

Unternehmensbefragung 2013 zum Fachkräftebedarf im Landkreis Fürstfeldbruck (Frühjahr 2013)

Auswertungsbericht (Endfassung 27.3.2013)

Bearbeiter:

Josef Rother
Christian Worm
Michael Hauschild



Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH
Ockershäuser Allee 40 b 35037 Marburg
Tel. 06421 1728-0 Fax: 06421 1728-28 info@gefak.de www.gefak.de

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Hintergrund, Ziele und Methodik der Untersuchung.....	5
1.1 Hintergrund, Ziele und Themen der Befragung	5
1.2 Zielgruppe der Befragung und Resonanz	6
2 Zur Struktur der befragten Unternehmen.....	8
2.1 Wirtschaftsbereiche	8
2.2 Kompetenzfelder	9
2.3 Standortbindung	11
3 Standortbewertung der Unternehmen.....	12
4 Beschäftigtenstruktur und Arbeitskräftebedarf.....	21
4.1 Zur Beschäftigtenstruktur	21
4.2 Arbeitskräftebedarf	22
5 Fachkräftemangel	25
5.1 Stellenbesetzungsprobleme	25
5.2 Fachkräftemangel – Betroffenheit und Auswirkungen	27
6 Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.....	29
6.1 Derzeitige und geplante Maßnahmen im Überblick.....	29
6.2 Aus- und Weiterbildung.....	30
6.3 Forschung und Entwicklung, Wissenschaftskontakte.....	31
6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
7 Entwicklungspläne und Anforderungen an die Wirtschaftsförderung	34
7.1 Entwicklungspläne der Unternehmen.....	34
7.2 Anforderungen an die Wirtschaftsförderung	35
8 Handlungsempfehlungen	36
8.1 Handlungsfeld Fachkräfte / Aus- und Weiterbildung	36
8.1.1 Aus- und Weiterbildung	36
8.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	37
8.1.3 Anwerbung von Arbeitskräften.....	37
8.2 Reaktionen auf negative Standortbewertungen	37
8.3 Reaktionen auf Kompetenzfeldzuordnungen	38
9 Anhang 1: Fragebogen	39
9 Anhang 2: Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigtenstruktur im Landkreis Fürstenfeldbruck.....	43

9.1	Die 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck.....	44
9.2	Die 20 größten Berufsgruppen im Landkreis Fürstfeldbruck	45
9.3	Altersstruktur.....	46
9.3.1	In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck	46
9.3.2	In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck	48
9.4	Vergleiche zur Altersstruktur	50
9.4.1	In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck	50
9.4.2	In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck	51
9.5	Verhältnis älterer zu jüngeren Beschäftigten.....	52
9.5.1	In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck	52
9.5.2	In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebsgröße der antwortenden Betriebe	7
Tabelle 2:	Unternehmensschwerpunkt der befragten Unternehmen	8
Tabelle 3:	Kompetenzfelder im Landkreis Fürstfeldbruck.....	11
Tabelle 4:	Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbereichen	21
Tabelle 5:	Arbeitskräftebedarf bis 2018	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen	9
Abbildung 2:	Zuordnung der Unternehmen zu Branchen bzw. Technologien	10
Abbildung 3:	Bewertung der Standortbedingungen (Mittelwerte).....	12
Abbildung 4:	Bewertung der Standortfaktoren nach Wirtschaftsbereichen (Mittelwerte)	13
Abbildung 5:	Zufriedenheit mit den Standortfaktoren (absolute Nennungen)	14
Abbildung 6:	Wichtigkeit der Standortfaktoren	15
Abbildung 7a:	Bewertung der Standortfaktoren und deren Wichtigkeit (Mittelwerte)	16
Abbildung 7b:	Bewertung der Standortfaktoren und deren Wichtigkeit (Mittelwerte)	17
Abbildung 8:	Lage der Vergleichslandkreise mit Einwohnerzahlen	18
Abbildung 9:	Standortbewertung im regionalen Vergleich (Mittelwerte): Landkreise FFB, Nürnberger Land, Günzburg	19
Abbildung 10:	Standortbewertung Landkreis FFB 2013 und 2004	20
Abbildung 11:	Arbeitskräftebedarf	23
Abbildung 12:	Erwartete Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung	26
Abbildung 13:	Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme	27
Abbildung 14:	Betroffenheit vom Fachkräftemangel.....	28
Abbildung 15:	Folgen des Fachkräftemangels	28
Abbildung 16:	Maßnahmen zur Fachkräftesicherung	29
Abbildung 17:	Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	32
Abbildung 18:	Bereitschaft zur Beteiligung an (betriebsübergreifenden) Angeboten zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit	33
Abbildung 19:	Unternehmensplanungen bis 2016.....	35

1 Hintergrund, Ziele und Methodik der Untersuchung

1.1 Hintergrund, Ziele und Themen der Befragung

Der Landkreis Fürstfeldbruck betreibt seit Jahren eine aktive Wirtschaftsförderung. Zur Stärkung des Landkreises als Wirtschaftsregion und zur strategischen Ausrichtung der regionalen Wirtschaftsförderung sind die Standortbewertungen und -anforderungen der in der Region ansässigen Unternehmen von großer Bedeutung. Deshalb ist das Landratsamt an einem systematischen Dialog mit der Wirtschaft interessiert. Meilensteine dieses Dialogs sind Unternehmensbefragungen. Nachdem das Landratsamt die GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung mbH bereits im Jahr 2004 mit einer umfassenden Befragung der ansässigen Betriebe beauftragt hatte, erfolgte im Frühjahr 2013 eine erneute Befragungsaktion. Mit Blick auf die für die Kreisentwicklung immer wichtiger werdende Frage der Fachkräftesicherung stand dieses Thema im Mittelpunkt der aktuellen Untersuchung. Die Befragung zielte daneben auf folgende Handlungsfelder der Wirtschaftsförderung ab:

Standortanalyse: Aktuelle Bestandsaufnahme betrieblicher und überbetrieblicher Strukturen; Bewertung der Standortbedingungen; Fortschreibung der Befragungsergebnisse von 2004.

Entwicklungsstrategie: Ermittlung der Ausgangslage zur Positionierung der Region in Zukunftsthemen (Kompetenzfelder).

Qualitätsmanagement: Ermittlung der Anforderungen der Betriebe an die Wirtschaftsförderung.

Kontaktmanagement: Aktualisierung des Datenbestandes in der KWIS-Datenbank für die laufende Ansprache der Unternehmen.

Der vierseitige Fragebogen (siehe Anhang) wurde Mitte Januar 2013 mit einem vom Landrat unterzeichneten Anschreiben und einem vorbereiteten Rücksendeumschlag per Briefpost an die Unternehmen verschickt. Alternativ stand jedem Unternehmen ein personalisierter Online-Fragebogen für die Teilnahme an der Befragung im Internet zur Verfügung.

Um die praktische Verwertbarkeit der Befragungsergebnisse zu gewährleisten, wurde die Befragung in nicht-anonymisierter Form durchgeführt. Mit Hilfe

der bereits seit Jahren im Landratsamt eingesetzten Software KWIS (Kommunales Wirtschafts-Informationssystem) wurden die Ausgangsdaten (v.a. Adressen) der Unternehmen aufbereitet und zum Druck des Fragebogens und des Anschreibens exportiert. Im Anschluss an die Befragung wurden die **Befragungsergebnisse mit sämtlichen einzelbetrieblichen Angaben den Datensätzen in KWIS zugeordnet**. Damit steht den Akteuren der Wirtschaftsförderung im Landratsamt nun – über die statistischen Auswertungen hinaus – eine aktuelle und umfassende Datengrundlage für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dargestellt und einer ersten Analyse unterzogen. Die GEFAK hat in jüngster Vergangenheit ähnliche Untersuchungen unter anderem in den Landkreisen Günzburg (Schwaben) und Nürnberger Land (Mittelfranken) durchgeführt. Aufgrund der identischen Methodik werden deren Ergebnisse zur Interpretation einzelner Befragungsspekte hinzugezogen.

1.2 Zielgruppe der Befragung und Resonanz

Dem Landratsamt war es wichtig, ein branchenübergreifendes Meinungsbild zu ermitteln. Die Befragung richtete sich deshalb an alle beim Landratsamt registrierten Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten. Von den 1.407 zugestellten Anschreiben haben bis zum Redaktionsschluss für die statistische Auswertung **283 Betriebe** einen verwertbaren Fragebogen zurückgesandt, was einer **Rücklaufquote von 20 Prozent** entspricht. Lediglich ein Fünftel der Fragebögen wurde über das Internet ausgefüllt, eine deutliche Mehrheit der Betriebe gibt also der schriftlichen Befragungsmethode den Vorzug.

Wenn sich im Folgenden bei der Darstellung der Ergebnisse zu einzelnen Fragen niedrigere Summen als 283 Betriebe ergeben, dann ist dies darauf zurückzuführen, dass nicht jedes Unternehmen alle Fragen vollständig bzw. eindeutig beantwortet hat.

40 Prozent der Fragebögen stammen von kleineren Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, mehr als ein Viertel (28,6 %) von Betrieben mit zehn bis unter 20 Beschäftigten. Die 44 größeren Betriebe ab 50 Beschäftigte haben einen Anteil von 16 Prozent am gesamten Rücklauf. Die „Beteiligungs-

quote“ in Tabelle 1 verdeutlicht, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung mit der Betriebsgröße tendenziell steigt. Allerdings ist bei ganz großen Betrieben zu beobachten, dass sich dieser Trend umkehrt, z.B. weil die Teilnahme an einer Befragung von der Konzernleitung untersagt wird.

Tabelle 1: Betriebsgröße der antwortenden Betriebe

Betriebsgröße*	angeschrieben		Rücklauf		
	Betriebe	Anteil	Betriebe	Anteil	Beteiligungsquote
1 – 4 Beschäftigte	0		25	9,16 %	
5 – 9 Beschäftigte	833	57,37 %	83	30,40 %	9,96 %
10 – 19 Beschäftigte	334	23,00 %	78	28,57 %	23,35 %
20 – 49 Beschäftigte	175	12,05 %	43	15,75 %	24,57 %
50 – 99 Beschäftigte	63	4,34 %	27	9,89 %	42,86 %
>= 100 Beschäftigte	47	3,24 %	17	6,23 %	36,17 %
Summe	1.452**	100,00 %	273	100,00 %	18,80 %**

Quelle: *Unternehmensbefragung FFB 2013 (Betriebe mit Beschäftigtenangabe (n = 273))*

* *Beschäftigte am Standort im Landkreis*

***Da nicht alle Anschreiben zustellbar waren, bezieht sich die Rücklaufquote auf Seite 6 auf einen abweichenden Wert*

In den mit der jetzigen Befragung erreichten Betrieben waren zum 31.12.2012 insgesamt knapp **10.700 Beschäftigte** am Standort im Landkreis tätig. Die amtliche Statistik weist für den Landkreis Fürstfeldbruck zum 30.6.2011 insgesamt circa 41.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort) aus. Durch diese Statistik werden (im bayerischen Durchschnitt) rund 70 Prozent aller Erwerbstätigen erfasst. Im Landkreis Fürstfeldbruck kann demnach von etwa 55.000 bis 60.000 Erwerbstätigen ausgegangen werden¹. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung beziehen sich also auf mehr als **jeden sechsten Arbeitsplatz im Landkreis**. Die Mitwirkung sehr großer Industriebetriebe wie z.B. Coca-Cola, Güntner, Schleifring und Apparatebau, aber auch wichtiger Arbeitgeber im Handel sowie den öffentlichen und privaten Dienstleistungen ist nicht nur für die Aussagekraft der Befragungsergebnisse wertvoll. Sie signalisiert auch die Kooperationsbereitschaft dieser Akteure zur Weiterentwicklung der Region als Wirtschaftsstandort.

1) Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2012

2 Zur Struktur der befragten Unternehmen

2.1 Wirtschaftsbereiche

Aus der Zuordnung der antwortenden Unternehmen zu einem Unternehmensschwerpunkt lassen sich Aussagen über das Gewicht der **Wirtschaftsbereiche** an den Befragungsergebnissen ableiten. Mit gut einem Drittel aller Fragebögen (36 %) haben die Handwerksbetriebe den größten Anteil. Es folgen die Dienstleistungsbetriebe (30 %) und der Handel (16 %). Gut jeder zehnte Fragebogen stammt von einem Industriebetrieb (vgl. Tabelle 2).

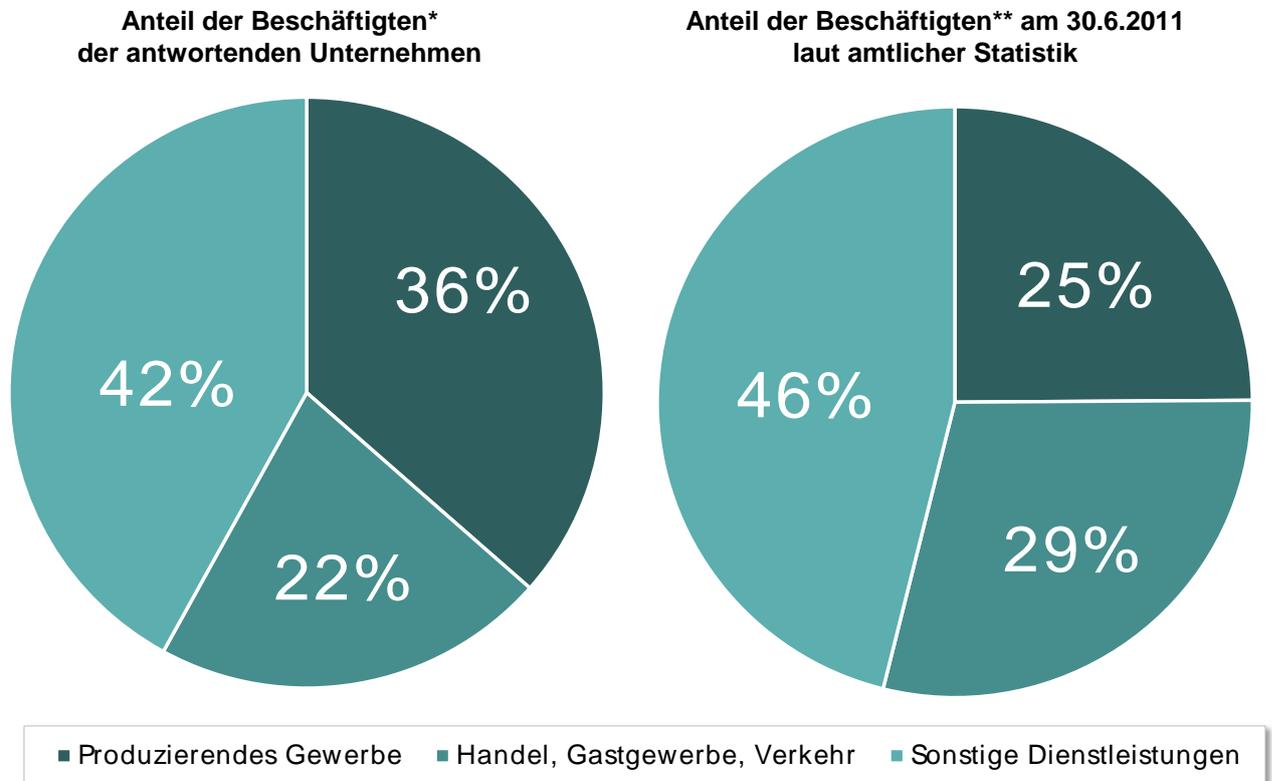
Tabelle 2: Unternehmensschwerpunkt der befragten Unternehmen

