Kooperation mit Hoch- und Fachhochschulen gesehen.

Relativ gering erscheint das Interesse der befragten Unternehmen des RWK an einer Zusammenarbeit mit Hochschulen zu sein, denn nur 32 Prozent der antwortenden Unternehmen bekundeten ein Interesse dazu.

Die Erwartungen der Unterstützung bei der Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter durch die Politik ist dagegen mit 37 Prozent höher. Das Fehlen hochqualifizierter Mitarbeiter hat nach Aussagen der antwortenden Unternehmen wesentliche Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. So beispielsweise geben an:

- Wertschöpfungsverluste insgesamt bei 61 Prozent der Unternehmen;
- Markterschließungshemmend 49 Prozent der Unternehmen;
- Verringerung der Innovationsfähigkeit 46 Prozent der Unternehmen;
- Verzögerung der Abarbeitung von Aufträgen 41 Prozent der Unternehmen.

## **6. Fachkräfteentwicklung in den Branchenkompetenzfeldern des RWK**

### **6.1 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Automotive**

Im BKF Automotive sind acht Unternehmen, mit teilweise internationaler Ausrichtung, tätig. Die zum BKF gehörenden Unternehmen sind in Luckenwalde zum größten Teil auf historisch industrielle Standorte der Stadt angesiedelt.

Das Leistungsspektrum umfasst die Entwicklung und Herstellung von Systemen und Komponenten für Motoren, die Herstellung von Löschfahrzeugen auf unterschiedlichen Fahrstellen, die Produktion von Getriebeteilen für Nutzfahrzeugen usw. Da in Luckenwalde genügend Gewerbeflächen mit sehr vorteilhaften Förderbedingungen (Markterschließung, Förderung von FuE, GA-Höchstfördersatz, niedriger Gewerbesteuersatz) zur Verfügung stehen, wurde von den Unternehmen erheblich investiert. Beispielsweise wurde von den beiden größten Unternehmen der Schaeffler KG der Ausbau der Lehrwerkstatt und die Errichtung eines Produktionsgebäudes realisiert sowie von der Rosenbauer GmbH die Erweiterung der Fertigungskapazitäten vorgenommen. Im gleichen Atemzug dieser beiden großen Unternehmen muss die Schiller Walz- und Werkzeugtechnik GmbH genannt werden, die ebenso viel Mitarbeiter beschäftigt wie die beiden erstgenannten. Ein nicht zu unterschätzender Grund für die Produktionserweiterungen bestand auch in der Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt in Luckenwalde und im Landkreis Teltow-Fläming. Mit der Realisierung dieser Investitionen ging ein kontinuierlicher Beschäftigungszuwachs in den Unternehmen einher. Nach Aussagen des Netzwerks Automotive stieg die Beschäftigung im BKF Automotive Luckenwalde von 580 im Jahr 2005 auf 740 im Jahr 2008, laut Befragung der Stabsstelle waren es 2007 684 und 2008 740 Beschäftigte. Mit diesen Größenordnungen stellen die Beschäftigten im BKF Automotive einen Anteil von etwa einem Drittel der insgesamt im verarbeitenden Gewerbe Luckenwaldes Beschäftigten.

Wichtig erscheint vor diesem Hintergrund eine nähere Betrachtung der Berufsstruktur in diesem BKF in Luckenwalde nach den sv-pflichtig Beschäftigten zu sein. Die dazu vorliegende Auswertung ist der Tabelle 10 zu entnehmen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Automotive eine breit gefächerte Berufsstruktur aufweist. Dies wird auch daran sichtbar, dass unter den zehn am stärksten besetzten Berufen insgesamt 59 Prozent der Berufsgruppen erfasst sind. Beispielsweise gehören überraschenderweise solche in der Branche üblicherweise stark besetzten Berufe wie Schweißer, Technische Zeichner und sonstige Mechaniker und Ingenieure nicht zu den 10 am stärksten besetzten Berufen.

Die Befragungsergebnisse der Stabsstelle Wirtschaftsförderung Luckenwalde bringen zum Ausdruck, dass zwei Drittel aller Unternehmen aktuellen Fachkräftebedarf angibt. Bedingt durch die Produktionserweiterung werden sowohl neue Mitarbeiter als auch Nachfolger für ausscheidende Mitarbeiter gesucht. Dabei ist der Bedarf der Besetzung dieser Stellen zur Hälfte sehr akutell. Besonders gefragte Berufe sind:

- Mechaniker, Schlosser, Schleifer, Industrie- und Werkzeugmechaniker, Elektriker und Elektroniker;
- Konstrukteure mit CAD-Anwendung;
- Kaufmännische Mitarbeiter in Vertrieb und Logistik;

- Messtechniker und
- Werkstoffprüfer, Metallurgen und Qualitätssicherungsprüfer.

Tabelle 10: Die 10 am stärksten besetzten Berufe der Automotive in Luckenwalde

| Beschäftigte in der Automotive              |                                             | BKZ | sv-pflichtig Beschäftigte |           |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|-----|---------------------------|-----------|
|                                             |                                             |     | Personen                  | Prozent   |
| Automotive insgesamt                        |                                             |     | 182                       | 100       |
| <b>die 10 am stärksten besetzten Berufe</b> |                                             |     | <b>108</b>                | <b>59</b> |
| 1                                           | Maschinenschlosser/-in                      | 273 | 40                        | 22        |
| 2                                           | Schlosser/-in, o.n.A.                       | 270 | 14                        | 8         |
| 3                                           | Elektroinstallateure, -monteur/-in          | 311 | 14                        | 8         |
| 4                                           | Bürofachkräfte                              | 781 | 14                        | 8         |
| 5                                           | Warenmaler/-in, -lackierer/-in              | 512 | 7                         | 4         |
| 6                                           | Techniker/-in, o.n.A                        | 628 | 5                         | 3         |
| 7                                           | Feinblechner/-in                            | 261 | 4                         | 2         |
| 8                                           | Groß- u. Einzelhandelskaufm., Einkäufer/-in | 681 | 4                         | 2         |
| 9                                           | Kraftfahrzeuginstandsetzer/-in              | 281 | 3                         | 2         |
| 10                                          | Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure        | 601 | 3                         | 2         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA und eigene Berechnungen

Die Unternehmen nutzen ein breites Spektrum von Quellen der Fachkräfterekrutierung. Am Standort Luckenwalde sind jedoch kaum noch gesuchte Fachkräfte zu finden, so dass gegenwärtig vor allem überregionale Möglichkeiten genutzt werden. Gut unterstützt werden diese Bemühungen durch das Netzwerk Automotive Berlin/Brandenburg. Freiwerdende geeignete Mitarbeiter werden vermittelt und über zu erwartende Aufnahme von Kurzarbeit in anderen Unternehmen des Landkreises, des Landes Brandenburg und Berlins werden die sich suchend an das Netzwerk nach Fachkräften gewandten Unternehmen des BKF informiert. Etwas später stehen diese Angebote auch im Internet.

Vor diesem Hintergrund spielt bei den meisten Unternehmen dieses BKF die berufliche Erstausbildung und die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter eine große Rolle. Demgegenüber spielt die Einstellung älterer Mitarbeiter in dieser Branche – vor allem wegen der körperlich schweren Arbeit aber auch der hohen Innovationsdynamik – keine sehr große Rolle. Weiterhin geht aus den vorliegenden Ergebnissen der Befragungen und den gewonnenen Erkenntnissen der Unternehmen hervor, dass die Mitarbeiterqualifizierung zu einer der wichtigsten Aufgaben des BKF Automotive Luckenwalde werden muss, um den Bedarf an Fachkräften decken zu helfen.

Aus diesen Befunden kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass vor allem der aktuelle Qualifizierungsbedarf sehr schnell zugenommen hat. Die Aktualität dieses Tatbestandes gewinnt sicherlich durch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise in Deutschland vor

allem in den Branchenkompetenzfeldern Automotive im RWK Luckenwalde noch an Bedeutung. Die wichtigsten Weiterbildungsthemen im BKF Automotive gruppieren sich um Auffrischungslehrgänge, Schweißqualifikation, Fragen der Qualitätssicherung sowie neue Technologien und neue Fertigungstechnik. Fachspezifische Schulungen wie beispielsweise zur Thematik Messtechnik sind ebenfalls notwendig.

## **6.2 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Metallbe- und -verarbeitung / Mechatronik**

In Luckenwalde waren 2007 nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung 924 Personen in der Branche Metallbe- und -verarbeitung in 39 Unternehmen tätig. Von den 39 Unternehmen beschäftigen vier über 100 Personen und fünf mehr als 39 Personen. Als sv-pflichtig Beschäftigte waren 829 Personen in dieser Branche tätig. Damit ist diese Branche die größte im verarbeitenden Gewerbe in Luckenwalde. Sie prägt somit die Wirtschaftsstruktur des RWK Luckenwalde. Die Metallbe- und -verarbeitung hat in Luckenwalde zugleich eine jahrzehntelange Tradition. Die meisten Unternehmen der Branche sind im Industriegebiet und auf dem Honigberg angesiedelt.

Die größten Unternehmen dieser Branche sind die Elsterwerkstätten gGmbH, D-Beschlag GmbH und die ESB Schulte GmbH & Co.KG mit durchschnittlich jeweils 150 Beschäftigten. Die meisten Unternehmen sind Zulieferer für namhafte Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus, der Beschlags- und Möbelindustrie sowie der Luftfahrtindustrie. Aus dem Umstand der Zulieferersituation ist ersichtlich, dass die aktuelle Wirtschaftskrise die Unternehmen dieses BKF in besonderem Maße treffen kann.

