

Wirtschaftsförderung  
Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

# Die Fachkräftesituation im Landkreis OPR

Ergebnisse der Unternehmensbefragungen 2016 und 2021

1. Empirische Basis
2. Corona
3. Beschäftigungsentwicklung
4. Personalakquise und -bindung
5. Ausbildung
6. Qualifizierung
7. Unterstützungsbedarfe
8. Zentrale Erkenntnisse

# 1. Empirische Basis

## Methodik

	Befragung 2016	Befragung 2021
<b>Erhebungsinstrument</b>	Mündliche Unternehmensbefragung mit einem halbstandardisierten Fragebogen in den Unternehmen vor Ort	Onlinebefragung mit einem weitestgehend standardisierten Fragebogen
<b>Befragungszeitraum</b>	Februar – April 2016	Mitte Mai – Mitte Juni 2021
<b>Rücklauf</b>	Von 59 angeschriebenen Unternehmen haben sich 48 beteiligt.	Von 60 angeschriebenen Unternehmen konnten insgesamt 36 verwertbare Fragebögen genutzt werden.
<b>Ausschöpfungsquote</b>	81,4%	60,0%
<b>Anzahl Beschäftigte in den befragten Unternehmen</b>	7.171	6.333
<b>Themen und Anzahl an Fragen</b>	19 Fragen zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigtenstruktur und -entwicklung</li> <li>- Personalakquise und -bindung</li> <li>- Ausbildung</li> <li>- Qualifizierung</li> <li>- Branchenentwicklung</li> <li>- Zukünftige Fachkräftebedarfe</li> </ul>	37 Fragen zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Standort(e) und Branche</li> <li>- Corona</li> <li>- Beschäftigte nach Qualifikation und Alter</li> <li>- Beschäftigungsentwicklung</li> <li>- Personalakquise und -bindung</li> <li>- Ausbildung</li> <li>- Qualifizierung</li> <li>- Unterstützungsbedarfe</li> </ul>

# 1. Empirische Basis

## Befragte Unternehmen

Cluster	Befragung 2016	Befragung 2021
Ernährungswirtschaft	10 20,8%	8 22,2%
Gesundheit	8 16,7%	3 8,3%
Holzwirtschaft*	3 6,3%	7 19,4%
Kunststoffe/Chemie	9 18,8%	7 19,4%
Metall	11 22,9%	7 19,4%
Tourismus	7 14,6%	4 11,1
<b>Insgesamt</b>	<b>48</b> <b>100,0%</b>	<b>36</b> <b>100,0%</b>

\* 2016 zählte die Holzwirtschaft noch zu den Brandenburger Clustern. Da die Holzwirtschaft im Landkreis Ostprignitz-Ruppin eine wichtige Rolle einnimmt, wird sie weiterhin als Cluster aufgeführt.

# 1. Empirische Basis

## Beschäftigte

Cluster	Befragung 2016	Befragung 2021
Ernährungswirtschaft	857 12,0%	391 6,2%
Gesundheit	3.321 46,3%	2.928 46,2%
Holzwirtschaft	790 11,0%	1.821 28,8%
Kunststoffe/Chemie	805 11,2%	376 5,9%
Metall	959 13,4%	696 11,0%
Tourismus	439 6,1%	121 1,9%
<b>Insgesamt</b>	<b>7.171</b> <b>100,0%</b> <b>(n=48)</b>	<b>6.333</b> <b>100,0%</b> <b>(n=28*)</b>

\* 8 Unternehmen machen keine Angaben zu ihren Beschäftigtenzahlen.

# 1. Empirische Basis

## Beschäftigte 2021

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	davon Auszubildende
Summe (n=28*)	5.029	1.304	6.333	359
Anteile (n=28*)	79,4%	20,6%	100,0%	
Ausbildungsquote				5,7%
Durchschnittliche Anzahl pro befragte Organisation	180	47		13

\* 8 Unternehmen machen keine Angaben zu ihren Beschäftigtenzahlen.

# 1. Empirische Basis

## Gründungsjahr 2021

Gründungsjahr	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
2016 – 2020	0	0%
2011 – 2015	0	0%
2001 – 2010	2	5,6%
1991 – 2000	22	61,1%
1981 – 1990	1	2,8%
1980 und früher	11	30,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

# 1. Empirische Basis

## Betriebsstätten 2021

Betriebsstätten	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
1	29	80,6%
2-5	3	8,3%
6-10	1	2,8%
11-20	2	5,6%
mehr als 20	1	2,8%
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

# 1. Empirische Basis

## Weitere Standorte 2021

Weitere Standorte	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
Nein	17	47,2%%
Ja, im Land Brandenburg	2	5,6%
Ja, bundesweit	9	25,0%
Ja, europaweit	1	2,8%
Ja, weltweit	7	19,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