Unternehmensschwerpunkt	Unternehmen	
	Anzahl	Anteil
Industrie	30	10,6 %
Handwerk	102	36,0 %
Handel	45	15,9 %
Gastgewerbe	11	3,9 %
Verkehr	10	3,5 %
Sonstige Dienstleistungen	85	30,0 %

Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013 (n = 283)

Fasst man die sechs abgefragten Unternehmensschwerpunkte zu den drei großen Wirtschaftsbereichen der amtlichen Statistik „Produzierendes Gewerbe“, „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ und „Sonstige Dienstleistungen“ zusammen und wertet für diese den Anteil der Beschäftigten (am Standort) der antwortenden Unternehmen aus, so zeigt sich, dass die Befragungsstichprobe von der Verteilung der Beschäftigten laut amtlicher Statistik dahingehend abweicht, dass das **Produzierende Gewerbe** mit 36 Prozent **überrepräsentiert** ist, während die übrigen Bereiche unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigte der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

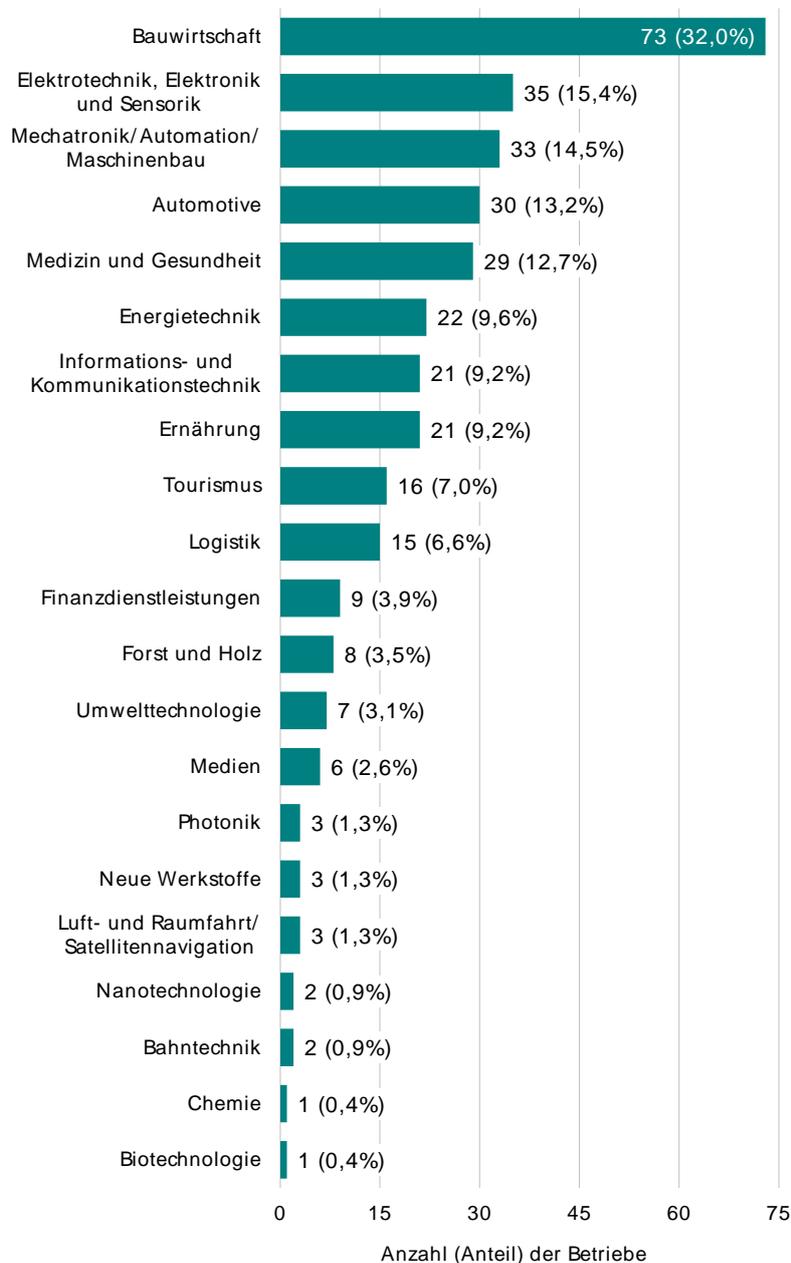


Quelle: Unternehmensbefragung Fürstentfeldbruck 2013
 * Unternehmensschwerpunkte und Beschäftigte am Standort
 (n = 273)
 ** nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

2.2 Kompetenzfelder

Zur Ermittlung der regionalen Kompetenzstruktur wurden die Unternehmen gebeten, sich zu 22 ausgewählten Branchen bzw. Technologien zuzuordnen (Mehrfachzuordnungen waren möglich). Die häufigsten Nennungen entfallen auf die Bauwirtschaft. Mit 73 Nennungen ordnet sich fast jeder dritte auf diese Frage antwortende Betrieb dieser Branche zu. Weitere häufige Branchen mit jeweils zwischen zehn und 15 Prozent Anteil an allen Nennungen sind die Elektrotechnik, Elektronik und Sensorik (35 Nennungen), Mechatronik/Automation/Maschinenbau (33), Automobilwirtschaft (30) sowie Medizin und Gesundheit (29). Für ausgesprochene High-Tech-Branchen wie z.B. Photonik, Luft- und Raumfahrt/Satellitennavigation, Biotechnologie, Nanotechnologie gibt es nur vereinzelte Nennungen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Zuordnung der Unternehmen zu Branchen bzw. Technologien



Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013 (n = 228 – Mehrfachzuordnungen waren möglich)

Die bloße Anzahl der Betriebe, die sich einer Branche bzw. Technologie zuordnen, ist hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Region alleine noch nicht aussagekräftig. Ob es sich um ein regionales Kompetenzfeld handelt, lässt sich schon eher an der Anzahl der in der Branche Beschäftigten ablesen. Diese sind in Tabelle 3 dargestellt, wobei zu beachten ist, dass sich einige (größere) Betriebe mehreren dieser Kompetenzfelder zugeordnet haben.

Tabelle 3: Kompetenzfelder im Landkreis Fürstfeldbruck

Kompetenzfeld (Anzahl Betriebe mit Angaben)	Beschäftigte am Standort
Elektrotechnik, Elektronik und Sensorik (35)	1.934
Medizin und Gesundheit (28)	1.805
Mechatronik/Automation/Maschinenbau (33)	1.647
Bauwirtschaft (70)	1.586
Ernährung (20)	1.543
Informations- und Kommunikationstechnik (20)	1.155

Quelle: *Unternehmensbefragung FFB 2013 (n = 228)*
(Dargestellt sind nur Branchen mit mindestens 1.000 Beschäftigten
am Standort; Mehrfachzuordnungen waren möglich!)

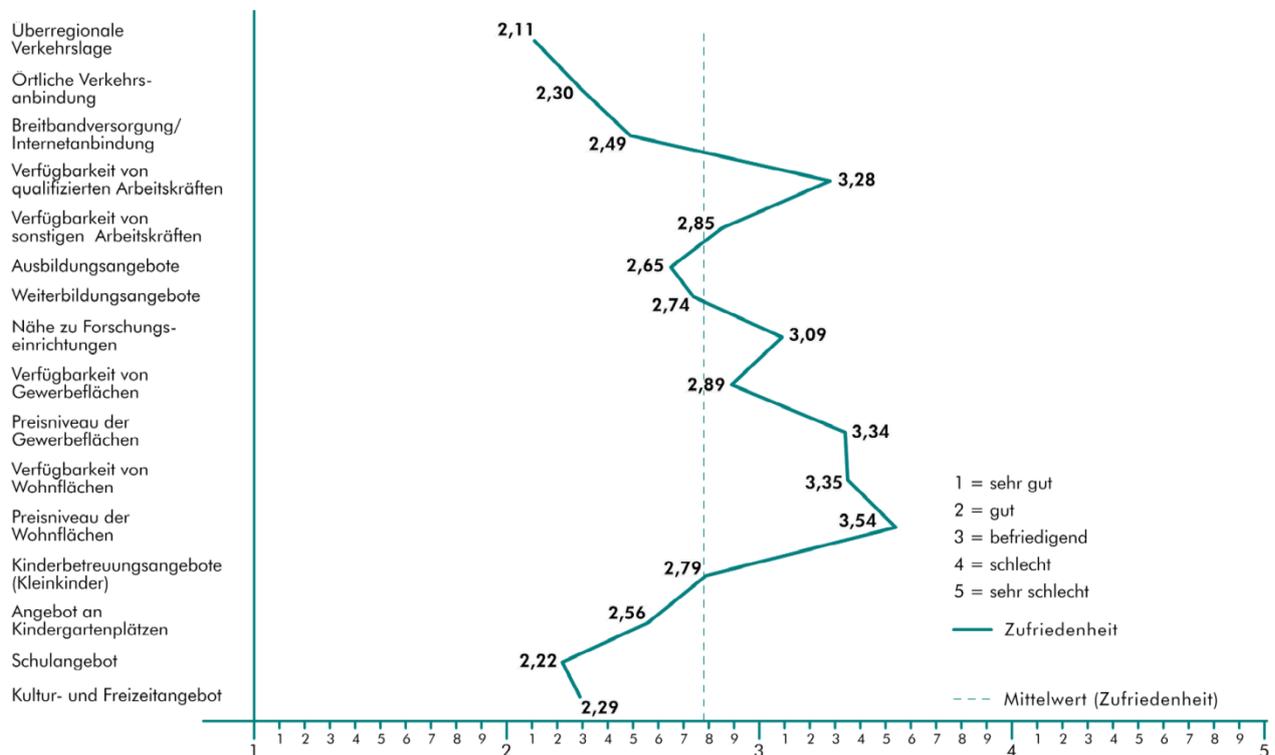
2.3 Standortbindung

Fast 92 Prozent der antwortenden Betriebe haben ihren Hauptsitz im Landkreis Fürstfeldbruck. Die gut zehn Betriebe, deren Firmensitz nicht im Landkreis oder im benachbarten München liegt, haben zusammen etwa 1.000 Beschäftigte. Damit fallen Entscheidungen über etwa jeden zehnten der ermittelten Arbeitsplätze nicht in der Region selbst, sondern in auswärtigen Konzernzentralen. Die größten Konzerntöchter sind Coca-Cola und CeWe Color. Auf diese beiden Betriebe entfallen mit fast 800 Beschäftigten vier Fünftel der o.g. „fremd gesteuerten“ 1.000 Beschäftigten.

3 Standortbewertung der Unternehmen

Zur Bewertung des Landkreises als Wirtschaftsstandort wurden die Betriebe gebeten, ihre Einschätzung zu 16 vorgegebenen Standortfaktoren mit den „Noten“ sehr gut, gut, befriedigend, schlecht oder sehr schlecht abzugeben. Die Mittelwerte dieser Noten schwanken je nach Standortfaktor zwischen 2,1 und 3,5. Der Durchschnittswert für alle bewerteten Faktoren liegt bei 2,8 (Abbildung 3).

Abbildung 3: Bewertung der Standortbedingungen (Mittelwerte)

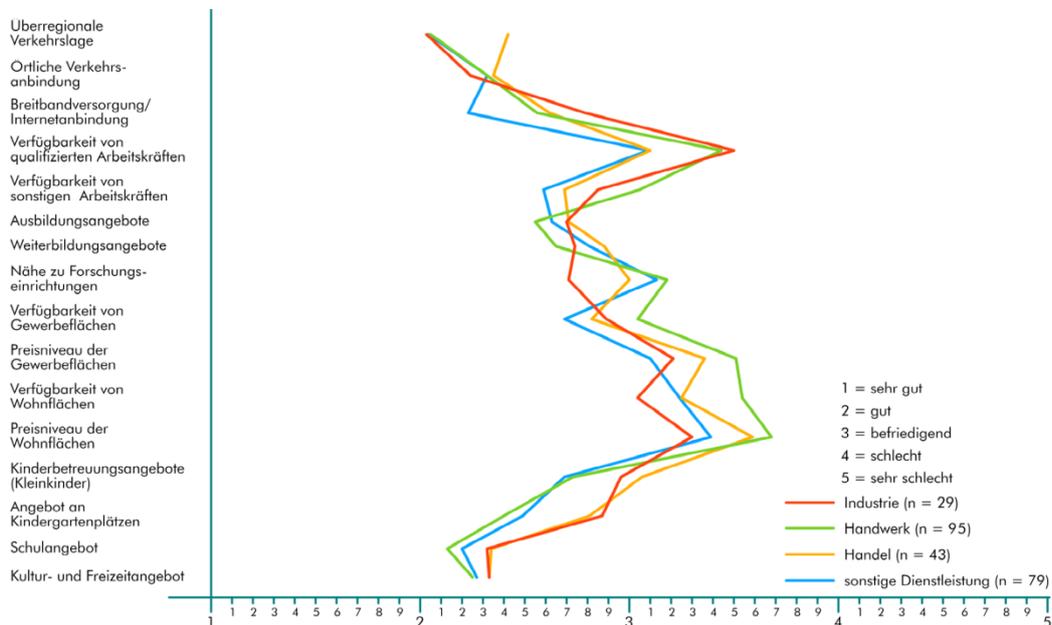


Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013 (225 ≤ n ≤ 262)

Die am besten bewerteten Standortfaktoren sind die **örtliche Verkehrsanbindung** (2,11), das **Schulangebot** (2,22), das **Kultur- und Freizeitangebot** (2,29) sowie die **örtliche Verkehrsanbindung** (2,30). Am kritischsten bewerten die Unternehmer die **Standortkosten** (Wohnflächen: 3,54 / Gewerbeflächen: 3,34), die Verfügbarkeit von Wohnflächen (3,35) sowie die von **qualifizierten Arbeitskräften** (3,28). Die übrigen Standortbedingungen werden mit Mittelwerten zwischen etwa 2,5 und 3,1 benotet.

Eine nach den vier größten Wirtschaftsbereichen differenzierte Betrachtung zeigt bei vielen Standortfaktoren eine weitgehende Übereinstimmung. Abweichungen stellen lediglich die **kritischere Bewertung der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte durch Industrie und Handwerk** (im Vergleich zu Handel und Dienstleistungen) dar und zum anderen, dass es insbesondere die Handwerksbetriebe sind, die das Flächenangebot kritisieren (vgl. Abbildung 4).