Bisher hat dies Branche eine sehr gute Entwicklung genommen. Dies kommt neben der Gewinnung neuer Absatzmärkte vor allem in der intensiven Investitionstätigkeit in den letzten Jahren zum Ausdruck. Diese sind fast alle im Bereich der Produkt- und Verfahrensentwicklung sowie in der Modernisierung der Fertigungsbereiche getätigt worden. Einige Unternehmen wie beispielsweise die ESB Schulte GmbH haben auch in neue Produktionsstätten investiert. Dieses Unternehmen bildet mittlerweile den Kern eines Produktions-, Entwicklungs- und Ausbildungszentrums für die Edelstahlproduktentwicklung und industrielle Messtechnik. Diese Bildung der ARGE ist in Form der Kooperation von sechs Luckenwalder Unternehmen und unter Einbeziehung von überregional angesiedelten Forschungseinrichtungen entstanden. Ziel der beteiligten Unternehmen ist es, die Umsetzung und Vermarktung eigener Produkt- und Verfahrensinnovationen, die kostengünstige Bearbeitung von Fremdaufträgen durch Umsetzung gemeinsamer, aufeinander entlang der Wertschöpfungskette abgestimmter Tätigkeiten umzusetzen. Darüber hinaus werden Qualifizierungsmaßnahmen untereinander abgestimmt und auch Dritte einbezogen. Im Zuge dieser Investitionstätigkeiten haben sich auch mehrerer kleine innovative Unternehmen in der Stadt Luckenwalde angesiedelt. Durch die Investitionstätigkeit wurden Zuwächse an Beschäftigung und Umsatz erzielt. Die Beschäftigtenzahl stieg von 680 im Jahr 2005 auf 924 in 2008 an.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass das BKF ein breites Berufsbild hat. Dies ist sicherlich eine Folge der Größe des BKF und ihres breiten Produktionsspektrums. 54 Prozent aller sv-pflichtig Beschäftigten gehören zu den zehn stärksten Berufsgruppen (vgl. Tabelle 11). Dabei ist zunächst festzustellen, dass unter den 10 am stärksten vorhandenen Berufsgruppen wichtige

fehlen, die für eine weiter innovative Entwicklung des BKF erforderlich erscheinen. Beispiele dafür sind Maschinen- und Elektroingenieure, Galvaniseure, Konstrukteure und Messtechniker.

Tabelle 11: Die 10 am stärksten besetzten Berufe der Metallbe- und -verarbeitung

| Beschäftigte in der Metallbe- und -verarbeitung |                                    | BKZ | sv-pflichtig Beschäftigte |           |
|-------------------------------------------------|------------------------------------|-----|---------------------------|-----------|
|                                                 |                                    |     | Personen                  | Prozent   |
| Metallbe- und -verarbeitung insgesamt           |                                    |     | 829                       | 100       |
| <b>die 10 am stärksten besetzten Berufe</b>     |                                    |     | <b>447</b>                | <b>54</b> |
| 1                                               | Sonstige Mechaniker/-in            |     | 111                       | 13        |
| 2                                               | Maschineneinrichter/-in, o.n.A.    |     | 84                        | 10        |
| 3                                               | Metallschleifer/-in                |     | 61                        | 7         |
| 4                                               | Übrige spanende Berufe             |     | 32                        | 4         |
| 5                                               | Bürofachkräfte                     |     | 32                        | 4         |
| 6                                               | Elektroinstallateure, -monteur/-in |     | 31                        | 4         |
| 7                                               | Blechpresser/-in, -zieher/-in      |     | 25                        | 3         |
| 8                                               | Sonstige Ingenieure                |     | 24                        | 3         |
| 9                                               | Maschinenbautechniker/-in          |     | 24                        | 3         |
| 10                                              | Werkzeugmacher/-in                 |     | 23                        | 3         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA und eigene Berechnungen

### **6.2.1 Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften in der Metallbe- und -verarbeitung**

Nach den Befragungsergebnisse des Stabstelle Wirtschaftsförderung Luckenwalde ergibt sich, dass rund die Hälfte aller Unternehmen des BKF Metallbe- und -verarbeitung aktuell einen Fachkräftebedarf hat, der dringend abgedeckt werden müsste. Ein Hauptgrund dafür sind geplante Produktionserweiterungen, für die sowohl neue Mitarbeiter als auch Nachfolger für ausscheidende Mitarbeiter gesucht werden. Zwei Drittel aller dieser vakanten Stellen waren Ende 2008 unbesetzt. Besonders gefragte Berufe sind dabei:

- Schleifer und Polierer, Metallbauer und Schweißer, Gießer und Putzer, Feinwerk-, Zerspanungs- und Werkzeugmechaniker, CNC-Bediener, Elektroniker für den Fertigungsbereich;
- Konstrukteure und Programmierer;
- Galvaniseure;
- Fahrzeugbaumechaniker und Karosseriebauer;
- Messtechniker und Qualitätssicherungsprüfer.

Die Unternehmen nutzen ein breites Spektrum von Quellen der Fachkräfterekrutierung, wie bereits dargestellt wurde. Wichtige Formen bilden die Mundpropaganda und die Unter-

stützung durch die Agentur für Arbeit. Da am Standort Luckenwalde jedoch kaum noch gesuchte Fachkräfte zu finden sind, gelten gegenwärtig der Ausbildung, der eigenen Qualifikation und überregionale Werbemöglichkeiten die größten Aufmerksamkeiten. Vor diesem Hintergrund spielt bei den meisten Unternehmen dieses BKF die berufliche Erstausbildung eine große Rolle, dies obwohl der Kostenfaktor dabei die betreffenden Unternehmen zusätzlich belastet. Problematisch wird das qualitative Niveau der Bewerber eingeschätzt und darauf hingewiesen, dass es auch wegen des demografischen Knicks die Anzahl der Bewerber rückläufig ist.

Bemühungen ältere Mitarbeiter in Unternehmen dieser Branche einzustellen ist sehr schwierig, weil bei den meisten geeigneten Älteren das Interesse wieder eine Tätigkeit aufzunehmen sehr gering ist. Vor allem die Angst den Anforderungen nicht mehr gerecht zu werden, ist ein oft anzutreffendes Argument.

Der Qualifizierungsbedarf hat in den letzten Jahren auch in der Metallbe- und -verarbeitung sehr stark zugenommen. Wichtige Weiterbildungsthemen in dieser Branche sind u. a. Auffrischungslehrgänge in neuen Technologie wie Schweißen, Lackiertechniken, Messtechnik und auch Qualitätssicherung. Das Beherrschen neuer Technologien in der Umformtechnik wie auch der CNC-Steuerung sind weitere Schwerpunkte, in denen Qualifizierungsbedarf gesehen wird. Bemerkenswert ist, dass von den Unternehmen dieses Sektors auch das Erlernen von Fremdsprachen für ihre Mitarbeiter als sehr wichtig eingeschätzt worden ist.

### ***6.2.2 Innovationsrelevante Beschäftigung in der Metallbe- und -verarbeitung***

Von den 829 Beschäftigten, die im Juni 2007 in den insgesamt 69 Berufen und Berufsgruppen der Branche „Metallbe- und -verarbeitung“ tätig waren, können 90 Personen und damit knapp elf Prozent der Gruppe der Hoch- und Höherqualifizierten im eingangs definierten Sinn zugeordnet werden (vgl. Tabelle 12). Im Vergleich zum Land Brandenburg insgesamt ist dies ein vergleichsweise hoher Anteil.

Betrachtet man die beiden wesentlichen Gruppen der innovationsrelevanten Beschäftigung – also Ingenieure auf der einen sowie Techniker und Meister auf der anderen Seite – getrennt voneinander, so haben Ingenieure (und Führungskräfte) einen Anteil von 4 Prozent. Die Gruppe der Techniker und Meister kommt auf einen Anteil von 7 Prozent.

Tabelle 12: Hoch- und Höherqualifizierte in der Branche Metallbe- und -verarbeitung nach Berufen und Berufsgruppen, Stand: 30. Juni 2007

| Berufsgruppe                                   | Metallbe- und -verarbeitung |           |
|------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|
|                                                | Personen                    | Prozent   |
| Beschäftigte insgesamt                         | 829                         | 100       |
| <b>darunter Hoch- und Höherqualifizierte</b>   | <b>90</b>                   | <b>11</b> |
| <b>darunter Ingenieure / Führungspersonal</b>  | <b>35</b>                   | <b>4</b>  |
| Sonstige Ingenieure                            | 24                          | 3         |
| Übrige Fertigungsingenieure                    | 3                           | 0,4       |
| Elektroingenieure                              | *                           | 0,2       |
| Chemiker/-in, Chemieingenieure                 | *                           | 0,2       |
| Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter   | 4                           | 0,5       |
| <b>darunter Techniker und Meister</b>          | <b>55</b>                   | <b>7</b>  |
| Techniker/-in, o.n.A                           | 22                          | 3         |
| Industriemeister, Werkmeister                  | 16                          | 2         |
| Physikal.- und mathem.-techn. Sonderfachkräfte | 11                          | 1         |
| Techniker des Elektofaches                     | 4                           | 0,5       |
| Übrige Fertigungstechniker/-in                 | *                           | 0,2       |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA

Da die Zahl der hoch- und höherqualifizierten in diesem Branchenkompetenzfeld des RKF Luckenwalde hoch liegt, aber nicht den Durchschnitt innovativer Unternehmen im Land Brandenburg erreicht, sind hier weitere Anstrengungen erforderlich. Diese lassen sich – zumindest in Einzelfällen – über die vorhandene gute Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Hoch- und Fachhochschulen weiter ausbauen. Die Voraussetzungen für FuE-Kooperationen sind im Land Brandenburg und mit der angrenzenden Hauptstadtregion sehr gut.

### 6.3 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Biotechnologie

Die Errichtung des Technologieparks in Luckenwalde 1997 war der Grundstein dafür, dass sich in den letzten Jahren Unternehmen der Biotechnologie sehr erfolgreich angesiedelt haben. Heute firmieren im Biotechnologiepark 40 Unternehmen mit rund 500 Beschäftigten. Er bietet beste Voraussetzungen für biotechnologische Unternehmen mit einer vielschichtigen FuE-Tätigkeit. Zu diesen Voraussetzungen gehört eine ausgezeichnete Infrastruktur mit Erweiterungsflächen von voll erschlossenem Bauland, ausreichende Labore für gentechnische Arbeiten, Reinraumbereiche und die Anwendung zentraler Glasfasertechnologien. Im Park steht den Unternehmen ein zentrales Kommunikationszentrum zur Verfügung. Über die nunmehr mehr als zehnjährige Entwicklung des Biotechnologieparks hat sich auch ein gutes Zusammenspiel von Forschen, Arbeiten und Wohnen entwickelt. Die steigende Nachfrage ansiedlungswilliger Unternehmen hat dazu geführt, dass mehrfach bauliche Erweiterungen im Technologiepark notwendig wurden.