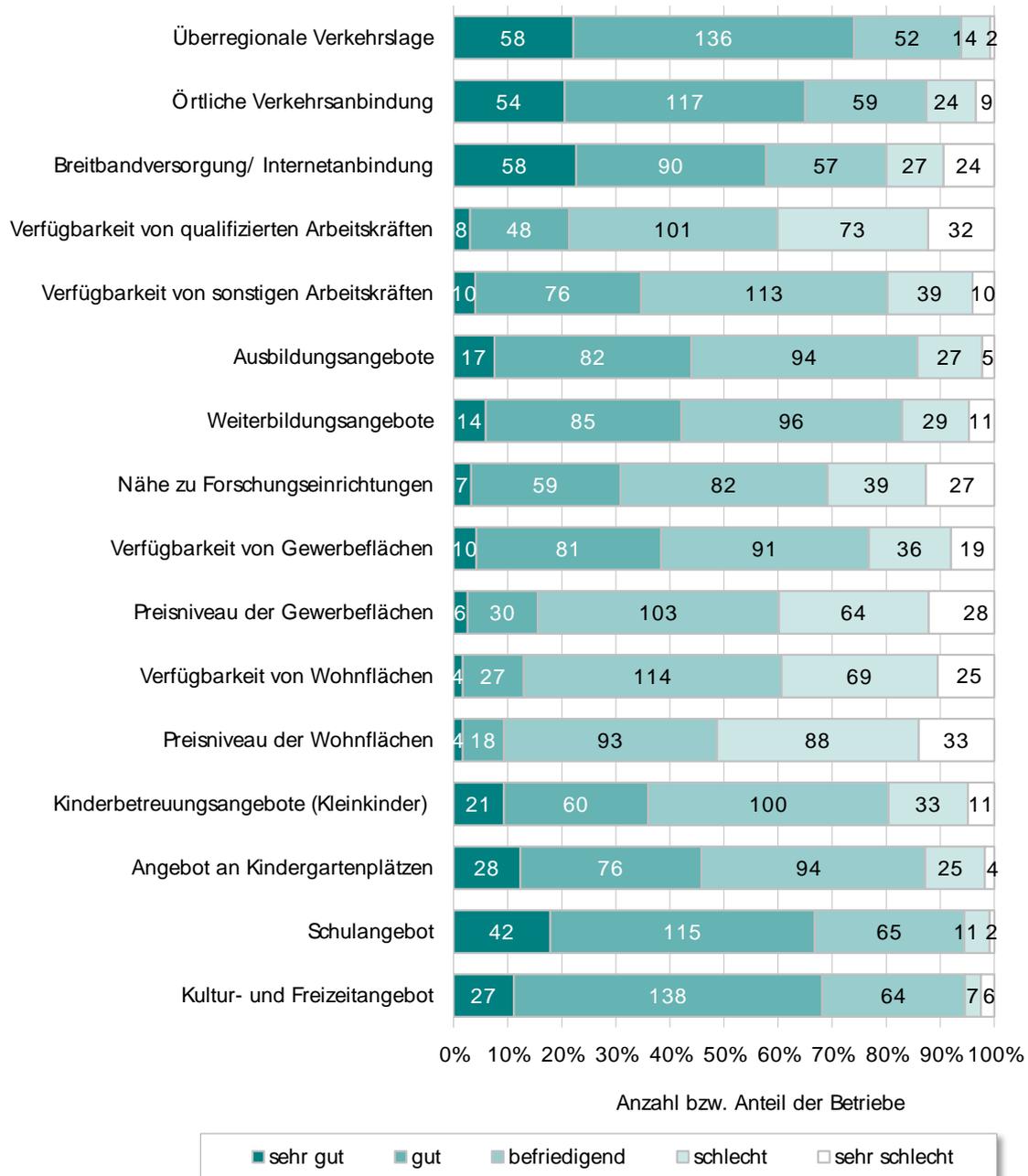
Abbildung 4: Bewertung der Standortfaktoren nach Wirtschaftsbereichen (Mittelwerte)



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013

Neben der Betrachtung der Mittelwerte ist es sinnvoll, auch die Anzahl der absoluten Nennungen zu beachten, um die für einzelne Unternehmen besonders kritischen Standortfaktoren erkennen zu können. Die Befragungsergebnisse sind in der Datenbank KWIS jedem Unternehmen zugeordnet. Dadurch ist es möglich unzufriedene Unternehmen gezielt anzusprechen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Zufriedenheit mit den Standortfaktoren (absolute Nennungen)



Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013 (214 ≤ n ≤ 263)

Wie bedeutsam die Bewertung der Standortfaktoren für die einzelbetriebliche Standortzufriedenheit ist, lässt sich aus der ebenfalls vorgenommenen Bewertung der **Wichtigkeit der einzelnen Standortfaktoren für das Unternehmen** ableiten (vgl. Abbildung 6). Demnach sind **die beiden mit Abstand wichtigsten Standortfaktoren im Landkreis Fürstfeldbruck die Verfügbarkeit**

qualifizierter Arbeitskräfte und die Breitbandversorgung. Rund 85 Prozent bezeichnen diese als wichtig oder gar sehr wichtig. Die nächstwichtigsten Faktoren sind die örtliche und die überregionale Verkehrsanbindung.

Abbildung 6: Wichtigkeit der Standortfaktoren

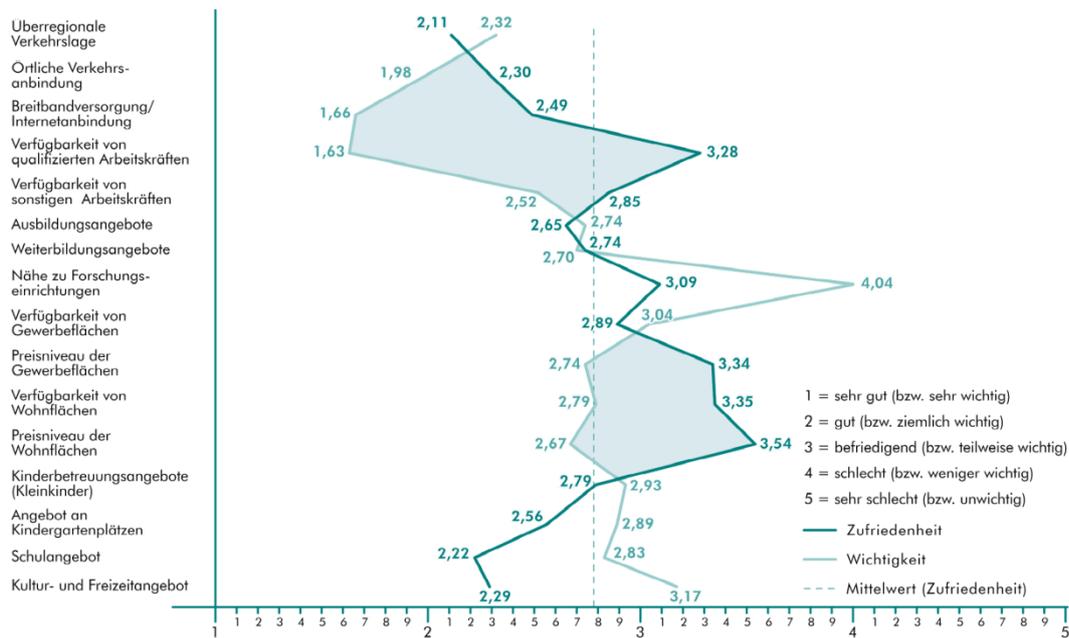


Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013 (230 ≤ n ≤ 250)

Eine Gegenüberstellung der Wichtigkeit der Standortfaktoren mit den Zufriedenheitswerten der Unternehmen für ihren Standort (vgl. Abbildung 7a) zeigt, dass es bei einigen Faktoren eine größere Diskrepanz zwischen ihrer Bedeutung und der Zufriedenheit gibt. Bei den Standortfaktoren, wo die Bedeutung

deutlich „höher“ ist als die Zufriedenheit, ist ein **Handlungsbedarf** zu vermuten. Das trifft vor allem für die **Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften** zu, aber auch für die **Breitbandversorgung** (wobei hier die Zufriedenheit mit 2,49 schon recht hoch ist). Weitere Diskrepanzen sind für das **Preisniveau der Wohn- und Gewerbeflächen** sowie der **Verfügbarkeit von Wohnflächen** erkennbar.

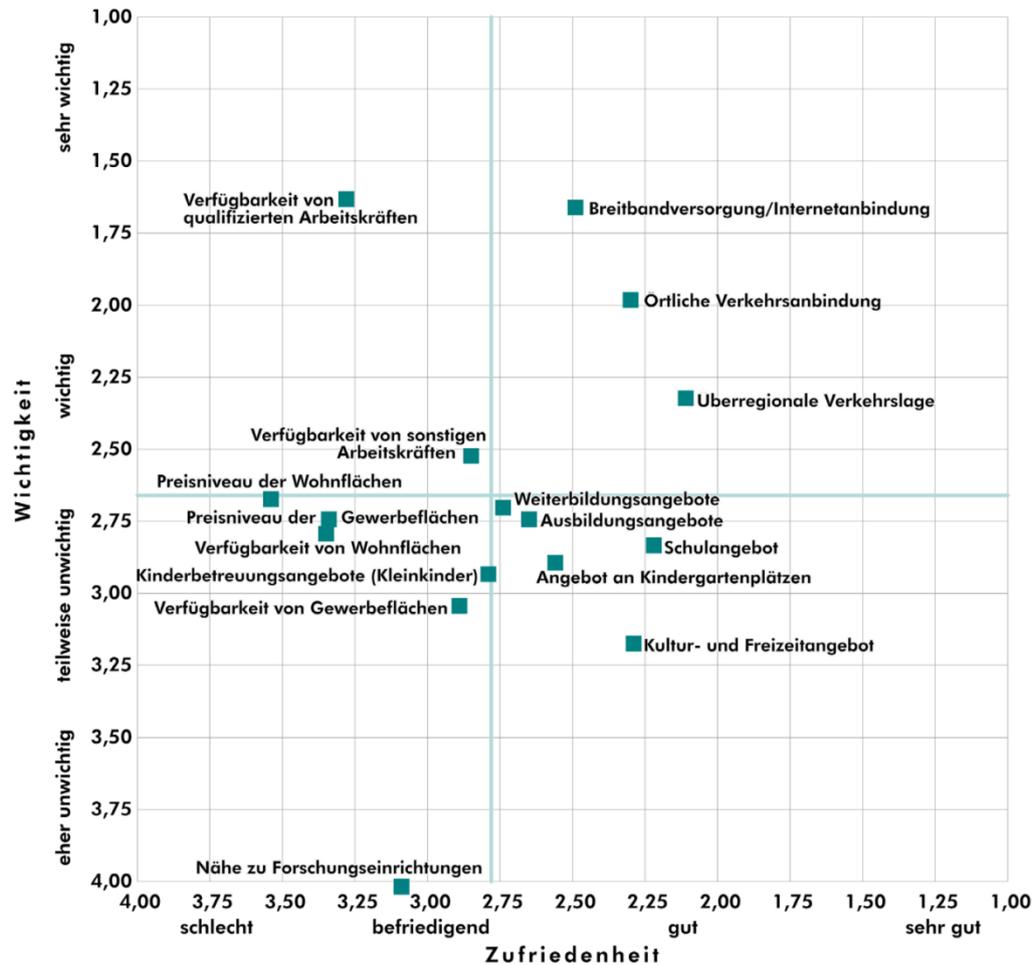
Abbildung 7a: Bewertung der Standortfaktoren und deren Wichtigkeit (Mittelwerte)



Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013
 214 ≤ n ≤ 263 für die Zufriedenheit und 230 ≤ n ≤ 250 für die Wichtigkeit

In Abbildung 7b sind Zufriedenheit und Wichtigkeit in anderer Weise dargestellt, sodass die herausragende Bedeutung des Themas Fachkräftesicherung offensichtlich wird.

Abbildung 7b: Bewertung der Standortfaktoren und deren Wichtigkeit (Mittelwerte)



Quelle: Unternehmensbefragung FFB 2013
214 ≤ n ≤ 263 für die Zufriedenheit und 230 ≤ n ≤ 250 für die Wichtigkeit

Im Folgenden werden die Standorteinschätzungen der Unternehmen im Landkreis Fürstentfeldbruck den von der GEFAK mit der gleichen Methodik erhobenen Befragungsergebnissen in den Landkreisen Nürnberger Land (Mittelfranken) und Günzburg (Schwaben) gegenübergestellt (vgl. Abbildungen 8 und 9).

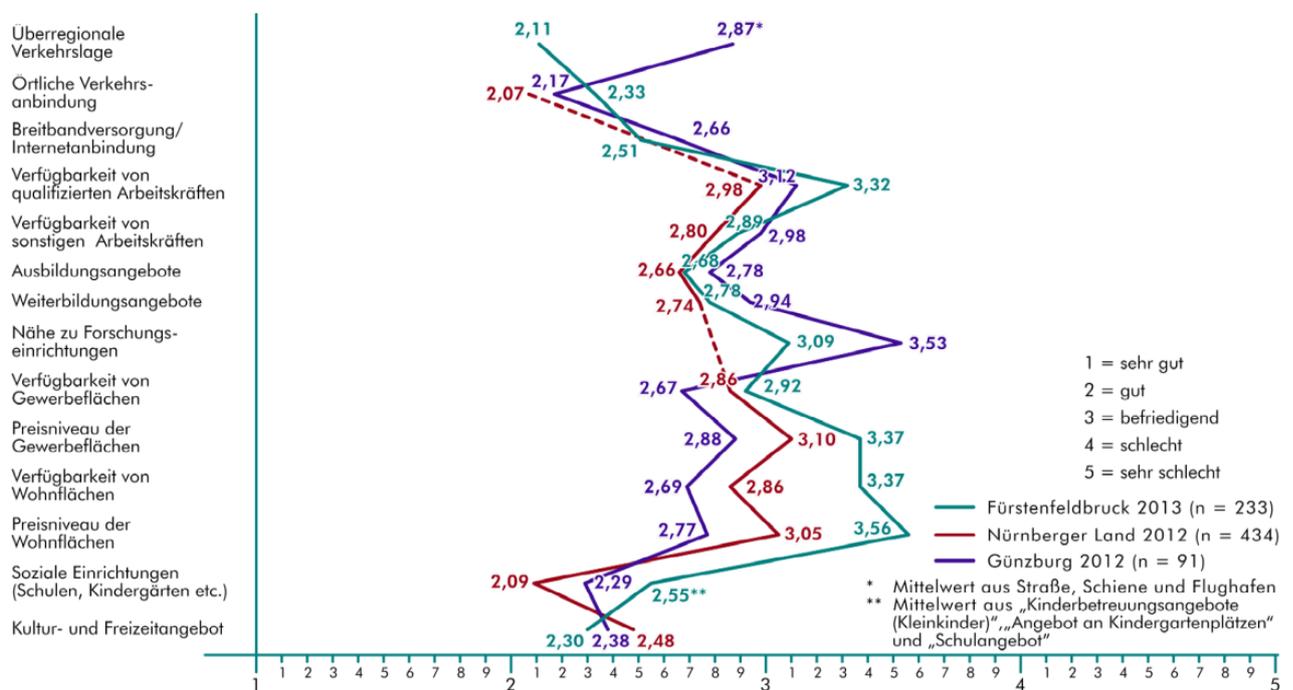
Abbildung 8: Lage der Vergleichslandkreise mit Einwohnerzahlen



Quelle: Kartengrundlage: Bundesraumordnungsbericht 2000, verändert;
Einwohnerzahlen: wikipedia (Stand 31. Dez. 2011; Zugriff 8.3.2013)

Bei diesem **regionalen Vergleich** schneidet der Landkreis Fürstfeldbruck bei der **überregionalen Verkehrslage** sowie beim **Kultur- und Freizeitangebot** **besser** ab als die beiden anderen Kreise. Demgegenüber wird die so wichtige **Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte**, aber auch das **Flächenangebot** (sowohl Wohn- als auch Gewerbeflächen) **erkennbar schlechter** bewertet als in den Landkreisen Günzburg und Nürnberger Land.