Der Beitrag der hier ansässigen Unternehmen zur regionalen Wirtschaftsentwicklung ist bemerkenswert. Viele Wissenschaftler und viele biotechnologische Unternehmen haben sich dadurch in Luckenwalde angesiedelt.

Neben einem hohen Anteil (68 Prozent) der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung bietet das biotechnologische Ausbildungszentrum, das im Rahmen des URBAN-Programms entstanden ist, eine exzellente Bedingung für berufliche Erstausbildung und Weiterqualifizierung. Viele Jugendliche aus Luckenwalde und der Region erlernen hier neue innovative Berufe. Zugleich gibt es hier interessante Ansätze einer produktiven Verbindung von Wirtschaft und Schule: So sind beispielsweise das Luckenwalder Friedrich-Gymnasium und die im Biotechnologiepark ansässige Firma „Biopol“ schon vor Jahren interessante Kooperationsbeziehungen eingegangen.<sup>12</sup>

Heute ist der Biotechnologiepark als ein Wissenschaftszentrum auf ausgewählten Gebieten der Biotechnologie deutschlandweit bekannt. Zu diesen Fachbereichen gehören der Life-Science-Sektor insbesondere auf den Gebieten der Zulieferungen und Dienstleistungen der Biotechnologie und Medizintechnik aber auch auf den Gebieten der Diagnostik und Biosystemtechnik.

In den zurückliegenden Jahren haben die hier angesiedelten Unternehmen erhebliche Investitionen in den Ausbau der Forschungseinrichtungen und in Forschung und Entwicklung getätigt. Damit hat sich auch der Anteil von hoch- und höherqualifizierten bedeutend erhöht. Heute machen diese Berufsgruppen ein Drittel der sv-pflichtig Beschäftigten aus. Unter den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen sind notwendige Berufsgruppen für Wartung usw. von Laboreinrichtungen und Berufsgruppen in der Verwaltung dominant (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Die 10 am stärksten besetzten Berufe der Biotechnologie

| Beschäftigte in der Biotechnologie          |                                        | BKZ | sv-pflichtig Beschäftigte |           |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|-----|---------------------------|-----------|
|                                             |                                        |     | Personen                  | Prozent   |
| Biotechnologie insgesamt                    |                                        |     | 182                       | 100       |
| <b>die 10 am stärksten besetzten Berufe</b> |                                        |     | <b>127</b>                | <b>70</b> |
| 1                                           | Elektrogerätebauer/-in                 |     | 31                        | 17        |
| 2                                           | Chemielaboranten                       |     | 28                        | 15        |
| 3                                           | Chemiker/-in, Chemieingenieure         |     | 17                        | 9         |
| 4                                           | Techniker/-in, o.n.A                   |     | 16                        | 9         |
| 5                                           | Bürofachkräfte                         |     | 9                         | 5         |
| 6                                           | Werkzeugmacher/-in                     |     | 8                         | 4         |
| 7                                           | Biologisch-technische Sonderfachkräfte |     | 7                         | 4         |
| 8                                           | Agraringenieure, Landwirt. Berater/-in |     | 4                         | 2         |
| 9                                           | Chemielaborwerker/-in                  |     | 4                         | 2         |
| 10                                          | Hochschullehrer, Dozenten              |     | 3                         | 2         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA und eigene Berechnungen

<sup>12</sup> Vgl. Elinor Wenke: Vom Schüler zum Forscher. Gymnasiasten arbeiten mit dem Biotechnologiepark zusammen, In: Märkische Allgemeine, vom 12. Oktober 2007.

### ***6.3.1 Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften im Bereich Biotechnologie***

Die durchgeführten Befragungen der Stabsstelle für Wirtschaftsförderung zeigen, dass der Fachkräftebedarf in den beiden Befragungsjahren 2007 und 2008 sehr hoch liegt: So haben in beiden Jahren rund 70 Prozent der Unternehmen des BKF Biotechnologie angegeben, dass sie aktuell Bedarf an Fachkräften haben. Trotz berufliche Erstausbildung und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen im Biotechnologiepark kann dieser Bedarf aus dem Fachkräftepotenzial der Region nicht gedeckt werden. Am Besten geeignet ist gegenwärtig die berufliche Erstausbildung im Ausbildungszentrum des Technologieparks, wo in den letzten Jahren jährlich bis zu 20 Jugendliche ihre berufliche Erstausbildung absolviert haben – und zwar mit der konkreten Aussicht auch in Unternehmen des Technologieparks übernommen zu werden. Überregionale Werbekampagnen sind für die berufliche Erstausbildung eine Quelle, weil in Luckenwalde selbst keine ausreichende Anzahl von Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sein wird.

Wichtig ist dafür auch, die bestehenden guten Kooperationen mit Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen sowie Forschungseinrichtungen in Berlin und Brandenburg auszubauen, um über diese Kooperationen die bestehenden Bedarfe abzudecken. Das Angebot von Praktika, die Betreuung von Abschlussarbeiten und die Durchführung gemeinsamer Forschungsobjekte sind dabei wichtige Formen der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften. Eine weitere Quelle der Gewinnung geeigneter Fachkräfte bildet die Qualifizierung. Zwei Drittel aller Unternehmen im Technologiepark gaben an, dass Qualifizierungsmaßnahmen akut notwendig seien. Besondere Schwerpunkte für die Qualifizierung vorhandener Mitarbeiter sind aus Sicht der Unternehmen Bio- und Chemielaboranten, Biologisch-technische Assistenten, Wissenschaftliche Mitarbeiter für FuE-Recherchen und Pharmazeuten sowie die Thematik des Qualitätsmanagements.

### ***6.3.2 Innovationsrelevante Beschäftigung im Bereich Biotechnologie***

Im Bereich der Biotechnologie können knapp ein Drittel (32 Prozent) der Beschäftigten zur Gruppe der innovationsrelevanten Beschäftigung gerechnet werden (vgl. Tabelle 14). Damit verzeichnet diese Branche mit Abstand den höchsten Anteil von Hoch- und Höherqualifizierten an allen Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs. Im Unterschied zu der oben untersuchten Branche der Metallbe- und -verarbeitung haben Ingenieure (und Führungskräfte) hier einen fast doppelt so hohen Anteil wie die Gruppe der Techniker und Meister.

Tabelle 14: Hoch- und Höherqualifizierte in der Branche Biotechnologie nach Berufen und Berufsgruppen, Stand: 30. Juni 2007

| Berufsgruppe                                  | Biotechnologie |           |
|-----------------------------------------------|----------------|-----------|
|                                               | Personen       | Prozent   |
| Beschäftigte insgesamt                        | 182            | 100       |
| <b>darunter Hoch- und Höherqualifizierte</b>  | <b>58</b>      | <b>32</b> |
| <b>darunter Ingenieure / Führungspersonal</b> | <b>36</b>      | <b>20</b> |
| Chemiker/-in, Chemieingenieure                | 17             | 9         |
| Biologisch-technische Sonderfachkräfte        | 7              | 4         |
| Agraringenieure etc.                          | 4              | 2         |
| Hochschullehrer/-in, Dozenten                 | 3              | 2         |
| Sonstige Ingenieure                           | *              | 1         |
| Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter  | *              | 1         |
| Leitende Verwaltungsfachleute                 | *              | 1         |
| <b>darunter Techniker und Meister</b>         | <b>22</b>      | <b>12</b> |
| Techniker/-in, o.n.A                          | 16             | 9         |
| Chemietechniker/-in                           | *              | 1         |
| Übrige Fertigungstechniker/-in                | *              | 1         |
| Industriemeister/-in, Werkmeister/-in         | *              | 1         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA

Entsprechend der Struktur der Geschäftsfelder – vor allem Zulieferer und Dienstleister – der Unternehmen auf dem Biotechnologiepark kann das Verhältnis von Hoch- und Höherqualifizierten auf der einen Seite und Facharbeitern auf der anderen als ausgewogen betrachtet werden. Eine Veränderung wäre sicherlich nur dann sinnvoll, wenn sich die Geschäftsfelder verschieben, beispielsweise neue hinzu kommen, wie Grundlagenforschung.

#### 6.4 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Ernährungswirtschaft

Die Ernährungswirtschaft setzt sich im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde aus einem knappen Dutzend Unternehmen zusammen. Zu den Unternehmen dieser Branche gehören u. a. die Luckenwalder Fleischwaren GmbH, die Färber Großschlächtereie GmbH & Co KG, die Luckenwalder Spezialitätenbrauerei sowie die 7 Bäckereien der Stadt. Nicht zuletzt gehört auch die Getreidemühle Steinmeyer, in der täglich etwa 15 Tonnen Getreide zu Mehl bzw. Futtermitteln verarbeitet wird.<sup>13</sup>

In der Mehrzahl der Unternehmen konnte in den letzten beiden Jahren ein leicht steigender bzw. konstanter Umsatz erzielt werden. Für die beiden kommenden Jahre wird die Umsatzentwicklung eher zurückhaltender eingeschätzt: Hier wird in die Mehrzahl der Betriebe von einer konstanten Entwicklung ausgegangen.

13 Vgl. Eileen Wenzel: Wie das Getreide ins Brot kommt, In: Märkische Allgemeine vom 29. Oktober 2008 – download unter: [http://www.maerkischeallgemeine.de/cms/beitrag/11345174/61939/Hortkinder\\_besuchen\\_Luckenwalder\\_Muehle\\_Wie\\_das\\_Getreide\\_vom.html](http://www.maerkischeallgemeine.de/cms/beitrag/11345174/61939/Hortkinder_besuchen_Luckenwalder_Muehle_Wie_das_Getreide_vom.html).

An die Umsatzentwicklung ist in starkem Maße auch die Beschäftigungsentwicklung gekoppelt – mit anderen Worten: Jene Betriebe, die in den letzten Jahren einen steigenden Umsatz zu verzeichnen hatten, verzeichneten auch eine positive Beschäftigungsentwicklung. Daher ist es nachvollziehbar, dass die Erwartung eher konstanter Umsatzentwicklung auch dazu führt, dass die Unternehmen in der kommenden Zeit in ihrer Beschäftigungsentwicklung ebenfalls keine Zuwächse erwarten.

Wie hat vor diesem Hintergrund die Berufsstruktur der in der Luckenwalder Ernährungswirtschaft beschäftigten Personen Mitte des Jahres 2007 ausgesehen? Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Ernährungswirtschaft in Luckenwalde eine relativ breit gefächerte Berufsstruktur aufweist: Die 188 Beschäftigten der Branche waren zu diesem Zeitpunkt in insgesamt 29 Berufen tätig. Gleichwohl haben die 10 am stärksten besetzten Berufe einen Anteil von 78 Prozent an allen Beschäftigten der Ernährungswirtschaft in Luckenwalde. Das bedeutet auf der anderen Seite, dass 16 Berufe nur mit ein oder zwei Beschäftigten besetzt sind. Geprägt wird die Beschäftigung dabei von den drei Berufen: „Verkäufer/-in“, „Fleisch- und Wurstwarenhersteller/-in“ sowie „Backwarenhersteller/-in“ (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Die 10 am stärksten besetzten Berufe der Ernährungswirtschaft in Luckenwalde

| Beschäftigte in der Ernährungswirtschaft    |                                         | BKZ | sv-pflichtig Beschäftigte |           |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|-----|---------------------------|-----------|
|                                             |                                         |     | Personen                  | Prozent   |
| Ernährungswirtschaft insgesamt              |                                         |     | 188                       | 100       |
| <b>die 10 am stärksten besetzten Berufe</b> |                                         |     | <b>146</b>                | <b>78</b> |
| 1                                           | Verkäufer/-in                           | 682 | 63                        | 34        |
| 2                                           | Fleisch-, Wurstwarenhersteller/-in      | 402 | 33                        | 18        |
| 3                                           | Backwarenhersteller/-in                 | 391 | 17                        | 9         |
| 4                                           | Warenaufm., Versandfertigmacher/-in     | 522 | 7                         | 4         |
| 5                                           | Fleischer/-in                           | 401 | 6                         | 3         |
| 6                                           | Bürofachkräfte                          | 781 | 5                         | 3         |
| 7                                           | Hilfsarbeiter/-in ohne Tätigkeitsangabe | 531 | 5                         | 3         |
| 8                                           | Raum-, Hausratreiniger/-in              | 933 | 4                         | 2         |
| 9                                           | Konditoren                              | 392 | 3                         | 2         |
| 10                                          | Mehl-, Nahrungsmittelhersteller/-in     | 432 | 3                         | 2         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA und eigene Berechnungen

In der von der Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde im August 2008 durchgeführten Unternehmensbefragung kam zum Ausdruck, dass die Mehrzahl der befragten Unternehmen keinen aktuellen Personalbedarf sieht. Wenn neue Mitarbeiter gesucht werden, dann im Wesentlichen aus dem Grund, dass in einer mittelfristigen Perspektive von ein bis zwei Jahren altersbedingt ausscheidende Personen ersetzt werden müssen. Für diesen Fall werden vor allem Facharbeiter in den branchentypischen Berufen „Verkäufer/-in“, „Bäcker/-in“ und

„Müller/-in“ gesucht. Darüber hinaus wurde aber auch Bedarf an dem Beruf „Kraftfahrer/-in“ geäußert.

In Bezug auf die bisherigen Erfahrungen in der Besetzung offener Stellen hat die Mehrzahl der befragten Firmen angegeben, dass es gerade in den branchentypischen Berufen kein ausreichendes Fachkräfteangebot in der Region gibt. Dabei hatten 5 der 7 befragten Unternehmen bei ihrer Personalsuche die Bundesagentur für Arbeit eingeschaltet. Fast alle Unternehmen verlassen sich bei ihrer Personalakquisition jedoch auf persönliche Kontakte, die sich unter dem Stichwort „Mund-zu-Mund-Propaganda“ zusammenfassen lassen.

Ein interessantes Ergebnis der Befragung war auch, dass fast alle befragten Unternehmen Kontakten gegenüber der Schule offen stehen. So werden von ihnen u. a. Schülerpraktika angeboten. Weit weniger kommen jedoch Ferienjobs zum Tragen. Im Fokus der Personalentwicklung stehen dabei Schülerinnen und Schüler aus Realschulen; wobei die auszubildenden Berufe auch für Hauptschulabsolventen offen stehen. In diesem Zusammenhang ist auf die Ausbildungsleistungen in dieser Branche zu verweisen: Bis auf zwei Unternehmen erhalten in den befragten Firmen 24 Jugendliche ihre berufliche Erstausbildung.<sup>14</sup> Dabei stehen die branchentypischen Berufe „Fleischer/-in“, „Bäcker/-in“ und „Fachverkäufer/-in“ im Vordergrund. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass zum Befragungszeitpunkt im August 2008 keine offenen Ausbildungsplätze vorhanden waren. Die beiden Unternehmen, die über Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze geklagt haben, verwiesen vor allem auf mangelnde Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber sowie ihre fachliche Überforderung, die bereits in Einstellungsgesprächen deutlich wurde.

Entsprechend der vorherrschenden Qualifikationsstruktur in dieser Branche spielen Kontakte zu Hoch- und Fachhochschulen für die Personalgewinnung bei den Unternehmen im Wesentlichen keine Rolle. Allein die befragte Brauerei bietet Studenten entsprechende Praktika im Bereich der Bierherstellung an. Wenn die Firmen Anstrengungen in Bezug auf die Akquisition Höher- und Hochqualifizierter unternehmen, bleibt der Blick dann auch eher in der eigenen Region verhaftet. Eine überregionale oder gar bundesweite Akquisition wird von den befragten Betrieben gar nicht in Betracht gezogen. Dies könnte aber auch darauf zurückzuführen sein, dass sich die Höherqualifizierten auf die Leitungs- und Führungsfunktionen und damit die Inhaber der meist handwerklich strukturierten Unternehmen beziehen. Ihr Ersatz fällt in dem Fall mit dem Ausscheiden des Inhabers und damit der Unternehmensübergabe zusammen. In Bezug auf Unternehmensnachfolge haben jedoch alle Unternehmen dieser Branche keine Probleme geäußert.

Die berufliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt nach Angaben der befragten Unternehmen in dieser Luckenwalder Branche eine eher untergeordnete Rolle. So halten lediglich 2 der 7 befragten Unternehmen für die Aufgabe der Personalentwicklung ein eigenes Budget vor. Andererseits weisen die Befragungsergebnisse auch darauf hin, dass mögliche Förderangebote des Landes oder auch des Bundes weitgehend unbekannt sind.

---

<sup>14</sup> Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass bis auf ein Unternehmen alle anderen ihr Interesse hinsichtlich der Aufnahme in die Ausbildungsbroschüre der Stadt Luckenwalde bekundet haben.

In drei der befragten Unternehmen werden auch behinderte Menschen beschäftigt. Dies sind Unternehmen, die sich dieser Aufgabe schon seit Jahren stellen. Weniger aufgeschlossen stehen diese Firmen der Beschäftigung Älterer gegenüber. In der im Herbst 2008 durchgeführten Befragung hat lediglich ein Unternehmen die Möglichkeit der Einstellung von Älteren in Erwägung gezogen.

## 6.5 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Tourismus

Die touristische Infrastruktur in Luckenwalde wird durch 16 Beherbergungsbetriebe und zahlreiche Pensionen geprägt. Im Laufe der Jahre hat sich zwischen den Beherbergungsbetrieben eine Spezialisierung herausgebildet, mit der ein differenziertes Spektrum touristischer Leistungen angeboten werden kann. So werden vom Märkischen Hof z. B. vor allem Busreisen angeboten, da er dafür eine ausreichende Zimmerkapazität aufweist. Thematisch wird dabei an die regionale Lage Luckenwaldes zwischen den Städten Berlin, Potsdam und Dresden angeknüpft. So werden Programme mit unterschiedlicher Dauer von Übernachtungstagen angeboten, in denen Besichtigungsprogramme in den o. g. Städten immer eine zentrale Rolle spielen. Diese Reisegruppen bringen etwa 80 Prozent des Gesamtumsatzes des Märkischen Hofes.

Der „Vierseithof“, das einzige Viersternehotel in Luckenwalde, hat sich demgegenüber beispielsweise auf die Ausrichtung von Tagungen und Feierlichkeiten wie Hochzeiten mit einem gehobenen Anspruch spezialisiert. Das direkt an der Fläming-Skate gelegene Hotel „Unter den Eichen“ wiederum hat sich mit seinen Angeboten ganz auf die Wünsche von Skatern ausgerichtet. Das Hotel „Pelikan“ wiederum bietet einen Mix aus den genannten Leistungen an. Dabei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass einige Hotels in der Vergangenheit nur über eine „gesteuerte“ Insolvenz am Leben erhalten werden konnten.

Für den Ausbau des Tourismus gibt es im Landkreis Teltow-Fläming und hier insbesondere um den RWK Luckenwalde zahlreiche Potenziale. Diese verbinden sich in erster Linie mit der Fläming-Skate – einem in vier Rundkurse gegliederten Skating-Parkour, der insgesamt eine Länge von ca. 210 km umfasst.<sup>15</sup> Dieses Streckennetz wird neben Skatern auch von Fahrrad- und Rollstuhlfahrern genutzt. Nicht nur bei Baubeginn – auch heute noch – gehört die Fläming-Skate zu den wenigen Skate-Strecken in Deutschland, die darüber hinaus zu großen Teilen in ein landschaftlich reizvolles Waldgebiet gelegt wurde. Zur Fläming-Skate gehört auch eine spezielle Skate-Arena in Jüterbog.