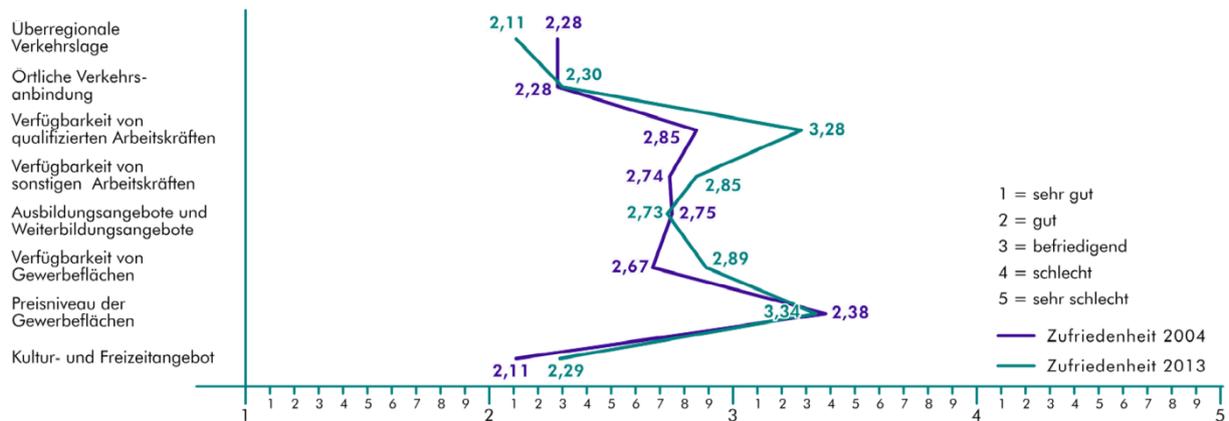
**Abbildung 9: Standortbewertung im regionalen Vergleich (Mittelwerte):
Landkreise FFB, Nürnberger Land, Günzburg**



Quelle: Unternehmensbefragungen Landkreise FFB (191<=n<=233), Nürnberger Land (366<=n<=436) und Günzburg (74<=n<=90). Zur besseren Vergleichbarkeit jeweils nur Bewertungen von Unternehmen ab 5 und unter 1.000 Beschäftigten.

Ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen von 2004 zeigt, dass die Zufriedenheit der Unternehmer mit der überregionalen Verkehrslage sogar noch gestiegen ist. Demgegenüber hat die die **Standortzufriedenheit in den vergangenen Jahren bei folgenden Standortbedingungen nachgelassen: Verfügbarkeit (qualifizierter) Arbeitskräfte und Verfügbarkeit von Gewerbeflächen** (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Standortbewertung Landkreis FFB 2013 und 2004



Quelle: Unternehmensbefragungen Fürstfeldbruck 2013 und 2004

4 Beschäftigtenstruktur und Arbeitskräftebedarf

4.1 Zur Beschäftigtenstruktur

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die 268 Betriebe, die detaillierte Angaben zu ihrer Beschäftigtenstruktur gemacht haben. Diese boten zum Stichtag 31.12.2012 an der angeschriebenen Betriebsstätte **rund 10.600 Arbeitsplätze** (einschl. Auszubildende). 46,5 Prozent der hier erfassten Arbeitsplätze entfallen auf Frauen. Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten liegt insgesamt bei 28 Prozent**. In denjenigen Wirtschaftsbereichen, in denen der Frauenanteil höher ist, spielt die Teilzeitbeschäftigung zum Teil eine erheblich größere Rolle. So sind im Gastgewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen rund zwei Drittel der Arbeitsplätze von Frauen besetzt, und die Teilzeitquote liegt bei über 40 Prozent. Im Handel entfallen 45 Prozent der Stellen auf Frauen, die Teilzeitquote beträgt 28 Prozent. Dementsprechend gering sind der Frauenanteil und die Teilzeitquote in der Industrie (26 % / 10 %) und im Handwerk (25 % / 17 %). Über alle Branchen hinweg arbeitet **nahezu jede zweite Frau in Teilzeit, bei den Männern weniger als jeder zehnte**.

Am 31.12.2012 waren in 122 antwortenden Unternehmen insgesamt 524 **Auszubildende** beschäftigt. Damit **bilden 45 Prozent aller befragten Betriebe aus**, die meisten Ausbildungsbetriebe gibt es im Handwerk (53 %), im Handel (52 %) und in der Industrie (50 %) (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbereichen

	Ausbildungsbetriebe	Anteil*
Industrie (n = 30)	15	50,0%
Handwerk (n = 96)	51	53,1%
Handel (n = 42)	22	52,4%
Gastgewerbe (n = 9)	3	33,3%
Verkehr (n = 10)	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen (n = 81)	31	38,3%
Summe gesamt:	122	44,7%

Quelle: *Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013*

* Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen befragten Betrieben des jeweiligen Wirtschaftsbereichs

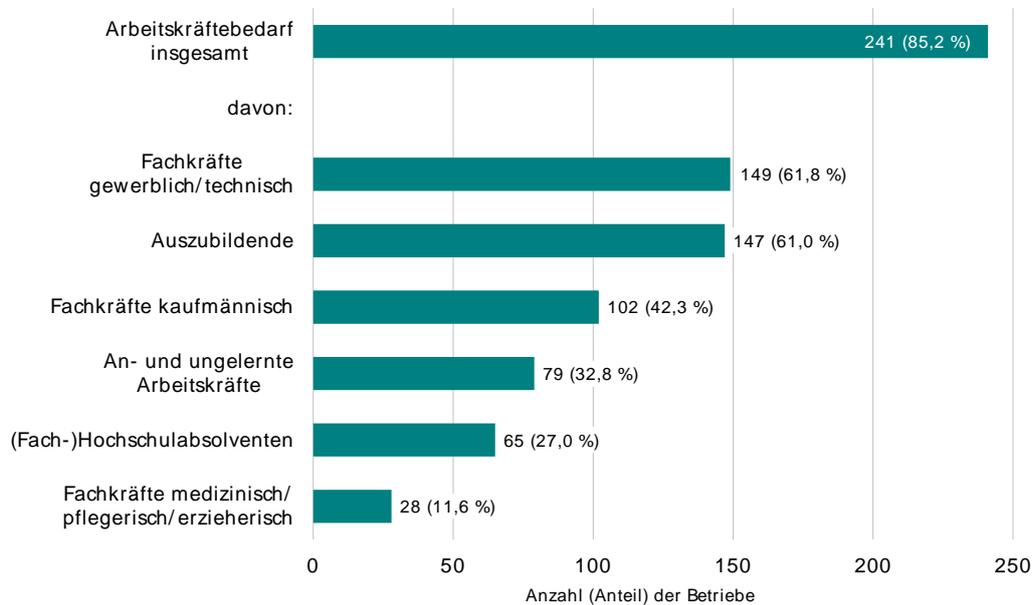
Der **Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten liegt im Durchschnitt bei 5,2 Prozent. Am höchsten ist er im Handwerk (9,3 %) und im Gastgewerbe (9,6 %)**, deutlich niedriger liegt der Anteil in den sonstigen Dienstleistungen (4,3 %) und in der Industrie (3,9 %).

Im Hinblick auf die mittel- und langfristige Beschäftigungssituation wurden die Unternehmen auch gebeten, die Anzahl der über 50-jährigen Beschäftigten anzugeben. Dabei zeigt sich, dass **mehr als jeder vierte Beschäftigte über 50 Jahre alt** ist, wobei der Anteil der Älteren in den sonstigen Dienstleistungsbetrieben (29 %) und in der Industrie (27 %) deutlich höher liegt als in Handel (19 %) und Handwerk (20 %). Diese Zahlen decken sich mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit. Diese weist für den Landkreis Fürstfeldbruck für alle Beschäftigten einen Anteil der über 54-Jährigen von 14,1 Prozent aus. Demgegenüber liegt dieser Anteil der Älteren in für den Landkreis wichtigen Wirtschaftsabteilungen innerhalb der sonstigen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Sozialwesen) zwischen 17 und 23 Prozent (vgl. Tabellen 3a und 3b im Anhang).

4.2 Arbeitskräftebedarf

241 Betriebe, das entspricht 85 Prozent aller befragten Unternehmen, haben in den nächsten fünf Jahren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Jeweils über 60 Prozent benötigen gewerblich-technische Fachkräfte bzw. Auszubildende (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Arbeitskräftebedarf



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (n= 283 - Mehrfachauswahl war möglich)

Die **158 Betriebe**, die nähere Angaben zu ihrem Bedarf gemacht haben, wollen innerhalb dieser 5-Jahres-Frist **fast 1.700 Arbeitskräfte einstellen**. Den **größten Anteil** daran haben mit **434 die Auszubildenden**, gefolgt von den **gewerblich-technischen Fachkräften (368)** und den **An- und Ungelernten (350)** (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 5: Arbeitskräftebedarf bis 2018

Arbeitskräfte	Unternehmen mit Bedarf	Unternehmen, die den Bedarf quantifiziert haben	Summierter Arbeitskräftebedarf
(Fach-)Hochschulabsolventen	65	44	153
Fachkräfte gewerblich/technisch	149	95	368
Fachkräfte kaufmännisch	102	62	291
Fachkräfte medizinisch/pflegerisch/erzieherisch	28	15	86
An- und ungelernete Arbeitskräfte	79	39	350
Auszubildende	147	92	434
Summe:	241*	158*	1.682

Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (n = 283)
*überschneidungsfrei

Da auch die konkreten Berufsbezeichnungen abgefragt wurden, stehen der Wirtschaftsförderung im Landratsamt in KWIS aktuelle Daten dazu zur Verfügung. Die häufigsten Nennungen entfallen bei den Hochschulabsolventen auf **Ingenieure (16 Betriebe)**. Als gewerblich-technische Fachkräfte werden von den meisten Betrieben **Techniker/Mechaniker/Mechatroniker (54)** und **Bauhandwerker (39)** gesucht. Unter den an- und ungelernten Arbeitskräften werden vorrangig Arbeitskräfte im Bereich der Logistik (18 Betriebe) und auf dem Bau (10) benötigt. Bei den Ausbildungsberufen werden vor allem gewerblich-technische Berufe (33 Betriebe), Bauhandwerks- und kaufmännische Berufe (je 21) gesucht.

Auch diese Ergebnisse werden durch Daten der Bundesagentur für Arbeit bestätigt: Aufgrund der Altersstruktur muss in den kommenden Jahren mit erheblichem Nachwuchsmangel in einigen Berufen gerechnet werden, so z.B. bei Technikern, Krankenschwestern /-pflegern, aber auch bei Kraftfahrzeugführern sowie Lager- und Transportarbeitern (vgl. Tabellen 4a, 4b und 6 im Anhang).

5 Fachkräftemangel

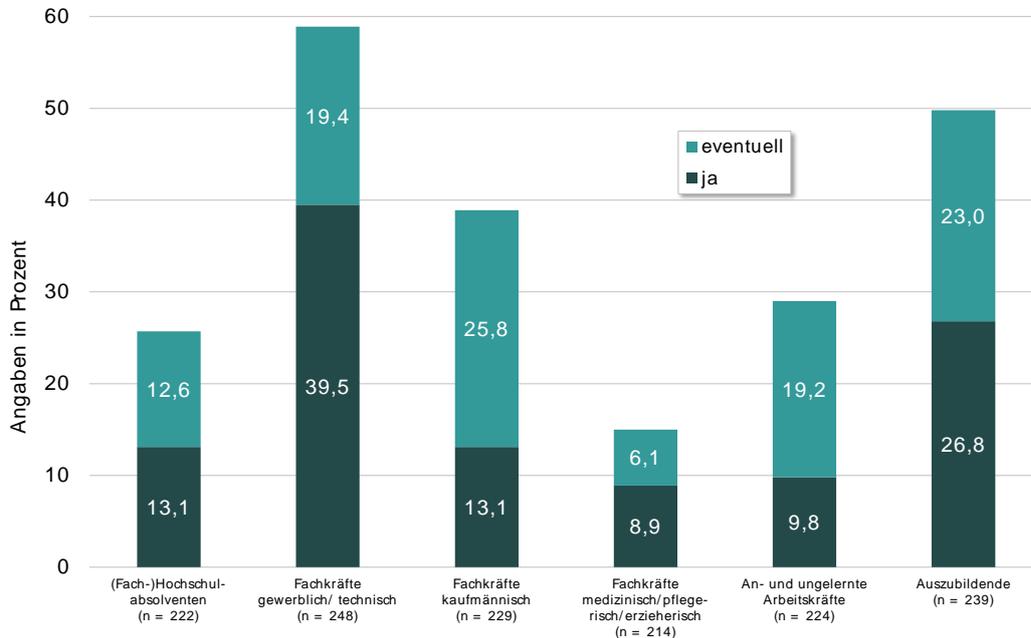
5.1 Stellenbesetzungsprobleme

95 von 274 auf diese Frage antwortende Betriebe (35 %) haben in den vergangenen zwölf Monaten vergeblich versucht einen Arbeitsplatz zu besetzen. Dabei entfallen die häufigsten Nennungen auf **Mechaniker/Techniker** (21 Betriebe), gefolgt von **Bauhandwerkern** (16).

Jeder sechste Betrieb konnte im vergangenen Jahr einen Ausbildungsplatz nicht besetzen. Auch hier waren es die **technischen Berufe**, bei denen die Stellenbesetzung am häufigsten misslang.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß und in welcher Zielgruppe auch künftig mit Problemen zu rechnen ist. Die meisten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung werden bei **gewerblich-technischen Fachkräften** erwartet. Fast 40 Prozent der antwortenden Betriebe gehen fest davon aus, dass es Probleme geben wird, weitere knapp 20 Prozent rechnen eventuell mit Schwierigkeiten. Bei den Auszubildenden erwarten 27 Prozent Probleme, weitere 23 Prozent eventuell (vgl. Abbildung 12). Welche Berufsgruppen (aus demografischen Gründen) davon besonders betroffen sein werden, lässt sich aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Anhang ablesen.

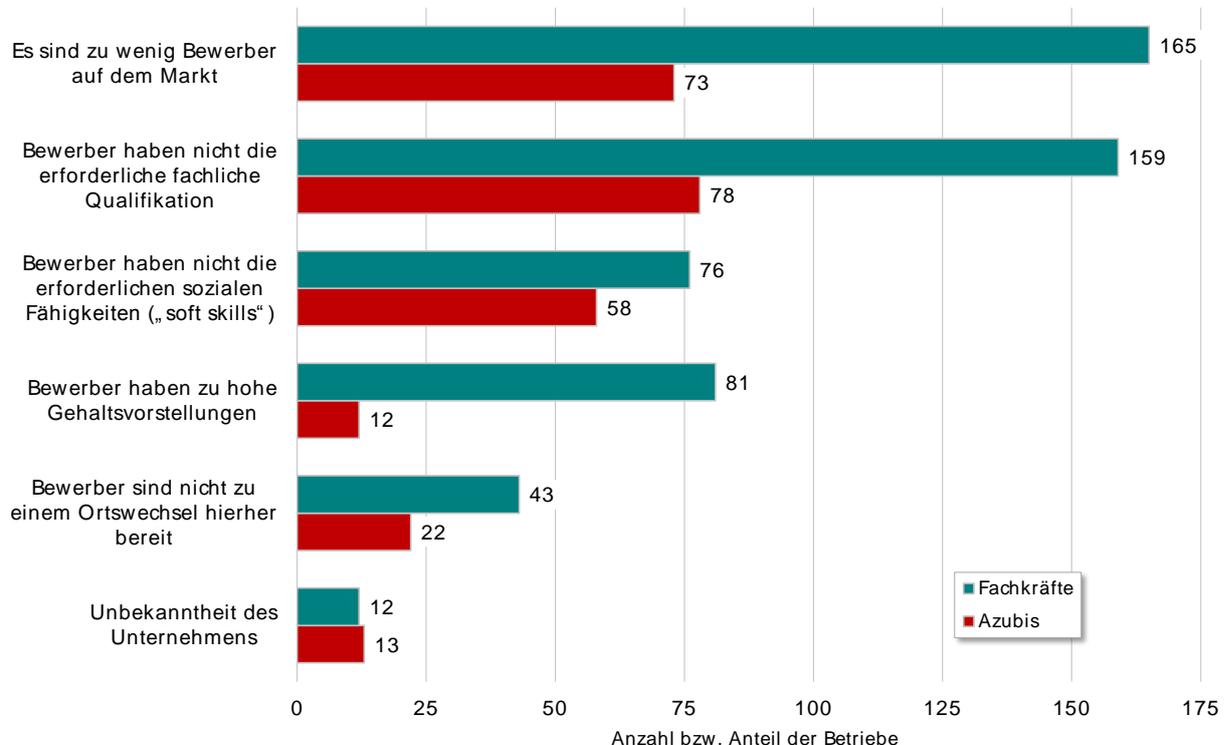
Abbildung 12: Erwartete Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 – Mehrfachauswahl war möglich

Die Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme zeigen die Abbildung 13. Für die **Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften** führen jeweils über 80 Prozent der antwortenden Betriebe die zu **geringe Anzahl von Bewerbern** bzw. deren **fehlende fachliche Qualifikation** an. Zu hohe Gehaltsvorstellungen und mangelnde soziale Fähigkeiten werden von jeweils rund 45 Prozent genannt. Vergleichsweise selten werden als Ursachen die fehlende Bereitschaft zu einem Ortswechsel bzw. die fehlende Bekanntheit des Unternehmens genannt.

Abbildung 13: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme



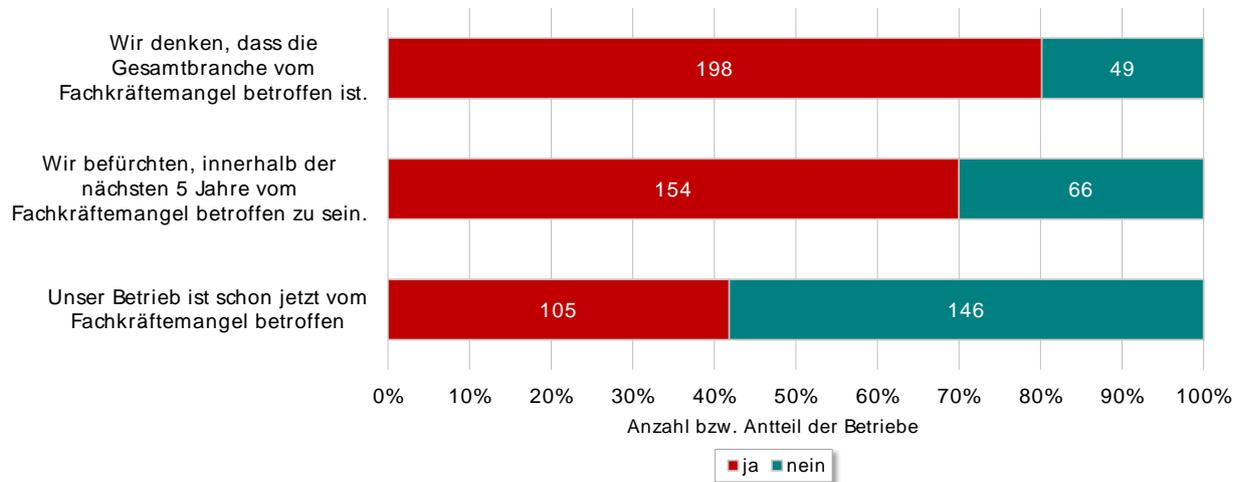
Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (Mehrfachauswahl war möglich)

Die Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme stellen sich bei den Auszubildenden ähnlich dar, mit Ausnahme zu hoher Gehaltsvorstellungen, die hier kaum eine Rolle spielen. Bemerkenswert ist, dass die Unbekanntheit des Unternehmens bei den Auszubildenden eine – im Vergleich zu den Ursachen der Stellenbestzungsprobleme bei den Fachkräften - relativ große Rolle spielt.

5.2 Fachkräftemangel – Betroffenheit und Auswirkungen

Über 40 Prozent der auf diese Frage antwortenden Betriebe **betrachtet sich bereits zum Zeitpunkt der Befragung als vom Fachkräftemangel betroffen**. Mehr als zwei Drittel glauben innerhalb der nächsten fünf Jahre unter Fachkräftemangel leiden zu werden. Ihre Gesamtbranche sehen 80 Prozent der Betriebe als betroffen an. Die große Diskrepanz zwischen dieser generellen Einschätzung und der eigenen tatsächlichen Betroffenheit könnte darauf hinweisen, dass die breite und einseitige Diskussion über das Thema zu einer pessimistischeren Sicht führt, als es der aktuellen Situation entspricht (Abbildung 14).

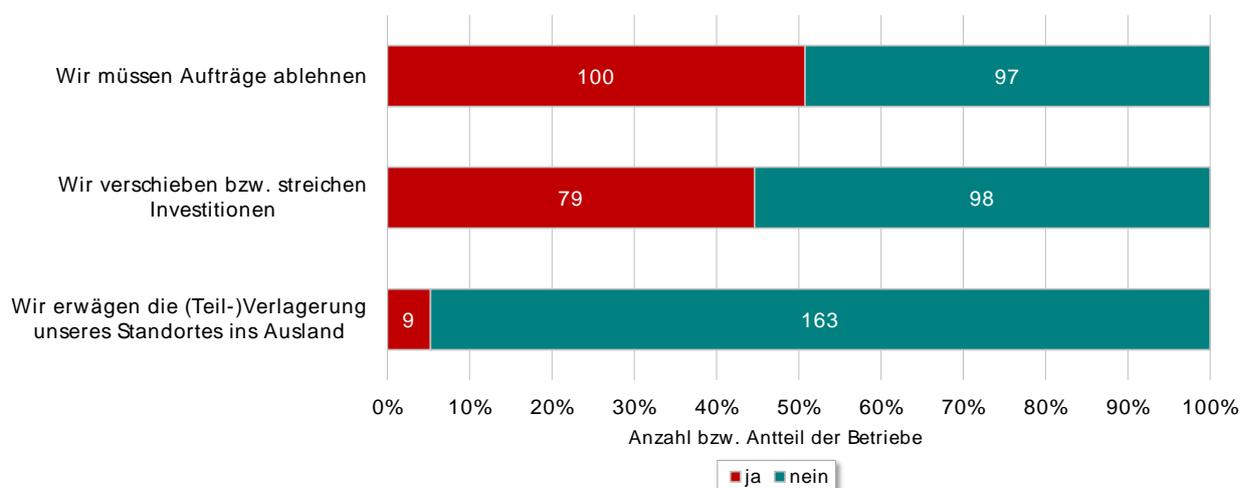
Abbildung 14: Betroffenheit vom Fachkräftemangel



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (Mehrfachauswahl war möglich)

Bei der Hälfte der antwortenden Betriebe führt der Fachkräftemangel dazu, dass Aufträge abgelehnt werden müssen, 45 Prozent verschieben bzw. streichen Investitionen. Neun Betriebe erwägen eine (Teil-)Verlagerung ins Ausland (Abbildung 15). Als sonstige Folgen geben mehrere Betriebe an, dass es zu einer Einschränkung des Angebotes bzw. zu einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals kommt.

Abbildung 15: Folgen des Fachkräftemangels



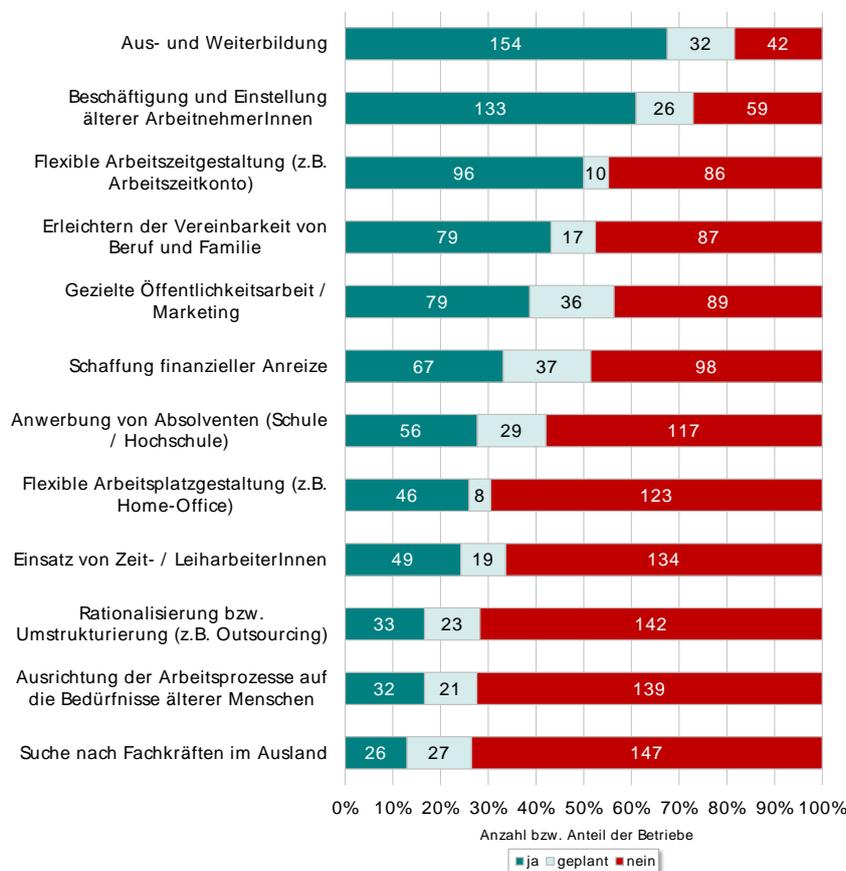
Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (Mehrfachauswahl war möglich)

6 Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

6.1 Derzeitige und geplante Maßnahmen im Überblick

Einige wenige Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs werden bereits von mehr als der Hälfte der Betriebe eingesetzt: Die **häufigsten Maßnahmen** sind **Aus- und Weiterbildung** sowie die **Beschäftigung bzw. Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen** (Abbildung 16). Demgegenüber werden die meisten abgefragten Maßnahmen bislang höchstens von einem Drittel der Betriebe genutzt. Und daran wird sich auch nicht so viel ändern, denn der Anteil der Betriebe, welche die genannten Maßnahmen künftig einsetzen wollen, ist recht gering. Am ehesten planen die Betriebe neue bzw. zusätzliche Marketingmaßnahmen oder finanzielle Anreize. **Demgegenüber planen nur wenige Betriebe die Einführung bzw. Ausweitung von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsplatzes.**

Abbildung 16: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (Mehrfachauswahl war möglich)

26 Betriebe geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Arbeitskräfte direkt **aus dem Ausland angeworben** zu haben. Dabei ging es vor allem um **technische Berufe und solche in der Gastronomie**. Die bevorzugte Region für die Anwerbung war **Osteuropa**, darunter vor allem Ungarn und Polen.

52 Betriebe zeigen sich interessiert an einer künftigen Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland, wobei einige ausdrücklich (gute) Deutschkenntnisse voraussetzen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung eingehender betrachtet.

6.2 Aus- und Weiterbildung

Zur Sicherung der Innovationskraft in den Betrieben und zur Fachkräftesicherung spielen die **Aus- und Weiterbildung** von Arbeitskräften eine wichtige Rolle. Wie oben (Tabelle 4) bereits dargelegt, bilden rund 45 Prozent der befragten Betriebe aus. **Über 60 Prozent der Befragten haben bereits Kontakte zu Schulen. Weitere knapp 50 Betriebe, die bislang keine Schulkontakte pflegen, sind an solchen interessiert.**

Knapp 40 Prozent der Betriebe wünschen sich verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen im Landkreis Fürstfeldbruck. An konkreten Maßnahmen für ihre MitarbeiterInnen sind gut 30 Prozent interessiert. Die dafür in Frage kommenden Themen sind ebenfalls abgefragt und daraufhin jedem Betrieb in der Datenbank KWIS zugeordnet. Für ihre **Führungskräfte** sehen die Betriebe kaum Bedarf für fachliche Themen, sondern ganz überwiegend für Themen im Managementbereich (Mitarbeiterführung, Zeitmanagement etc.). Sogar bei den Weiterbildungsbedarfen für **Fachkräfte** handelt es sich bei rund einem Drittel der Nennungen um solche Managementthemen.

Um Fachkräfte zu rekrutieren, an das Unternehmen zu binden und praxisnah auszubilden, bieten 40 Betriebe ein **duales Studienangebot** an. Darüber hinaus haben 60 Betriebe grundsätzlich Interesse an einem dualen Studienangebot.

Fast ein Drittel der Befragten (75) befürwortet die **Gründung einer Fachhochschule** im Landkreis Fürstfeldbruck, davon wünscht sich mehr als

jeder Dritte einen technischen Fachbereich. Alleine neun Nennungen entfallen auf Elektrotechnik.