Eine weitere Möglichkeit für den Ausbau des Tourismus im RWK besteht darin, ihn noch stärker als bisher mit dem Label „Sporttourismus“ zu vermarkten. Dafür haben sich in der Vergangenheit bereits zahlreiche Anknüpfungspunkte herausgebildet. Neben der „Fläming-Skate“, der in einem solchen Konzept ein zentraler Platz zukommt, gehört die Fläming-Therme, der „Bundesleistungsstützpunkt Ringen“ wie auch Brandenburgs erster Hochseilgarten mit 20 Stationen. Zu den Ankern für die künftige Tourismusedwicklung gehört auch der Umstand, dass Luckenwalde eine Station der »Tour Brandenburg« ist, welche mit 1.111 km der längste Radfernwanderweg Deutschlands ist und durch das gesamte Land

---

15 Vgl. SWFG: Wirtschaftsstandort Teltow-Fläming, Jüterbog, o. J., S. 8.

Brandenburg führt.<sup>16</sup> Um die darin liegenden Potenziale entfalten zu können, sind jedoch entsprechende straßenbauliche Investitionen und speziell auf die Bedürfnisse von Fahrradtouristen ausgerichtete Angebote erforderlich.

Tabelle 16: Die 10 am stärksten besetzten Berufe der Tourismuswirtschaft in Luckenwalde

| Beschäftigte in der Tourismuswirtschaft     |                                            | BKZ | sv-pflichtig Beschäftigte |           |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------|-----|---------------------------|-----------|
|                                             |                                            |     | Personen                  | Prozent   |
| Tourismuswirtschaft insgesamt               |                                            |     | 126                       | 100       |
| <b>die 10 am stärksten besetzten Berufe</b> |                                            |     | <b>116</b>                | <b>92</b> |
| 1                                           | Köch/-in                                   | 411 | 35                        | 28        |
| 2                                           | Kellner/-in, Stewards                      | 912 | 33                        | 26        |
| 3                                           | Übrige Gästebetreuer/-in                   | 913 | 16                        | 13        |
| 4                                           | Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute | 911 | 11                        | 9         |
| 5                                           | Hauswirtschaftliche Betreuer/-in           | 923 | 6                         | 5         |
| 6                                           | Auszubildende ohne Berufsangabe            | 981 | 5                         | 4         |
| 7                                           | Pförtner/-in, Hauswarte                    | 793 | 3                         | 2         |
| 8                                           | Arbeitsuchende ohne Berufsangabe           | 983 | 3                         | 2         |
| 9                                           | Bürofachkräfte                             | 781 | 2                         | 2         |
| 10                                          | Haus-, Gewerbediener/-in                   | 794 | 2                         | 2         |

Quelle: Sonderauswertung der BA im Auftrag des Instituts SÖSTRA und eigene Berechnungen

Wie in den anderen Branchen werden die Beschäftigungsperspektiven auch in der Luckenwalder Tourismuswirtschaft in entscheidendem Maße davon abhängen, inwieweit es gelingt, die vorhandenen Potenziale zu entwickeln und auszubauen. Dazu sind im bereits im Standortentwicklungskonzept wie auch im INSEK eine Reihe konkreter Maßnahmen vorgeschlagen worden.<sup>17</sup> Unter der Annahme, dass die in den genannten Konzepten vorgeschlagenen Maßnahmen zum Tragen kommen, kann von einer weiteren Ausweitung der Beschäftigung in diesem Wirtschaftssektor ausgegangen werden. Dies wird vor allem Beschäftigte mit Facharbeiterqualifikationen betreffen. Dabei kann die Tourismuswirtschaft insgesamt auf positive Erfahrungen ihrer Personalpolitik zurückgreifen. Dies betrifft in erster Linie ein hohes Engagement in der beruflichen Erstausbildung. So zeigen sie seit Jahren hohe Aktivitäten im Bereich der beruflichen Erstausbildung. Allein in den vier großen Beherbergungsbetrieben der Stadt und in der Fläming-Therme werden knapp 30 Jugendliche ausgebildet.<sup>18</sup> Bezogen auf

16 Vgl. Stadt Luckenwalde: Integriertes Stadtentwicklungskonzept der Stadt Luckenwalde (INSEK). Modul A: Analyse und Prognose, Luckenwalde, Mai 2007, S. 67.

17 Vgl. Stadt Luckenwalde: Standortentwicklungskonzept für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde. Situationsanalyse, Leitbild- und Strategieentwicklung ... , Luckenwalde, September 2006, S. XX sowie Stadt Luckenwalde: Integriertes Stadtentwicklungskonzept der Stadt Luckenwalde (INSEK). Modul A: Analyse und Prognose, Luckenwalde, Mai 2007, insbesondere S. 49 und 50.

18 Vgl. Stadt Luckenwalde: Standortentwicklungskonzept für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde. Situationsanalyse, Leitbild- und Strategieentwicklung ... , Luckenwalde, September 2006, S. 26.

die etwa 100 Beschäftigten in diesen Unternehmen ergibt dies eine Ausbildungsquote von knapp 30 Prozent. Dies ist – obwohl das Hotel und Gastgewerbe traditionell hohe Ausbildungsleistungen aufweist – auch im Vergleich zum Landesdurchschnitt in Brandenburg eine ausgesprochen hohe Quote. Allerdings hat die Befragung offengelegt, dass sich dieses Ausbildungsengagement nur auf die Hälfte der befragten Betriebe bezogen hat. Dies bedeutet auf der anderen Seite, dass in Luckenwalde auch in diesem Wirtschaftszweig insgesamt noch Potenziale zur Ausweitung der beruflichen Erstausbildung bestehen.

Interessant ist, dass das Bewerberangebot für die betriebliche Berufsausbildung auch von einigen Tourismusunternehmen überregional akquiriert wird – so ein Ergebnis der geführten Expertengespräche.<sup>19</sup> Gerade die Tourismuswirtschaft ist eine Branche, in der es intensive Personalbewegungen gibt. Dies betrifft nicht nur das so genannte „Saisongeschäft“, von dem die Luckenwalder Firmen des Hotel- und Gastgewerbes nicht in dem Maße betroffen sind wie in anderen Regionen. Vielmehr ist es eine gewissermaßen als „natürlich“ empfundene Fluktuation. Danach suchen bereits gerade ausgebildete Fachkräfte schon neue Berufserfahrungen in anderen Unternehmen und Regionen, wie sich auch umgekehrt junge Fachkräfte aus anderen Regionen in Unternehmen der Stadt weiter qualifizieren. So gesehen, ist es eher eine Herausforderung an die Akteure der Berufsorientierung der Region, bei Jugendlichen ein Interesse an den beruflichen Perspektiven in dieser Branche zu wecken und ihnen damit ggf. neue berufliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Aktuell sehen jedoch die bisher die Tourismuswirtschaft der Stadt prägenden Firmen eher eine stagnierende wenn nicht sogar leicht sinkende Tendenz – bezogen auf die zentrale Unternehmenskennziffer: Umsatzerwartung. Somit ist zumindest kurzfristig aus der Sicht der vorhandenen Unternehmenssubstanz kein Erweiterungsbedarf des zurzeit bestehenden Beschäftigungsniveaus zu erwarten. Dies war noch in den letzten beiden Jahren anders gewesen: Fast die Hälfte der befragten Unternehmen hat in diesen Jahren – auf der Grundlage einer positiven Umsatzentwicklung – auch die Beschäftigung ausgeweitet. Gegenwärtig jedoch wird der bestehende Personalbedarf von allen befragten Betrieben ausschließlich auf den Ersatz ausscheidender Mitarbeiter – im oben genannten Sinne – zurückgeführt.

Gleichwohl hat etwa die Hälfte der befragten Unternehmen dieses Wirtschaftszweigs einen differenzierten Bedarf hinsichtlich der beruflichen *Qualifizierung und Weiterbildung* ihrer Beschäftigten geäußert.<sup>20</sup> Dies betrifft in erster Linie berufsspezifisches Wissen aber auch Kenntnisse aus den Bereichen Marketing und Vertrieb; zum Teil aber auch extrafunktionale Qualifikationen wie Konflikt- oder auch Beschwerdemanagement. Zu erwarten war, dass alle Unternehmen, die insgesamt einen Weiterbildungsbedarf gesehen haben, auch die Notwendigkeit des Sprachenlernens – und hier insbesondere des Englischen – bekundet haben. Dagegen ist es eher erstaunlich, dass jene Betriebe, die generell keinen Weiterbildungsbedarf gemacht haben, nicht mal in diesem Bereich Qualifizierungserfordernisse gesehen haben. Dies könnte natürlich daran liegen, dass den dort Beschäftigten durchaus mehrere Sprachen geläufig sind oder aber ihre Betriebe bisher keinem internationalen Publikum ausgesetzt waren.

---

19 Interessant ist auch, dass diese Unternehmen keine Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Lehrstellen geäußert haben, während andere Tourismusbetriebe sehr wohl über solche Probleme klagten.

20 Dies bedeutet im Umkehrschluss natürlich auch, dass zumindest die Inhaber bzw. Personalverantwortlichen der andere Hälfte dieser Unternehmen davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Weiterbildungsbedarf haben.

Es könnte aber auch daran liegen, dass nur das Führungspersonal eine solche Notwendigkeit nicht sieht, obwohl sich die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens dadurch ggf. verbessern könnte.

## **6.6 Fachkräftesituation und -entwicklung im BKF Mikroelektronik**

Das BKF Mikroelektronik ist für den RWK Luckenwalde ein neues und noch sehr junges Feld, bildet jedoch für das Land Brandenburg ein definiertes BKF mit Querschnittscharakter. Luckenwalde kann auf diesem Gebiet auf keine Tradition verweisen. Insgesamt gibt es zurzeit drei Unternehmen, die zum BKF Mikroelektronik zugeordnet werden, in denen gegenwärtig etwa 80 Personen beschäftigt sind.