6.3 Forschung und Entwicklung, Wissenschaftskontakte

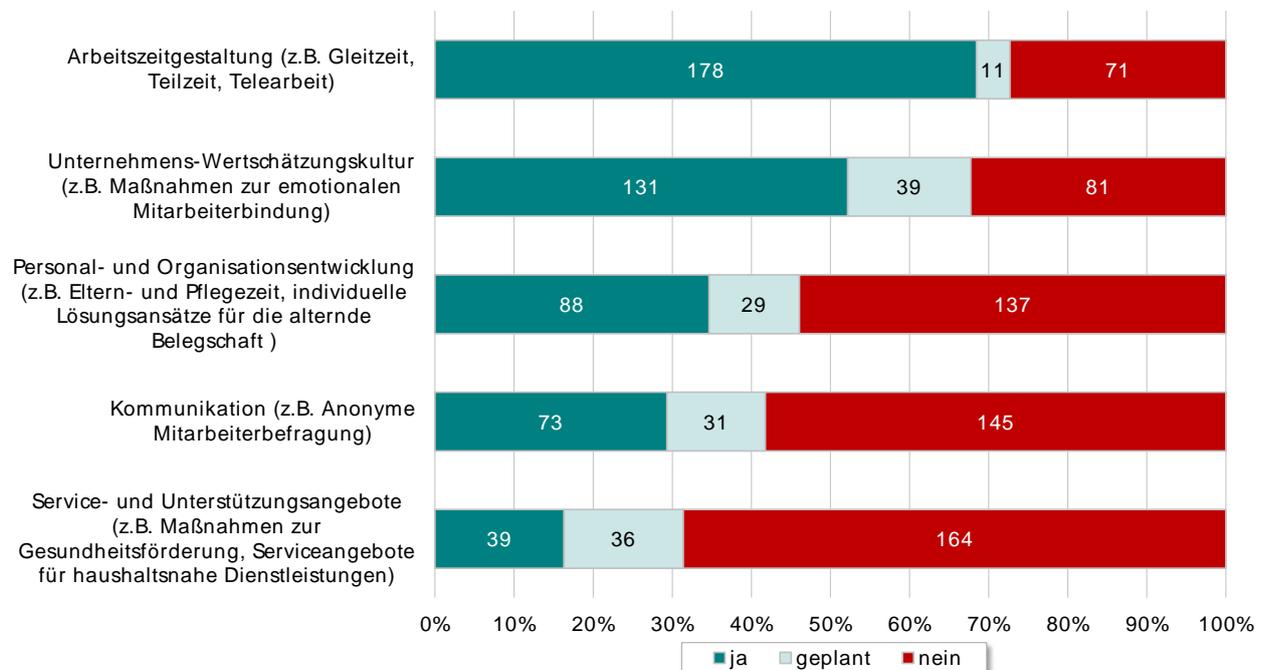
Zwölf Prozent aller antwortenden Betriebe betreiben selbst am Standort Forschung und Entwicklung. In einer zunehmend auf Wissen und Innovationen basierenden Wirtschaft werden daneben die Kontakte der Unternehmen zu Hochschulen und sonstigen Forschungs- und Technologieeinrichtungen als besonders wichtig erachtet. Von den befragten Unternehmen geben 47 an, bereits solche Kontakte zu pflegen. Bezogen auf alle Betriebe, die diese Frage beantwortet haben, entspricht das einem Anteil von 18 Prozent. Von den näher beschriebenen Forschungskontakten beziehen sich bis auf wenige Ausnahmen alle Kontakte auf F&E-Einrichtungen in Bayern, vorrangig in München. Ausländische Einrichtungen werden lediglich von zwei Betrieben genannt. 40 Betriebe, die bislang keine Hochschul- bzw. Forschungskontakte pflegen, sind an solchen interessiert.

6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein weiteres Handlungsfeld zur Fachkräftesicherung wird in der besseren **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** gesehen. Das im Landkreis Fürstfeldbruck am häufigsten eingesetzte Instrument dazu ist die **Arbeitszeitgestaltung**. Gut zwei Drittel der Betriebe bieten Maßnahmen in diesem Bereich an. Maßnahmen zur Wertschätzungskultur setzt jeder zweite Betrieb ein, gut ein Drittel geben Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung an (Abbildung 13).

Angesichts der von vielen Betrieben erwarteten Schwierigkeiten bei der künftigen Stellenbesetzung verwundert es, dass nur relativ wenige Betriebe, die bislang keine der genannten Maßnahmen anbieten, solche in Zukunft planen.

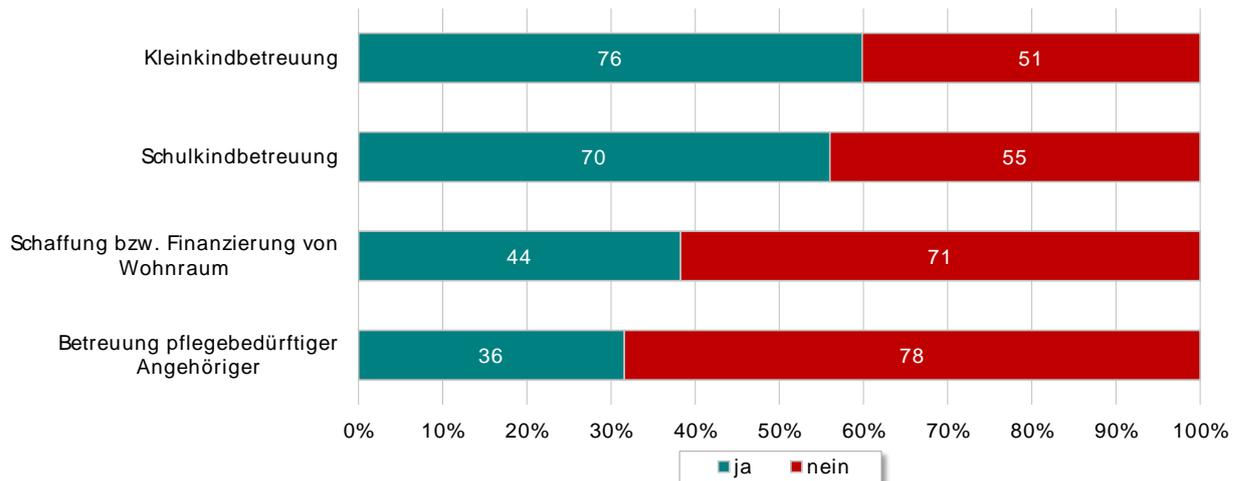
Abbildung 17: Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (239 ≤ n ≤ 260)

Vor diesem Hintergrund lässt sich aus den höheren Werten in Abbildung 14 schließen, dass zwar zahlreiche Betriebe an der Etablierung entsprechender Angebote interessiert sind, sich alleine jedoch überfordert fühlen und eher überbetriebliche Projekte Zuspruch finden.

Abbildung 18: Bereitschaft zur Beteiligung an (betriebsübergreifenden) Angeboten zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (114<=n<=127)

7 Entwicklungspläne und Anforderungen an die Wirtschaftsförderung

7.1 Entwicklungspläne der Unternehmen

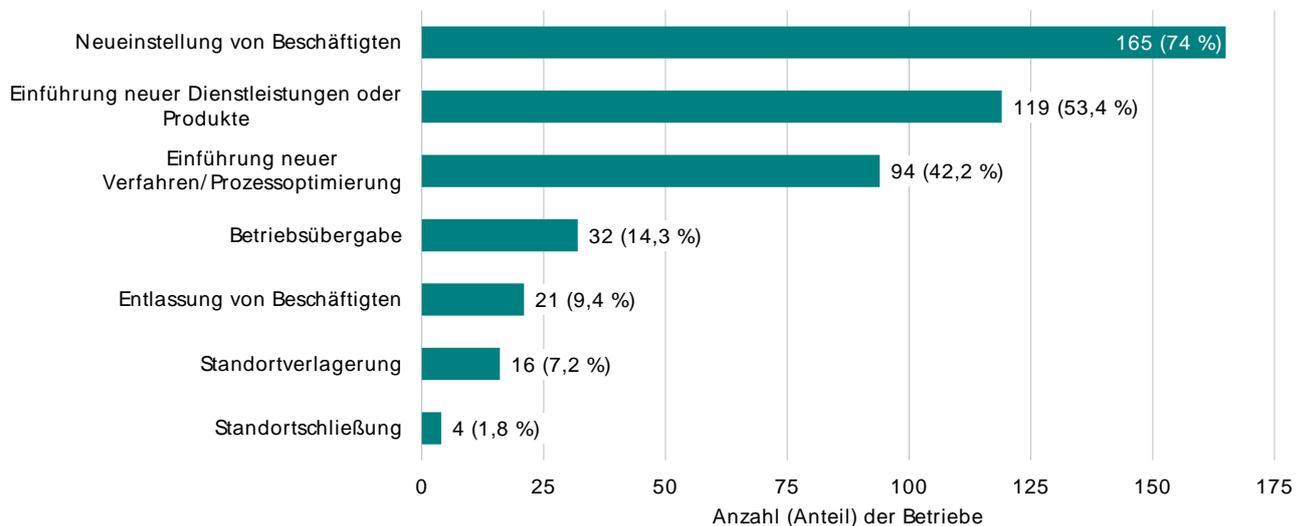
Die mittelfristigen **Entwicklungsabsichten** der Unternehmen sind **insgesamt sehr dynamisch**. Es gibt deutlich mehr Unternehmen mit expansiven Entwicklungsplänen als Unternehmen, die in den kommenden drei Jahren Schrumpfungmaßnahmen planen. Weil im Rahmen der Befragung keine genauen Angaben (z.B. Investitionsvolumen, Anzahl geplanter Entlassungen etc.) möglich waren, können aus den folgenden Zahlen keine „Nettoeffekte“ berechnet werden (vgl. Abbildung 15). Außerdem ist zu beachten, dass diese sensiblere Frage nicht alle Befragten beantwortet haben. Die folgenden prozentualen Angaben beziehen sich also auf eine kleinere Teilmenge:

Mehr als die Hälfte der hier antwortenden Betriebe beabsichtigt die **Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen**. Ihre Prozesse wollen über 40 Prozent der Betriebe optimieren. Nicht zuletzt diese expansiven und innovativen Pläne haben zur Folge, dass fast **drei Viertel aller Befragten die Neueinstellung von Beschäftigten** vorsehen. Diesen stehen nur 21 Betriebe gegenüber, die einen Personalabbau vorsehen. Unter Letzteren befinden sich mit Coca Cola und Güntner zwei der größten Arbeitgeber, die sowohl Neueinstellungen als auch Entlassungen planen.

Eine **Standortverlagerung** kündigen 16 Betriebe mit zusammen rund 350 Beschäftigten an, eine **Standortschließung** lediglich vier Betriebe, darunter mit der Arbeiterwohlfahrt allerdings ein sehr wichtiger Arbeitgeber mit 230 Beschäftigten.

32 Betriebe (14 Prozent der Antwortenden), wollen in den kommenden drei Jahren ihren **Betrieb an einen Nachfolger übergeben**, darunter zehn Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten.

Abbildung 19: Unternehmensplanungen bis 2016



Quelle: Unternehmensbefragung Landkreis FFB 2013 (n = 223)

7.2 Anforderungen an die Wirtschaftsförderung

Fast jeder dritte befragte Betrieb hat den Fragebogen genutzt, um auch die Aktivitäten der Wirtschaftsförderung zu nennen, die ihm in Zukunft wichtig erscheinen. Häufige Themen in den in KWIS im Detail enthaltenen Kommentaren der Unternehmer sind die Schaffung bezahlbaren Wohnraums, die Qualifizierung von Schulabgängern, die Entbürokratisierung, der Ausbau von Betreuungsangeboten, die Optimierung der Breitbandversorgung sowie die weitere Vernetzung der Unternehmerschaft.

8 Handlungsempfehlungen

Die folgenden Handlungsempfehlungen sind nicht so zu verstehen, dass diese alle und ausschließlich von der Wirtschaftsförderung im Landratsamt umzusetzen sind. Vielmehr wird es eine wichtige Aufgabe der Wirtschaftsförderung sein, die relevanten Ergebnisse den übrigen Akteuren der kommunalen und regionalen Entwicklung im Landkreis Fürstfeldbruck zu kommunizieren und mit diesen gemeinsam arbeitsteilige Lösungsstrategien zu vereinbaren. Dies betrifft vorrangig die Städte, Märkte und Gemeinden, aber auch z.B. die einschlägigen Verbände und Kammern. Wenn eine **kooperative Umsetzung der Befragungsergebnisse** gelingt, würde das alleine bereits eine wichtige Stärkung der regionalen Handlungsfähigkeit darstellen.

8.1 Handlungsfeld Fachkräfte / Aus- und Weiterbildung

Die Zusammenschau von Standortbewertung und Entwicklungsplänen der Betriebe zeigt, dass aus Sicht der Unternehmer das **Arbeitskräftepotenzial** künftig ein zentrales Thema für die Wirtschaftsförderung im Landkreis sein muss. Die hohe Bedeutung und die nur durchschnittliche Bewertung der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte bestärken den Landkreis darin, eine Allianz für Fachkräfte zu initiieren. Aus Sicht der GEFAK sollten (mindestens) folgende Themen bzw. Ergebnisse der Unternehmensbefragung vertieft werden.

8.1.1 Aus- und Weiterbildung

Die 22 Betriebe, für die die Ausbildungsangebote zwar (sehr) wichtig sind, die gleichzeitig die bestehenden Angebote aber (sehr) schlecht benoten, sollten angesprochen werden, um deren Kritik zu präzisieren und gemeinsam mit diesen betroffenen Betrieben Ansatzpunkte zur Verbesserung zu identifizieren.

Die knapp 50 an Schulkontakten interessierten Betriebe sollten über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen (Praktikum, Berufsinfortag etc.) informiert werden. Im Zusammenhang damit könnten die bei den Schulen Zuständigen ermittelt und deren Kontaktdaten weitergegeben werden.

Auf der Basis der ermittelten Anforderungen der Wirtschaft an Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen sollten die in der Region vorhandenen Weiterbildungsmaßnahmen hinterfragt und gegebenenfalls weiterentwickelt bzw. aktiv beworben werden.

8.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die weitere Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte geworben werden. Dazu könnten Betriebe aus dem Landkreis, die solche Modelle bereits erfolgreich praktizieren, als Referenzbeispiele fungieren. Neben der Nachahmung in einzelnen (größeren) Betrieben könnte ein weiteres Ziel darin liegen, überbetriebliche Angebote – etwa in größeren Gewerbegebieten oder in Ortslagen mit vielen (kleinen) Betrieben – zu initiieren und fördern.

8.1.3 Anwerbung von Arbeitskräften

Aufbauend auf den Erfahrungen der 26 Betriebe, die bereits Arbeitskräfte im Ausland umworben haben, sowie anderer Landkreise in Bayern mit ersten Erfahrungen, sollten zunächst die in Frage kommenden Berufe und die Quellregionen (Länder) eingegrenzt werden.

Zusätzlich wird empfohlen, bei den jungen Menschen anzusetzen, die aus dem Landkreis stammen, zu Ausbildungs- und insbesondere Studienzwecken jedoch aus der Region weggezogen sind. So könnte in Zusammenarbeit mit den Gymnasien und den übrigen Schulen, an denen die (Fach-)Hochschulreife erlangt werden kann, eine Befragung ehemaliger Schulabgänger initiiert werden. Deren Heimatbindung dürfte ein wichtiger Anker sein, um ihnen eine berufliche Perspektive aufzuzeigen und für eine Rückkehr in den Landkreis zu werben. Auch sollten Maßnahmen zur kontinuierlichen Betreuung von Abiturienten aus dem Landkreis entwickelt werden.

8.2 Reaktionen auf negative Standortbewertungen

Von den schlechter als befriedigend bewerteten Standortfaktoren liegt das **Preisniveau für Wohn- und Gewerbeflächen** nicht im Einflussbereich des

Landratsamtes. Dennoch sollten die Ergebnisse der Unternehmensbefragung mit den Standortgemeinden diskutiert werden.

Für die gut 50 Betriebe, die mit ihrer Breitbandversorgung nicht zufrieden sind, wäre zu ermitteln, ob es teilräumliche Ballungen gibt. Auf dieser Basis sollte auch hier ein Gespräch mit den Standortgemeinden geführt werden.

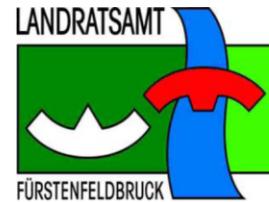
Die Standortgemeinden sollten auch über kritische Stimmen zu den übrigen relevanten Standortfaktoren informiert werden, also zur örtlichen Verkehrsanbindung, zu den sozialen Einrichtungen sowie zum Kultur- und Freizeitangebot.