Mit der Ansiedlung des kalifornischen Unternehmens Nanosolar GmbH im Jahr 2007 hat sich das erste Unternehmen dieser Branche in Luckenwalde angesiedelt und damit die Entwicklung der Branche Mikroelektronik begonnen. Die Nansolar GmbH ist eines der weltweit innovativsten Unternehmen aus dem Solarenergie-Bereich. Weltweit bekannt wurde es mit seinen Entwicklungen auf dem Gebiet von Prozesstechnologien, mit deren Hilfe erstmals haltbare und effiziente Dünnschichtsolarzellen durch Druckverfahren mit hohem Durchsatz hergestellt werden können. In Luckenwalde baut das Unternehmen gegenwärtig Europas größte Modulfertigung auf.

Zwischenzeitlich hat sich im Gewerbehof Luckenwalde ein zweites Unternehmen der Solartechnik angesiedelt und Ende 2008 ist ein Solarentwickler und -vertreiber hinzugekommen.

Alle drei Unternehmen haben als Gründe für die Ansiedlung die gute Versorgungs- und Infrastruktur, das spezifische Immobilienangebot und die unterdurchschnittliche Lohn- und Gehaltsstruktur sowie den entstehenden Markt genannt.

Zwei Unternehmen haben sich an der Befragung 2008 bereit beteiligt. Sie haben noch einen hohen Fachkräftebedarf, den sie als dringend bezeichnen. Auch die Qualifizierungsanforderungen an das vorhandene Personal wird sehr hoch eingeschätzt. Über Kooperationen mit Hoch- und Fachhochschulen konnte noch nicht konkret berichtet werden. Es gibt aber bereits umfangreiche Kontaktaufnahmen, um über diesen Weg einen Teil des Bedarfs an hoch- und höherqualifizierten Beschäftigten abdecken zu können.

## 7. Handlungsempfehlungen

Die folgenden, sich aus den Befunden des Forschungsprojektes ergebenden Handlungsempfehlungen sind in ihrer Darstellung nach den Adressaten gruppiert, für die sie jeweils formuliert worden sind. Diese Adressatengruppen sind erstens die Unternehmen des Wachstumskerns, zweitens die in der Stadtverwaltung agierenden Akteure und hier insbesondere die Wirtschaftsförderung sowie drittens jene Gruppe von Akteuren, die auf Landes- und/oder Bundesebene Verantwortung für die Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots der Wirtschaft tragen. Gleichwohl überlagern sich einzelne Empfehlung in ihrer Durchführung in den einzelnen inhaltlichen Handlungsfeldern. Das setzt auch ein Zusammenwirken der unterschiedlichen Akteure in den jeweiligen Handlungsfeldern voraus, wie es in den durchgeführten Untersuchungen und vor allem in den Expertengesprächen beobachtet werden konnte.

Inhaltlich geht es bei den folgenden Handlungsempfehlungen um die unterschiedlichen Optionen, die sich für ein effektives Personalmanagement anbieten. Sie reichen von Aktivitäten im Bereich der Berufsorientierung – zum Teil der beruflichen Frühorientierung – über die berufliche Erstausbildung und Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zu Maßnahmen der Mitarbeiterbindung wie beispielsweise die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas in den Unternehmen.

### 7.1 Empfehlungen an die Unternehmen des RWK Luckenwalde

- Obwohl die Unternehmen des Wachstumskerns für die Rekrutierung ihrer Fachkräfte bereits ein breites Spektrum verschiedener Maßnahmen – von der Mund-zu-Mund-Propaganda bis hin zur Unterstützung durch die Agentur für Arbeit – realisieren und auch durch die Luckenwalder Politik eine breite Unterstützung erfahren, gilt es zunächst diese Ansätze weiter zu stärken – gleichwohl aber auch neue Formen zu entwickeln. Neue Formen könnten beispielsweise überregionale Werbekampagnen für den Standort Luckenwalde sein, die von den Unternehmen eines BKF gemeinsam organisiert werden. Ihr Nutzen besteht darin, dass die teilnehmenden Unternehmen wie auch ihre Region in noch stärkerem Maße bekannt werden. Vor allem Aufstiegschancen für Fachkräfte in kleinen und mittleren Betrieben – auch in bewusster Gegenüberstellung zu denen in Großunternehmen – sollten für die verschiedene Adressatengruppen – beispielsweise Jugendliche in Schulen aber auch Studenten an den Hoch- und Fachschulen der Region – aufbereitet und werbewirksam umgesetzt werden. Hierbei wären die Vorteile Luckenwaldes als Arbeits- und Wohnort ebenso wie die Lebens- und Freizeitmöglichkeiten, die Luckenwalde und sein Umland zu bieten hat, einzubeziehen.
- Die bereits bestehenden Netzwerke und Kooperationen von Unternehmen untereinander im Rahmen eines BKF könnten von „unten“ mit Unterstützung eines „Kümmerers“ aus der Stabsstelle Wirtschaftsförderung weiterentwickelt werden. Gleichzeitig sollten sich die Unternehmen innerhalb aber auch zwischen den Branchenkompetenzfeldern<sup>21</sup>, der Stadt Luckenwalde und dem Landkreis Teltow-Fläming gerade in der aktuellen konjunkturellen Abschwungphase über neue Möglichkeiten gegenseitiger Vermittlung frei wer-

---

21 Die Analyse der Berufsstrukturen in den untersuchten Branchenkompetenzfeldern hat gezeigt, dass es zwischen den BKF durchaus Schnittmengen gibt, in denen gleiche Berufe sowohl in dem einen wie in dem anderen BKF benötigt werden.

dender Fachkräfte informieren. So ist es sehr wahrscheinlich, dass der Standort Ludwigsfelde, beispielsweise auf dem Gebiet der Automotive, stärker von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen ist und sein wird als die Unternehmen dieses BKF in Luckenwalde bzw. in der hiesigen Metallbe- und -verarbeitung. Ständige und regelmäßige Kontaktgespräche würden für einen solchen Informationsaustausch eine gute Plattform bilden. Die Unternehmen des BKF Automotive sollten dazu die Kooperation mit dem Netzwerk Automotive Berlin/Brandenburg nutzen, um eine längerfristige überregionale Kooperation der BKF mit branchentypischen Netzwerken aufzubauen und damit auch bestehende Ansätze stärker als bisher auf die Fachkräfteproblematik auszurichten. Dazu ließen sich interessante Erfahrungen des RegioNetzwerkes Mahreg (Sachsen-Anhalt) heranziehen.

- Auch die Unternehmen des RWK Luckenwalde – gerade die Zulieferer des Automobilbaus und der Metallbe- und -verarbeitung – werden von der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht verschont bleiben. Eine Beschäftigungsausweitung wie in den beiden letzten Jahren ist daher in naher Zukunft sehr unwahrscheinlich. Daher sollten die unternehmerischen Ziele darauf gerichtet werden, vorhandene Fachkräfte zu halten, zu qualifizieren und auf den kommenden Konjunkturaufschwung vorzubereiten. Luckenwalde verfügt über erfahrene Bildungsdienstleister, die zum großen Teil nicht von Unternehmen ausreichend genutzt werden. Obwohl die Inanspruchnahme der Dienstleister in den letzten Jahren zugenommen hat, gibt es hier im RWK Luckenwalde noch beträchtliche Möglichkeiten. Zugleich bieten zum Teil neu aufgelegte Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit wie auch andere Bundesprogramme interessante Ansätze, die dabei entstehenden Aufwendungen für die Unternehmen zu reduzieren.
- Eine in Luckenwalde noch am Anfang stehende Kooperationspflege mit Schulen sollte von den Unternehmern bedeutend aktiver betrieben werden, um frühzeitig Schüler über Ausbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen zu informieren. Dazu sollten durch den Aufbau von Patenschaften mit Schulen oder auch einzelnen Klassen praktische Schritte unternommen werden, die dazu führen, dass Schülerinnen und Schüler an Tätigkeiten in dem jeweiligen Unternehmen interessiert werden. In einem solchen Netz würden Unternehmer, Schüler und Lehrer wie auch die Eltern gleichberechtigte Partner bilden. Dazu könnte die Einführung eines „Tages der offenen Tür“ in Luckenwalder Unternehmen eine gute Ergänzung zu der erfolgreichen „Langen Nacht der Wirtschaft“ werden. Gerade eine Einbindung von interessierten Eltern in die Unternehmensbesuche der Schüler ist dabei zu prüfen. Projekte in anderen Regionen haben gezeigt, dass eine frühzeitige Einbindung der Eltern als gleichberechtigte Akteure in ein solches Netz, in erheblichem Maße zu seiner Nachhaltigkeit beitragen kann. Nicht nur die Leistungsbereitschaft der Schüler auch ihr Interesse an einer Tätigkeit in der Stadt Luckenwalde, ließe sich durch einen höheren Grad an Informiertheit deutlich steigern. Ebenso ließe sich der relativ hohe Stand unbesetzter Ausbildungsstellen dadurch weiter abbauen.
- Die mehr oder weniger sporadischen Kontakte der Unternehmen aus den Branchenkompetenzfeldern Automotive, Metallbe- und -verarbeitung, Ernährungswirtschaft und Tourismus müssen überwunden werden, um den innovativen Anforderungen der sich entwickelnden Märkte, der Forderung nach immer schneller neu zu entwickelnden Produkten und Dienstleistungen und der damit einhergehenden Erhöhung der innovationsrelevanten

Beschäftigung Rechnung zu tragen. Im Land Brandenburg sind in Potsdam, Cottbus und Frankfurt/Oder drei leistungsfähige Universitäten angesiedelt, an den relevante Forschungsarbeiten aller sechs BKF bearbeitet werden. Darüber hinaus gibt es mehrere Fachhochschulen, wie beispielsweise in Wildau und Senftenberg – direkt „vor den Toren der Stadt Luckenwalde“. Eine Einstiegsmöglichkeit wäre, dass Luckenwalder Unternehmer diesen Hoch- und Fachhochschulen Praktikantenplätze anbieten und Themen beispielsweise für Abschlussarbeiten benennen und die Betreuung übernehmen. Beide Wege sollten mit dem Ziel verfolgt werden, so einige Studenten und Absolventen für die Aufnahme ihrer Tätigkeit in Luckenwalder Unternehmen zu gewinnen. Darüber hinaus bieten vor allem im direkten Umland liegende Forschungseinrichtungen, beispielsweise Potsdam-Rehbrücke für die Ernährungswirtschaft, und die Wissenschaftsmetropole Berlin weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit dem Ziel der Gewinnung von Fachkräften und der Übernahme von Know-how.