8.3 Reaktionen auf Kompetenzfeldzuordnungen

Auf der Grundlage der Zuordnungen der Betriebe zu einem Kompetenzfeld könnte das Landratsamt die in der Metropolregion München bzw. bayernweit arbeitenden Cluster- bzw. Netzwerkiniciativen auf die für sie relevanten Unternehmen im Landkreis Fürstfeldbruck aufmerksam machen und damit zu deren Berücksichtigung bei entsprechenden Aktivitäten beizutragen. So wird z.B. eine Weitergabe der relevanten Daten an Bayern International (BI) empfohlen, damit die betreffenden Firmen der Region in der von BI weltweit vermarkteten Cluster-Datenbank „Key Technologies in Bavaria“ gelistet sind.

9 Anhang 1: Fragebogen

Unternehmensbefragung 2013 zum Fachkräftebedarf im Landkreis Fürstfeldbruck



Bitte bis zum **4.2.2013** zurücksenden. Vielen Dank.

Die Unternehmensbefragung erfolgt zum Zweck der regionalen Wirtschaftsförderung und der Etablierung einer Fachkräfteallianz. Alle Angaben sind freiwillig. Die Erfassung und Auswertung der Daten erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Erfordernisse.

Bitte prüfen und ergänzen Sie die vorliegenden Angaben:

1.1 Firma:	«Unternehmen» «UnternehmenID»		
Anschrift:	«Straße», «PLZ» «Ort»		
Telefon:	«Telefon»	Fax:	«Fax»
Homepage:	«Homepage»	E-Mail:	«EMail»
Branche:			
1.2 Geschäftsleitung:	«AnredeAdresse» «AkademischerTitel» «Vorname» «Nachname»	Funktion:	
Telefon:		E-Mail:	
1.3 Ansprechpartner/-in für die Wirtschaftsförderung:		Funktion:	
Telefon:		E-Mail:	
1.4 Ansprechpartner/-in für betriebl. Weiterbildung:		Funktion:	
Telefon:		E-Mail:	

2. In welchem Sektor befindet sich Ihr Unternehmensschwerpunkt? (Bitte nur ein Kreuz)

Industrie Handwerk Handel Gastgewerbe Verkehr Sonstige Dienstleistungen

3. Welchen der folgenden Kompetenzfelder ordnen Sie Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 1. Automotive | <input type="checkbox"/> | 12. Informations- und Kommunikationstechnik..... | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bahntechnik | <input type="checkbox"/> | 13. Logistik | <input type="checkbox"/> |
| 3. Bauwirtschaft..... | <input type="checkbox"/> | 14. Luft- und Raumfahrt/Satellitenavigation | <input type="checkbox"/> |
| 4. Biotechnologie..... | <input type="checkbox"/> | 15. Mechatronik/Automation/Maschinenbau | <input type="checkbox"/> |
| 5. Call Center | <input type="checkbox"/> | 16. Medien | <input type="checkbox"/> |
| 6. Chemie..... | <input type="checkbox"/> | 17. Medizin und Gesundheit..... | <input type="checkbox"/> |
| 7. Elektrotechnik, Elektronik und Sensorik | <input type="checkbox"/> | 18. Nanotechnologie | <input type="checkbox"/> |
| 8. Energietechnik | <input type="checkbox"/> | 19. Neue Werkstoffe | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ernährung | <input type="checkbox"/> | 20. Photonik | <input type="checkbox"/> |
| 10. Finanzdienstleistungen..... | <input type="checkbox"/> | 21. Tourismus | <input type="checkbox"/> |
| 11. Forst und Holz..... | <input type="checkbox"/> | 22. Umwelttechnologie..... | <input type="checkbox"/> |

4. Ist Ihr Betrieb einzustufen als:

Hauptbetrieb (Stammbetrieb)

Sonstiges

Wenn Ihr Unternehmen nicht Hauptbetrieb ist, wo liegt der Hauptsitz? (Bitte den Ort mit PLZ und ggf. Land angeben)

.....

5.1 Wie viele Beschäftigte (einschließlich Inhaber) hat Ihr Unternehmen insgesamt? (Stand 31.12.2012)

5.2 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb am Standort? (Stand 31.12.2012) (Bitte in Tabelle eintragen)

	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	davon Auszubildende	davon über 50-Jährige
Anzahl Männer					
Anzahl Frauen					

6. Wie beurteilen Sie einzelne Standortbedingungen Ihres Betriebsstandortes?

Standortfaktoren (Bitte pro Standortfaktor (= Zeile) je ein Kreuz für die Standortqualität Ihrer Betriebsstätte (1-5) und eins für die Wichtigkeit des Faktors für Ihren Betrieb (1-5))	Standortqualität Betriebsstätte					Wichtigkeit für Ihren Betrieb				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Überregionale Verkehrslage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Örtliche Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandversorgung/Internetanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von sonstigen Arbeitskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nähe zu Forschungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preisniveau der Gewerbeflächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von Wohnflächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preisniveau der Wohnflächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuungsangebote (Kleinkinder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot an Kindergartenplätzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur- und Freizeitangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.1 . Haben Sie in den nächsten fünf Jahren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften?

„Fachkräfte“ werden im Folgenden definiert als Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (inkl. Hochschulabschluss), die in einem entsprechenden Berufsfeld tätig sind.

	ja	nein	Anzahl	Berufsbezeichnung
(Fach-)Hochschulabsolventen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Fachkräfte gewerblich/ technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Fachkräfte kaufmännisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Fachkräfte medizinisch/ pflegerisch/erzieherisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
An- und ungelernete Arbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

7.2. Erwarten Sie Schwierigkeiten, Ihren künftigen Mitarbeiterbedarf zu decken?

- (Fach-)Hochschulabsolventen ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf
- Fachkräfte gewerblich/ technisch..... ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf
- Fachkräfte kaufmännisch..... ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf
- Fachkräfte medizinisch/pflegerisch/erzieherisch..... ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf
- An- und ungelernete Arbeitskräfte ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf
- Auszubildende ja eventuell nein kein Mitarbeiterbedarf

7.3 Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten vergeblich versucht, einen Arbeitsplatz zu besetzen?

ja nein Wenn ja, für welche Berufe:

.....

7.4 Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten vergeblich versucht, einen Ausbildungsplatz zu besetzen?

ja nein Wenn ja, für welche Berufe:

.....

7.5 Falls Sie Stellenbesetzungsprobleme haben: Aus welchen Gründen fällt es Ihrem Betrieb schwer, Fachkräfte bzw. Auszubildende zu finden? (Mehrfachnennungen möglich)

Folgende Aussagen treffen zu:	...für Fachkräfte		...für Auszubildende	
Es sind zu wenig Bewerber auf dem Markt.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Bewerber haben nicht die erforderliche fachliche Qualifikation	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Bewerber haben nicht die erforderlichen sozialen Fähigkeiten („soft skills“).ja <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Bewerber haben zu hohe Gehaltsvorstellungen	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Unbekanntheit des Unternehmens	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Bewerber sind nicht zu einem Ortswechsel hierher bereit	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstige:.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

8.1. Treffen die folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel aus Ihrer Sicht zu?

Unser Betrieb ist schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Wir befürchten, innerhalb der nächsten 5 Jahre vom Fachkräftemangel betroffen zu sein.	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Wir denken, dass die Gesamtbranche vom Fachkräftemangel betroffen ist.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

8.2. Falls Ihr Betrieb an Fachkräftemangel leidet: Welche Folgen hat der Fachkräftemangel für Ihren Betrieb? (Mehrfachnennungen möglich)

Wir müssen Aufträge ablehnen.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Wir verschieben bzw. streichen Investitionen.	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Wir erwägen die (Teil-)Verlagerung unseres Standortes ins Ausland.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstige:.....	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

8.3. Welche Maßnahmen führt Ihr Betrieb durch, um den Fachkräftebedarf zu decken (Mehrfachnennungen mögl.)

Anwerbung von Absolventen (Schule / Hochschule).....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Aus- und Weiterbildung	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Erleichtern der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
flexible Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Home-Office).....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitgestaltung (z.B. Arbeitszeitkonto).....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Beschäftigung und Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf die Bedürfnisse älterer Menschen	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Gezielte Öffentlichkeitsarbeit / Marketing.....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Schaffung finanzieller Anreize	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Rationalisierung bzw. Umstrukturierung (z.B. Outsourcing).....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Suche nach Fachkräften im Ausland	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Einsatz von Zeit- / LeiharbeiterInnen	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstige:.....	ja <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

8.4 Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten Arbeitskräfte direkt aus dem Ausland angeworben?

ja nein **Wenn ja, für welche Berufe:**

.....
Wenn ja, in welchen Ländern? (Bitte Länder nennen):
 1. 2. 3.

9.1. Wünschen Sie verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen im Landkreis Fürstfeldbruck? ja nein

9.2. Sind Sie an konkreten Weiterbildungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter/-innen interessiert? ja nein

Wenn ja, welche Themen interessieren Sie für welche Mitarbeiter/-innen (bitte Themen eintragen):

Führungskräfte	
Fachkräfte	
An- und ungelernete Mitarbeiter/-innen	
Berufsrückkehrer/-innen	
Ältere Arbeitnehmer/-innen	
Auszubildende	

10. Haben Sie Kontakte zu Schulen (Praktika, Berufsinfotage etc.)? ja nein

Wenn noch keine Kontakte bestehen, sind Sie an solchen interessiert? ja nein

11.1. Haben Sie Kontakte zu Hochschulen oder sonstigen Forschungs- und Technologietransfereinrichtungen?

ja nein Wenn ja, wer sind Ihre (wichtigsten) Partner?

Institution:

Fachbereich/Abteilung:

1.

2.

11.2 Wenn noch keine Kontakte bestehen, sind Sie an solchen interessiert? ja nein

11.3 Das duale Studienangebot ist ein gutes Mittel, Ihre zukünftigen Fachkräfte zu rekrutieren, an das Unternehmen zu binden und praxisnah auszubilden. Bieten Sie dies an? ja nein

Wenn nein, haben Sie grundsätzlich daran Interesse? ja nein

11.4 Sind Sie an der Gründung einer Fachhochschule im Landkreis FFB interessiert? ja nein

Wenn ja, an welchen Fachbereichen?

1. 2.

12. Betreiben Sie selbst an Ihrem Standort Forschung & Entwicklung? ja nein

13.1. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es fünf Handlungsfelder. Haben Sie bereits Maßnahmen in einem oder mehreren Handlungsfeldern umgesetzt?

	ja	geplant	nein
Arbeitszeitgestaltung (z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal- und Organisationsentwicklung (z.B. Eltern- und Pflegezeit, individuelle Lösungsansätze für die alternde Belegschaft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service- und Unterstützungsangebote (z.B. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Serviceangebote für haushaltsnahe Dienstleistungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmens-Wertschätzungskultur (z.B. Maßnahmen zur emotionalen Mitarbeiterbindung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation (z.B. Anonyme Mitarbeiterbefragung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13.2. Sind Sie grundsätzlich bereit, sich - gegebenenfalls mit anderen Betrieben gemeinsam - an folgenden Angeboten für Mitarbeiter Ihres Betriebes zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit zu beteiligen?

ja nein Wenn ja, an welchen Angeboten?

Kleinkindbetreuung ja nein

Schulkindbetreuung ja nein

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ja nein

Schaffung bzw. Finanzierung von Wohnraum ja nein

14. Welche konkreten Überlegungen für die Entwicklung Ihres Betriebes bestehen für die nächsten drei Jahre? (Mehrfachnennungen möglich) Selbstverständlich werden Ihre Angaben streng vertraulich behandelt.

Einführung neuer Dienstleistungen oder Produkte Standortverlagerung

Einführung neuer Verfahren/Prozessoptimierung ... Standortschließung

Neueinstellung von Beschäftigten Betriebsübergabe

Entlassung von Beschäftigten

15. Welche Aktivitäten der Wirtschaftsförderung (Standortgemeinde, Landratsamt, Kammern, Agentur für Arbeit) halten Sie in Zukunft für wichtig?

.....

16. Haben Sie Interesse an der Anwerbung von Arbeitskräften direkt aus dem Ausland? ja nein

.....

Vielen Dank!

9 Anhang 2: Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigtenstruktur im Landkreis Fürstfeldbruck

Die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist in Deutschland zum wichtigsten Standortfaktor geworden. Die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ermittelten Daten zur Beschäftigtenstruktur bieten eine wichtige Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Im Folgenden werden ausgewählte Basisdaten der BA (Stand: 2011) für den Landkreis Fürstfeldbruck aufbereitet. Die Daten zeigen mit Blick auf die Zahl der Beschäftigten im Landkreis:

1. Die 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck
2. Die 20 größten Berufsgruppen im Landkreis Fürstfeldbruck
3. Die Altersstruktur der Beschäftigten in diesen wichtigsten Wirtschaftsabteilungen und Berufsgruppen
4. Die Anteile der mindestens 55-Jährigen in den Wirtschaftsabteilungen und Berufsgruppen im Landkreis Fürstfeldbruck im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt
5. Das Zahlenverhältnis der älteren (ab 55 Jahre) zu den jüngeren (bis 24 Jahre) Beschäftigten

Die Daten zur Altersstruktur (3. bis 5.) liefern erste grobe Anhaltspunkte dafür, in welchen Wirtschaftsabteilungen bzw. Berufsordnungen künftige Engpässe auftreten könnten. Allerdings zeigt ein (vergleichsweise) hoher Anteil älterer Beschäftigter ebenso wenig zwangsläufig einen künftigen Mangel an wie umgekehrt ein hoher Anteil jüngerer Beschäftigte automatisch einen Standortvorteil darstellt. Zu solchen Schlussfolgerungen sind weitere Untersuchungen erforderlich, wie etwa die künftige Bedeutung der Branche bzw. des Berufsbildes, das übliche Eintrittsalter in einen Beruf (z.B. handwerklicher Ausbildungsberuf versus Hochschulstudium), der Einfluss regionaler Arbeitsmarktmaßnahmen (z.B. erfolgreiche Förderung über 50jähriger) etc. In diesem Kontext verstehen sich die vorliegenden Daten als Argumentationshilfe für vertiefende Analysen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur.