- Der Aufbau von Kontakten zu **Hoch- und Fachhochschulen** der Region sollte gerade für technologieorientierte Unternehmen des Stadt als Einstieg für ein überregional orientiertes Personalmanagement genutzt werden.
- In den kommenden Jahren wird die **berufliche Erstausbildung** zur entscheidenden Quelle für die Fachkräftesicherung der Unternehmen werden. Insbesondere die Befragung hat gezeigt, dass dieser Bereich im RWK durchaus noch Entwicklungspotenziale bietet. Angesprochen sind hier vor allem Firmen in den neuen technologieintensiven Branchen wie der Biotechnologie und der Mikroelektronik. Während die Mehrzahl der Betriebe der Metallbe- und -verarbeitung aber auch der Ernährungswirtschaft und des Tourismus bereits auf langjährige Ausbildungserfahrungen zurückblicken können, fehlt den erstgenannten Firmen vielfach ein entsprechender Erfahrungshintergrund.
- Angebote von **Kammern** und anderen Organisationen der Wirtschaft wie der Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde aber auch des Landkreises Teltow-Fläming sollten in noch stärkerem Maße als bisher genutzt werden. Aus der Perspektive der Unternehmensstruktur wird es in den kommenden Jahren für die Mehrzahl der Luckenwalder Unternehmen immer komplizierter werden, die aus den 90er Jahren bekannten Möglichkeiten einer breit gefächerten Bewerberauswahl nutzen zu können. Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren ist das Angebot an motivierten Arbeits- und vor allem gut qualifizierten Fachkräften bereits drastisch zurückgegangen. Seine weitere Verknappung wird ein Sinken der Einstiegsanforderungen mit sich bringen. Zugleich sollten sich die Unternehmen darauf einstellen, dass die Einarbeitung neuer Mitarbeiter künftig einen höheren Aufwand bedeuten wird als er bisher vielfach notwendig war.
- Als ein zentraler Ausweg aus dieser Situation bietet sich für Unternehmen der Einstieg in die oder die Wiederaufnahme der beruflichen **Erstausbildung** an.
- Im Wachstumskern Luckenwalde gibt es eine Reihe erfahrender **Bildungsdienstleister**. Zwar sind die **Weiterbildungsbemühungen** der befragten Unternehmen in den letzten beiden Jahren gestiegen. Dennoch liegen gerade in diesem Handlungsfeld der Personalpolitik im Regionalen Wachstumskern Luckenwalde – wie in allen Regionen Deutschlands – noch ganz erhebliche Reserven. Vielfach greifen jedoch Standardangebote vieler

Bildungsdienstleister nicht. Um ein auf den konkreten Bedarf des Unternehmens zugeschnittenes Angebot konzipieren und anbieten zu können, ist ein intensiverer Austausch zwischen Unternehmen und diesen Dienstleistern notwendig. Ein solcher Austausch könnte durchaus extern initiiert und moderiert werden (vgl. Punkt 7.2 \*).

## 7.2 Empfehlungen an die Wirtschaftsförderung der Stadt

- Der Eindruck, dass in Luckenwalde die Netzwerkarbeit für den RWK noch nicht in gut funktionierende Netze mit den Unternehmen organisiert und geführt wird, lässt die Frage zu, ob nicht die Stabsstelle Wirtschaftsförderung die Funktion eines steuernden Akteurs für die Netzwerkarbeit des RWK Luckenwalde übernehmen sollte. Dazu wäre sie dann natürlich auch personell in eine entsprechende Lage zu versetzen. Damit könnte die Wirtschaftsförderung eine wichtige „Scharnierfunktion“ zwischen den Unternehmen im RWK, der Stadtverwaltung Luckenwalde, ARGE, Wirtschaftsfördergesellschaft des Landkreises Teltow-Fläming, den ansässigen Kammern und Verbänden, Interessengemeinschaften und Schulen sowie dem Landratsamt, der Landesregierung und den in Brandenburg und Berlin relevanten ansässigen Hoch- und Fachhochschulen sowie Forschungseinrichtungen übernehmen.
- Eine wichtige Aufgabe erscheint darin zu bestehen, die Standortqualität und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Stadt Luckenwalde und ihrer umliegenden Gemeinden wie das gesamte Umland besser zu vermarkten. In Gesprächen mit Vertretern der Wirtschaft in Brandenburg und Berlin musste eine überraschende Unkenntnis der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des BKF Luckenwalde festgestellt werden, von der Standortqualität ganz zu schweigen. Nicht überall ist eine solche Firma wie Rosenbauer bekannt. Auch solche – nicht unmittelbar naheliegende – Veranstaltung wie z. B. der bevorstehende Deutsche Wandertag bieten attraktive Chancen, alle Akteure für die Vorbereitung zu bündeln und die beiden Elemente Standortqualität und wirtschaftliche Leistungskraft, die auf ein breites erfahrenes Facharbeiterpotenzial verweisen kann, als Markenzeichen der Region mit darzustellen.
- Ein Schwerpunkt der Wirtschaftsfördergesellschaften der Stadt Luckenwalde und des Landkreises sollte darin bestehen – gemeinsam mit den Bildungsdienstleistern der Region – die Unternehmen in ihrer zurzeit konjunkturell komplizierten Lage bei ihren Bemühungen zu unterstützen und somit das vorhandene Fachkräftepotenzial (in der Region) zu (er-)halten und diese Zeitphase dazu zu nutzen, unternehmensinterne Qualifikationen durch berufliche Weiterbildung zu verbessern. Die Bildungsfelder, in denen diese Unterstützung stattfinden sollte, sind durch die Unternehmensbefragungen der Wirtschaftsförderung (vgl. Übersicht 1 dieser Studie) herausgearbeitet worden.
- Wiederholt wurde von Gesprächspartnern darauf verwiesen, dass das Leistungsniveau vieler Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz nicht ausreichend ist. Lösungsvorschläge reichen dabei aus Unternehmenssicht von einer staatlichen Einflussnahme auf das Lehrpersonal an den allgemein bildenden Schulen, um ihre berufliche Lehrqualität zu verbessern, über eine Wiedereinführung eines so genannten „Tages in der Produktion“ für Schüler ab etwa der 8. Klasse bis hin zu Änderungen in der beruflichen Erstausbildung selbst, mit denen die unzureichende Ausbildungsreife hergestellt wird.

Letzteres würde jedoch unweigerlich zur Kostenexplosion in den Unternehmen gegenüber der gegenwärtigen Situation führen.

- Die Gespräche mit Unternehmern wie auch mit ihren Verbandsvertretern haben gezeigt, dass ihnen die Fördermöglichkeiten der Stadt Luckenwalde, des Landkreises Teltow-Fläming und des Landes Brandenburg gut bekannt sind. Gleichwohl sind die Gründe, weshalb nicht alle Möglichkeiten genutzt werden, vielfältig. Am meisten war zu hören, dass die Tagesaufgaben so groß sind – auch weil sie gerade in kleinen Unternehmen oft „in einer Hand“ liegen –, so dass keine Zeit für Beantragung und Abrechnung bleibt. Kenntnisse über FuE-Förderprogramme des Bundes sowohl der technologieoffenen Einzelprojektförderung als auch der Netzwerkförderung waren demgegenüber kaum bekannt. In der Beratung am 11. Dezember 2008 im Rathaus Luckenwalde wurde mehrfach die Forderung erhoben, zur Unterstützung der Bildung von Netzwerken einen Kümmerer einzusetzen. Dafür bietet das Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie „Netzwermanagement – Ost (NEMO)“ Unterstützung an. Voraussetzung ist, dass mindestens sechs KMU sich an dieser Netzwerkbildung beteiligen. Durch mehr gezielte Öffentlichkeitsarbeit könnte hierbei auch die Stabsstelle Wirtschaftsförderung der Stadt Luckenwalde für den RWK noch wirksamer werden.
- Die Unternehmensbefragungen der Wirtschaftsförderung haben gezeigt, dass auf diesem Wege die umfassendsten und aktuellsten Informationen über die konkrete Unternehmenssituation im RWK Luckenwalde und in seinen Branchenkompetenzfeldern erhoben werden konnten. Amtliche Statistiken können die Situation immer nur mit einem gewissen Zeitverzug darstellen und müssen aus bekannten Gründen ebenso unvollständig bleiben. Die IHK Potsdam und die Kreishandwerkerschaft verfügen ebenfalls über eine gute Informationsbasis, die aber für wissenschaftliche Zwecke nicht ohne Zustimmung der Unternehmen verfügbar ist. Aus diesem Grund sollte die Unternehmensbefragung – wie geplant<sup>22</sup> – in den kommenden Jahren kontinuierlich fortgesetzt und sie zu einem festen Bestandteil der Stellenbeschreibungen der Wirtschaftsförderung gemacht werden. Die Ergebnisse der bisherigen Befragungen erscheinen so belastbar, dass daraus politikrelevante Schlüsse erarbeitet werden konnten. Obwohl das Frageprogramm insgesamt gut und nicht zu lang ist, empfiehlt das Untersuchungsteam in Vorbereitung der nächste Befragung vor allem folgenden Punkten zu überdenken und zu präzisieren: Das Frageprogramm lässt eingangs nicht die Konzentration auf Fachkräfteproblematik erkennen, eine Neuordnung der Frageblöcke oder auch eine Straffung erscheint zweckmäßig, Zur Kennzeichnung des Unternehmens sollten am Ende des Fragebogen ergänzende „harte“ Unternehmensdaten wie Umsatz und Export abgefragt werden. Die Abfrage nach Altersgruppen der Beschäftigten erscheint für eine Ausweitung zu feingliedrig; vermieden werden sollten auch solche offene Fragen, wie „haben Sie Probleme ja/nein“. Gerade eine mündlich Befragung in direktem Unternehmenskontakt bietet die Möglichkeit, direkt die entsprechenden Gründe zu erheben.