GEFAK, im Januar 2013

9.1 Die 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Beschäftigte insgesamt: 40.764 \cong 100 %

Tabelle 1: Die 20 größten Wirtschaftsabteilungen

Nr.	Wirtschaftsabteilung	Anzahl Beschäftigte	Prozent	kumulierte Prozente
1	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.182	10,3%	10,3%
2	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.694	9,1%	19,3%
3	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	2.971	7,3%	26,6%
4	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2.616	6,4%	33,0%
5	Gesundheitswesen	2.269	5,6%	38,6%
6	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2.249	5,5%	44,1%
7	Erziehung und Unterricht	1.794	4,4%	48,5%
8	Erbringung von Finanzdienstleistungen	1.320	3,2%	51,7%
9	Maschinenbau	1.314	3,2%	55,0%
10	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1.299	3,2%	58,2%
11	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1.181	2,9%	61,1%
12	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	859	2,1%	63,2%
13	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	844	2,1%	65,2%
14	Gastronomie	818	2,0%	67,2%
15	Herstellung von Metallerzeugnissen	791	1,9%	69,2%
16	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	707	1,7%	70,9%
17	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	644	1,6%	72,5%
18	Sozialwesen (ohne Heime)	638	1,6%	74,1%
19	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	632	1,6%	75,6%
20	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	583	1,4%	77,0%
	Summe	31.405	77,0%	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

9.2 Die 20 größten Berufsgruppen im Landkreis Fürstfeldbruck

Beschäftigte insgesamt: 40.764 \cong 100 %

Tabelle 2: Die 20 größten Berufsgruppen

Nr.	Berufsordnung	Anzahl Beschäftigte	Prozent	kumulierte Prozente
1	Bürofachkräfte	5.562	13,6%	13,6%
2	Verkäufer	2.598	6,4%	20,0%
3	Datenverarbeitungsfachleute	1.393	3,4%	23,4%
4	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	1.200	2,9%	26,4%
5	Sprechstundenhelfer	1.176	2,9%	29,3%
6	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	1.098	2,7%	32,0%
7	Kraftfahrzeugführer	1.092	2,7%	34,6%
8	Bankfachleute	1.028	2,5%	37,2%
9	Lager-, Transportarbeiter	885	2,2%	39,3%
10	Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbe- reichsleiter	702	1,7%	41,1%
11	Raum-, Hausratreiniger	680	1,7%	42,7%
12	Elektroinstallateure, -monteure	669	1,6%	44,4%
13	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	621	1,5%	45,9%
14	Sonstige Ingenieure	609	1,5%	47,4%
15	Köche	604	1,5%	48,9%
16	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	553	1,4%	50,2%
17	Techniker, o.n.A	548	1,3%	51,6%
18	Helfer in der Krankenpflege	538	1,3%	52,9%
19	Lagerverwalter, Magaziner	515	1,3%	54,1%
20	Kraftfahrzeuginstandsetzer	503	1,2%	55,4%
	Summe	22.574	55,4%	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

9.3 Altersstruktur

9.3.1 In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Die Summe der Beschäftigten aus den fünf Altersgrößenklassen ergibt bei der Gesamtzahl oder in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen keine 100 %, da es in diesen Bereichen zusätzlich Beschäftigte unter 15 bzw. über 74 Jahren gibt.

Tabelle 3a: Altersstruktur der Beschäftigten in den 20 größten Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 74 Jahre	Insgesamt
0 Insgesamt	4.912 12,0%	8.680 21,3%	10.400 25,5%	11.003 27,0%	5.738 14,1%	40.733 99,9%
1 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	692 16,5%	939 22,5%	973 23,3%	1.046 25,0%	531 12,7%	4.181 100,0%
2 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	286 7,7%	767 20,8%	1.172 31,7%	983 26,6%	484 13,1%	3.692 99,9%
3 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	507 17,1%	647 21,8%	739 24,9%	712 24,0%	364 12,3%	2.969 99,9%
4 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	162 6,2%	352 13,5%	541 20,7%	951 36,4%	610 23,3%	2.616 100,0%
5 Gesundheitswesen	396 17,5%	561 24,7%	460 20,3%	601 26,5%	249 11,0%	2.267 99,9%
6 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	153 6,8%	618 27,5%	690 30,7%	535 23,8%	252 11,2%	2.248 100,0%
7 Erziehung und Unterricht	188 10,5%	352 19,6%	402 22,4%	540 30,1%	311 17,3%	1.793 99,9%
8 Erbringung von Finanzdienstleistungen	195 14,8%	250 18,9%	347 26,3%	361 27,3%	167 12,7%	1.320 100,0%
9 Maschinenbau	96 7,3%	224 17,0%	383 29,1%	411 31,3%	199 15,1%	1.313 99,9%

Die Summe der Beschäftigten aus den fünf Altersgrößenklassen ergibt bei der Gesamtzahl oder in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen keine 100 %, da es in diesen Bereichen zusätzlich Beschäftigte unter 15 bzw. über 74 Jahren gibt.

Tabelle 3b: Altersstruktur der Beschäftigten in den 20 größten Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 74 Jahre	Insgesamt
10 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	349 26,9%	292 22,5%	278 21,4%	252 19,4%	128 9,9%	1.299 100,0%
11 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	78 6,6%	192 16,3%	259 21,9%	396 33,5%	256 21,7%	1.181 100,0%
12 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	121 14,1%	205 23,9%	225 26,2%	217 25,3%	90 10,5%	858 99,9%
13 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	46 5,5%	154 18,2%	256 30,3%	260 30,8%	128 15,2%	844 100,0%
14 Gastronomie	113 13,8%	239 29,2%	235 28,7%	158 19,3%	73 8,9%	818 100,0%
15 Herstellung von Metallerzeugnissen	95 12,0%	171 21,6%	189 23,9%	202 25,5%	133 16,8%	790 99,9%
16 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	178 25,2%	157 22,2%	128 18,1%	133 18,8%	107 15,1%	703 99,4%
17 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	136 21,1%	111 17,2%	134 20,8%	159 24,7%	104 16,1%	644 100,0%
18 Sozialwesen (ohne Heime)	67 10,5%	113 17,7%	141 22,1%	199 31,2%	118 18,5%	638 100,0%
19 Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	27 4,3%	148 23,4%	205 32,4%	175 27,7%	77 12,2%	632 100,0%
20 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	29 5,0%	102 17,5%	159 27,3%	181 31,0%	111 19,0%	582 99,8%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

9.3.2 In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Die Summe der Beschäftigten aus den fünf Altersgrößeklassen ergibt bei der Gesamtzahl oder in den einzelnen Berufsordnungen keine 100 %, da es in diesen Bereichen zusätzlich Beschäftigte unter 15 bzw. über 74 Jahren gibt.

Tabelle 4a: Altersstruktur der Beschäftigten in den 20 größten Berufsordnungen

Berufsordnung	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 74 Jahre	Insgesamt
0 Insgesamt	4.912 12,05%	8.680 21,29%	10.400 25,51%	11.003 26,99%	5.738 14,08%	40.733 99,92%
1 Bürofachkräfte	478 8,59%	999 17,96%	1.527 27,45%	1.645 29,58%	907 16,31%	5.556 99,89%
2 Verkäufer	404 15,55%	516 19,86%	588 22,63%	703 27,06%	386 14,86%	2.597 99,96%
3 Datenverarbeitungsfachleute	95 6,82%	378 27,14%	474 34,03%	335 24,05%	111 7,97%	1.393 100,00%
4 Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	203 16,92%	298 24,83%	261 21,75%	303 25,25%	135 11,25%	1.200 100,00%
5 Sprechstundenhelfer	360 30,61%	260 22,11%	189 16,07%	266 22,62%	100 8,50%	1.175 99,91%
6 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	226 20,58%	278 25,32%	243 22,13%	238 21,68%	113 10,29%	1.098 100,00%
7 Kraftfahrzeugführer	25 2,29%	152 13,92%	314 28,75%	377 34,52%	224 20,51%	1.092 100,00%
8 Bankfachleute	192 18,68%	222 21,60%	253 24,61%	247 24,03%	114 11,09%	1.028 100,00%
9 Lager-, Transportarbeiter	74 8,36%	178 20,11%	224 25,31%	258 29,15%	146 16,50%	880 99,44%

Die Summe der Beschäftigten aus den fünf Altersgrößenklassen ergibt bei der Gesamtzahl oder in den einzelnen Berufsordnungen keine 100 %, da es in diesen Bereichen zusätzlich Beschäftigte unter 15 bzw. über 74 Jahren gibt.

Tabelle 4b: Altersstruktur der Beschäftigten in den 20 größten Berufsordnungen

Berufsordnung	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 74 Jahre	Insgesamt
10 Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	6 0,85%	84 11,97%	232 33,05%	253 36,04%	126 17,95%	701 99,86%
11 Raum-, Hausratreiniger	22 3,24%	77 11,32%	154 22,65%	227 33,38%	199 29,26%	679 99,85%
12 Elektroinstallateure, -monteure	115 17,19%	152 22,72%	152 22,72%	157 23,47%	93 13,90%	669 100,00%
13 Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	36 5,80%	144 23,19%	135 21,74%	205 33,01%	101 16,26%	621 100,00%
14 Sonstige Ingenieure	16 2,63%	246 40,39%	197 32,35%	106 17,41%	43 7,06%	608 99,84%
15 Köche	59 9,77%	126 20,86%	165 27,32%	170 28,15%	83 13,74%	603 99,83%
16 Sozialarbeiter, Sozialpfleger	57 10,31%	92 16,64%	123 22,24%	184 33,27%	97 17,54%	553 100,00%
17 Techniker, o.n.A	25 4,56%	113 20,62%	141 25,73%	158 28,83%	111 20,26%	548 100,00%
18 Helfer in der Krankenpflege	50 9,29%	114 21,19%	112 20,82%	169 31,41%	93 17,29%	538 100,00%
19 Lagerverwalter, Magaziner	52 10,10%	99 19,22%	158 30,68%	144 27,96%	62 12,04%	515 100,00%
20 Kraftfahrzeuginstandsetzer	177 35,19%	122 24,25%	97 19,28%	78 15,51%	29 5,77%	503 100,00%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

9.4 Vergleiche zur Altersstruktur

9.4.1 In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Tabelle 5: Anteil der Altersgruppe 55-74 im Landkreis Fürstfeldbruck im Vergleich zu Bayern und Deutschland nach Wirtschaftsabteilungen

Nr.	Wirtschaftsabteilung	Fürstfeldbruck	Abweichung zu Bayern*	Abweichung zu Deutschland*
	Insgesamt	14,08%	0,92%	-0,55%
1	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	12,70%	0,83%	0,43%
2	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	13,10%	0,41%	-1,34%
3	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	12,25%	2,11%	0,79%
4	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	23,32%	1,09%	-0,17%
5	Gesundheitswesen	10,97%	-0,89%	-1,55%
6	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	11,20%	4,27%	3,19%
7	Erziehung und Unterricht	17,34%	2,34%	-0,54%
8	Erbringung von Finanzdienstleistungen	12,65%	-0,07%	-1,11%
9	Maschinenbau	15,14%	1,66%	-1,04%
10	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9,85%	0,49%	-0,95%
11	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	21,68%	5,00%	4,87%
12	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	10,48%	-5,36%	-6,48%
13	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	15,17%	2,47%	0,72%
14	Gastronomie	8,92%	-0,02%	-0,78%
15	Herstellung von Metallerzeugnissen	16,81%	4,10%	1,43%
16	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	15,13%	4,24%	3,53%
17	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	16,15%	3,35%	2,19%
18	Sozialwesen (ohne Heime)	18,50%	4,15%	3,31%
19	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	12,18%	1,05%	-0,91%
20	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	19,04%	-0,21%	-1,02%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

* eine negative Zahl zeigt an, dass die Altersgruppe der 55-74-Jährigen in der jeweiligen Wirtschaftsabteilung im Landkreis Fürstfeldbruck einen geringeren Anteil hat als auf Landes- bzw. Bundesebene.

9.4.2 In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Tabelle 6: Anteil der Altersgruppe 55-74 im Landkreis Fürstfeldbruck im Vergleich zu Bayern und Deutschland nach Berufsordnungen

Nr.	Berufsordnung	Fürstfeldbruck	Abweichung zu Bayern*	Abweichung zu Deutschland*
	Insgesamt	14,08%	0,92%	-0,55%
1	Bürofachkräfte	16,31%	3,24%	1,32%
2	Verkäufer	14,86%	2,47%	2,07%
3	Datenverarbeitungsfachleute	7,97%	-0,32%	-1,63%
4	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	11,25%	2,95%	-1,58%
5	Sprechstundenhelfer	8,50%	2,07%	0,40%
6	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	10,29%	1,55%	0,16%
7	Kraftfahrzeugführer	20,51%	-0,48%	-1,05%
8	Bankfachleute	11,09%	-0,88%	-1,98%
9	Lager-, Transportarbeiter	16,50%	2,39%	2,16%
10	Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäfts- bereichsleiter	17,95%	-0,48%	-3,93%
11	Raum-, Hausratreiniger	29,26%	2,85%	3,58%
12	Elektroinstallateure, -monteure	13,90%	2,07%	-0,19%
13	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	16,26%	5,32%	5,15%
14	Sonstige Ingenieure	7,06%	-1,17%	-5,26%
15	Köche	13,74%	0,69%	0,12%
16	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	17,54%	3,57%	3,30%
17	Techniker, o.n.A	20,26%	5,55%	2,28%
18	Helfer in der Krankenpflege	17,29%	0,50%	0,76%
19	Lagerverwalter, Magaziner	12,04%	-4,51%	-5,58%
20	Kraftfahrzeuginstandsetzer	5,77%	-3,31%	-4,71%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

* eine negative Zahl zeigt an, dass die Altersgruppe der 55-74-Jährigen in der jeweiligen Berufsordnung im Landkreis Fürstfeldbruck einen geringeren Anteil hat als auf Landes- bzw. Bundesebene.

9.5 Verhältnis älterer zu jüngeren Beschäftigten

9.5.1 In den 20 größten Wirtschaftsabteilungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Tabelle 7: Verhältnis älterer zu jüngeren Beschäftigten in den 20 größten Wirtschaftsabteilungen

Nr.	Wirtschaftsabteilung	15 - 24 Jahre	55 - 74 Jahre	Verhältnis alt zu jung
	Insgesamt	4.912	5.738	1 : 0,86
1	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	692	531	1 : 1,3
2	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	286	484	1 : 0,59
3	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	507	364	1 : 1,39
4	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	162	610	1 : 0,27
5	Gesundheitswesen	396	249	1 : 1,59
6	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	153	252	1 : 0,61
7	Erziehung und Unterricht	188	311	1 : 0,6
8	Erbringung von Finanzdienstleistungen	195	167	1 : 1,17
9	Maschinenbau	96	199	1 : 0,48
10	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	349	128	1 : 2,73
11	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	78	256	1 : 0,3
12	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	121	90	1 : 1,34
13	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	46	128	1 : 0,36
14	Gastronomie	113	73	1 : 1,55
15	Herstellung von Metallerzeugnissen	95	133	1 : 0,71
16	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	178	107	1 : 1,66
17	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	136	104	1 : 1,31
18	Sozialwesen (ohne Heime)	67	118	1 : 0,57
19	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	27	77	1 : 0,35
20	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	29	111	1 : 0,26

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

9.5.2 In den 20 größten Berufsordnungen im Landkreis Fürstfeldbruck

Tabelle 8: Verhältnis älterer zu jüngeren Beschäftigten in den 20 größten Berufsordnungen

Nr.	Berufsordnung	15 - 24 Jahre	55 - 74 Jahre	Verhältnis alt zu jung
	Insgesamt	4.912	5.738	1 : 0,86
1	Bürofachkräfte	478	907	1 : 0,53
2	Verkäufer	404	386	1 : 1,05
3	Datenverarbeitungsfachleute	95	111	1 : 0,86
4	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	203	135	1 : 1,5
5	Sprechstundenhelfer	360	100	1 : 3,6
6	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	226	113	1 : 2
7	Kraftfahrzeugführer	25	224	1 : 0,11
8	Bankfachleute	192	114	1 : 1,68
9	Lager-, Transportarbeiter	74	146	1 : 0,51
10	Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäfts- bereichsleiter	6	126	1 : 0,05
11	Raum-, Hausratreiniger	22	199	1 : 0,11
12	Elektroinstallateure, -monteure	115	93	1 : 1,24
13	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	36	101	1 : 0,36
14	Sonstige Ingenieure	16	43	1 : 0,37
15	Köche	59	83	1 : 0,71
16	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	57	97	1 : 0,59
17	Techniker, o.n.A	25	111	1 : 0,23
18	Helfer in der Krankenpflege	50	93	1 : 0,54
19	Lagerverwalter, Magaziner	52	62	1 : 0,84
20	Kraftfahrzeuginstandsetzer	177	29	1 : 6,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011