---

22 Vgl. Stadt Luckenwalde: Regionaler Wachstumskern Luckenwalde. Umsetzung und Fortschreibung des Standortentwicklungskonzeptes. Sachstandsbericht Stand: 30. Juni 2008, Luckenwalde, Juni 2008, S. 11.

### 7.3 Empfehlungen an weitere Verantwortungsträger im Land und beim Bund

- Auf die Zusammenarbeit von Unternehmen sowie Hoch- und Fachhochschulen innerhalb eines Landes ist durch die Landesregierung in enger Abstimmung der zuständigen Ministerien darauf Einfluss zu nehmen, dass die Erwirtschaftung der Drittmittel zuerst dem Land zugute kommt. Hierzu sollte ein entsprechendes Rapportsystem eingerichtet werden.
- Schon in dieser Phase der Arbeit innerhalb der RWK gibt es unterschiedliche Erfahrungen zu sehr unterschiedlichen Fragestellungen. Sie reichen von der Problematik, wie die jeweiligen regionalen Akteure mit den RWK agieren über die Frage, ob sie überhaupt in allen Bereichen der Administration bekannt sind bis hin zur Aufbau- und Ablauforganisation in den jeweiligen RWK. Welche Probleme dabei aufgetreten sind und wie sie überwunden wurden, wie ist die Bereitschaft der regionalen Akteure zur Zusammenarbeit einzuschätzen bis hin welche soziale Kompetenz ist erforderlich, um in einem solchen Netz aktiv und erfolgreich mitzuwirken, welche ersten Erfolge gibt es zu berichten und wo liegen die Ursachen dafür sowie was sollte in der Zusammenarbeit mit dem Land aus der Sicht der regionalen Akteure verbessert werden u.v.m. Zu diesen Fragestellungen empfiehlt sich ein jährlicher Erfahrungsaustausch mit den Vertretern aller RWK, der zugleich genügend Zeitfenster für einen bilateralen Austausch der Teilnehmenden untereinander eröffnet. Im Ergebnis solcher Erfahrungsaustausche, auf denen die Stabsstelle z. B. auch ihre Erfahrungen mit den bisherigen Unternehmensbefragungen darlegen könnte, ließe sich die Empfehlung erarbeiten, solche Befragungen über die Fachkräftesituation in den Unternehmen und die Determinanten der Beschäftigungsentwicklung in allen Brandenburger RWK durchzuführen. Daraus ergäbe sich ein noch breiterer Erfahrungshintergrund für weitere regionale Optionen.
- Das Land sollte Erfahrungen aus Wachstumskernen aus anderen Regionen Deutschlands an die regionalen Wachstumskerne vermitteln; beispielsweise aus den Erfahrungen der abgeschlossenen Fördermaßnahmen des Bundesministerium für Bildung und Forschung zum Programm InnoRegio oder auch Erfahrungen aus ausgewählten Regionen in den alten Bundesländern aus den 60er und 70er Jahren wie z. B. aus Nordfranken oder auch aus Regionen in Nordrheinwestfalen und dem Rhein-Main-Gebiet.

#### 1. Berufsorientierung

Für den Bereich der Berufsorientierung hat Frau Stohwasser auf folgende Initiativen und Aktivitäten verwiesen:

1.1 Ausbildungsbroschüre: 2008 hat die Stadt Luckenwalde zum zweiten Mal eine solche Broschüre herausgegeben. 2007 haben sich daran 14 und 2008 bereits 22 Ausbildungsbetriebe beteiligt. Diese Broschüre wurde gezielt an Schulen bis nach Ludwigsfelde und Jüterbog verteilt und von ihnen auch sehr stark nachgefragt.

1.2 Ausbildungsmesse: Einmal im Jahr findet in Luckenwalde eine Ausbildungsmesse statt, die von den Wirtschaftsunioren des Landkreises Teltow-Fläming organisiert wird.

1.3 Arbeitskreis „Schule – Wirtschaft“: In diesen unter Federführung der SWFG, Herrn Fränkler (?), stehende Arbeitskreis sind alle relevanten Akteure des Landkreises eingebunden.

Er ist jedoch noch relativ jung und befindet sich sozusagen in der Aufbauphase, in der er bisher zwei Mal getagt hat. Besondere Unterstützung erfährt der Arbeitskreis auch durch das Fachkräftebüro der LASA und hier durch Herrn Hoffmann. Wenn ich es richtig mitgeschrieben habe, dann sind aus Luckenwalde 35 Unternehmen bereit, sich in diesem Arbeitskreis zu engagieren.

1.4 Netzwerk Mittelstand: Diese Netzwerk versteht sich als eine übergreifende Institution, in der sich die beteiligten Akteure (siehe die Liste am Ende der Datei) mit den Fragen der wirtschaftlichen Entwicklung des Landkreises und damit auch seiner Regionalen Wachstumskerne in Luckenwalde und Ludwigsfelde beschäftigen. In diesem Zusammenhang hat das Thema „Fachkräftesicherung“ ebenfalls schon auf der Tagesordnung gestanden. Welche konkreten Aktivitäten diesem Netzwerk zuzuordnen sind, habe ich jedoch nicht so recht mitbekommen. Hast Du Dir hierzu etwas vermerkt?

1.5 Die Interessengemeinschaft „Metall“: Sie ist ein eher (informeller – ?) Zusammenschluss von Unternehmen der Metallbranche und von Automobilzulieferern aus Luckenwalde. (Nicht zu verwechseln mit dem GA-Netzwerk „Metall“ und die gewerkschaftlich orientierten Netzwerk „metall.profil“.) In der letzten Zeit haben sich die Mitglieder dieses Netzwerkes vor allem mit der Sanierung des Industriegebietes auseinandergesetzt und eine Imagebroschüre über die Metallbranche in Luckenwalde herausgegeben.

1.6 Fachzentrum für Berufsorientierung: Das von der Stadt Luckenwalde zusammen mit der SWFG und den Wirtschafts Junioren Teltow-Fläming geplante „Fachzentrum für Berufsorientierung“ ist eines der Schlüsselprojekte im Standortentwicklungskonzept Luckenwaldes. Es soll als Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft (siehe Punkt 1.3) fungieren. Dazu sollen in einem Objekt Werkstätten und Labore geschaffen werden, in denen dann z. B. auch das vom Land Brandenburg geförderte Programm „Praxislernen“ stattfinden kann. Für das von der IMAG befürwortete Projekt wurden jedoch bisher keine Fördermöglichkeiten für die erforderlichen Investitionen gefunden.

2. berufliche Erstausbildung / Verbundausbildung
3. Hochschulkontakte
4. betriebliche Weiterbildung
5. Bindung und Integration älterer Erwerbspersonen
6. Familienfreundlichkeit

## **8. Ausgewählte Literaturquellen**

- Agentur für Arbeit Potsdam: Das Ausbildungsjahr 2006/2007 auf einen Blick. Bericht der Berufsberatung, Potsdam, Oktober 2008 und davor liegende Jahrgänge.
- ARGE Teltow-Fläming: Eingliederungsbilanz der ARGE Teltow-Fläming für das Jahr 2006
- Berteit, Herbert; Frei, Marek; Papies, Udo: Zukunft für junge Fachkräfte in Ostdeutschland – Unternehmerische Strategien und regionale Initiativen in Ostdeutschland zum demografischen Wandel, Berlin, November 2006.
- Bundesagentur für Arbeit. Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen. Report für Kreise und kreisfreie Städte. Teltow-Fläming (12072), lfd. Berichtsmonate.
- EuroNorm: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin, Juli 2007.
- isoplan Marktforschung: Ex-post-Bewertung des Programms der Stadt Luckenwalde im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative URBAN II im Land Brandenburg für den Zeitraum 2001 bis 2006. Abschlussbericht, Saarbrücken/Berlin, Juli 2008.
- Landtag Brandenburg. Bericht der Landesregierung: Stärkung der Wachstumskräfte durch räumliche und sektorale Fokussierung von Landesmitteln. Stärkung der Regionalen Wachstumskerne, Sechster Bericht der Interministeriellen Arbeitsgruppe Aufbau Ost zur Sitzung der Landesregierung am 18. Dezember 2007, LT Drs. 4/5724 vom 11. Januar 2008.
- Prognos AG: SWOT-Analyse für den Landkreis Teltow-Fläming im Auftrag der Gemeinnützigen Arbeitsfördergesellschaft Klausdorf, Berlin, November 2006.
- Stadt Luckenwalde: Eine Idee voraus. Biotechnologiepark Luckenwalde, o. O., o. J.
- Stadt Luckenwalde: Integriertes Stadtentwicklungskonzept der Stadt Luckenwalde (INSEK). Modul A: Analyse und Prognose, Luckenwalde, Mai 2007.
- Stadt Luckenwalde: Metallindustrie und Automotive. Luckenwalde, o. O., o. J.
- Stadt Luckenwalde: Regionaler Wachstumskern Luckenwalde. Umsetzung und Fortschreibung des Standortentwicklungskonzeptes. Sachstandsbericht; Stand: 3. August 2007, Luckenwalde, Juli 2007.
- Stadt Luckenwalde: Regionaler Wachstumskern Luckenwalde. Umsetzung und Fortschreibung des Standortentwicklungskonzeptes. Sachstandsbericht, Stand: 30. Juni 2008, Luckenwalde, Juni 2008.
- Stadt Luckenwalde: Standortentwicklungskonzept für den Regionalen Wachstumskern Luckenwalde Situationsanalyse, Leitbild- und Strategieentwicklung, Luckenwalde, September 2006.
- Stadt Luckenwalde. Stabsstelle Wirtschaftsförderung: Wir bilden aus. Luckenwalder Unternehmen bieten Ausbildungsplätze für engagierte Schulabgänger, Luckenwalde, 2008.
- Walter, Anja; Kampe, Carsten; Höhne, Markus: Der passgenaue Zuschnitt. Konzept für die Analyse von regionalen Fachkräftebedarfen. Eine Praxishilfe für die Durchführung regionaler Fachkräfteanalysen, LASA Praxishilfe, Nr. 17, Potsdam, Dezember 2008.

## **9. Anlagen**