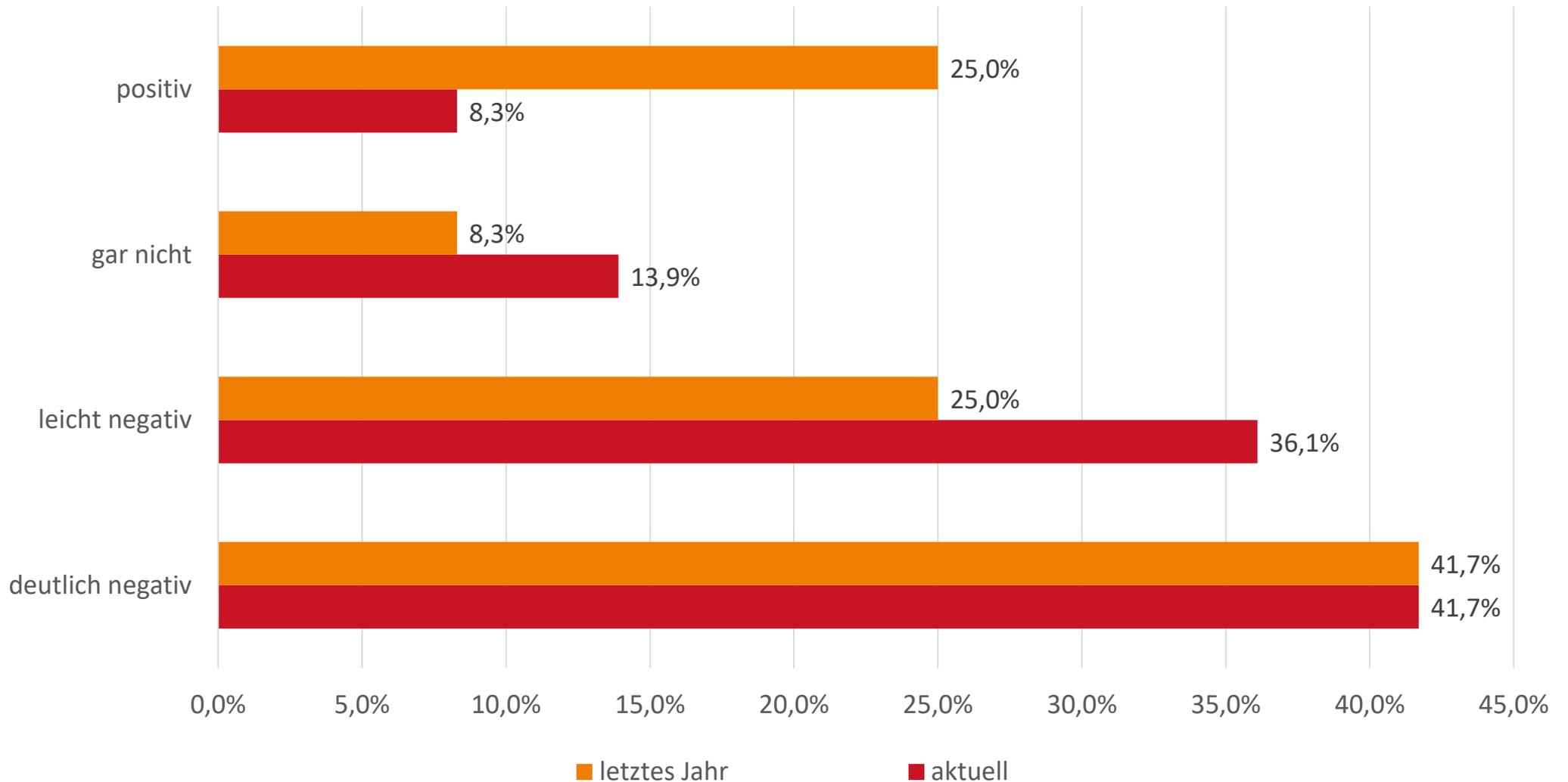
- Aufgrund der besonderen Corona-Situation konnten keine persönlichen Interviews geführt werden wie im Jahr 2016. Das Format der Onlinebefragung brachte daher die bekannten Nachteile: eine geringere Beteiligung sowie die Beschränkung auf standardisierte Fragen ohne viel Raum für offene Nachfragen.
- Dennoch konnte mit 60% eine für Onlinebefragungen außergewöhnlich hohe Ausschöpfungsquote erreicht werden. Durch eine gezielte Nachfassaktion konnten die zentralen Unternehmen des Landkreises in die Befragung einbezogen werden, was sich auch an der hohen Anzahl von 6.333 Beschäftigten zeigt, die durch die Onlinebefragung erfasst wurden.
- Weiterhin ist es gelungen, zentrale Fragestellungen aus dem Jahr 2016 auch online abzubilden, so dass eine Vergleichbarkeit beider Befragungen gegeben ist und Entwicklungstendenzen abgeleitet werden können.

# 2. Corona

## 2. Corona

### Betroffenheit im Zeitverlauf

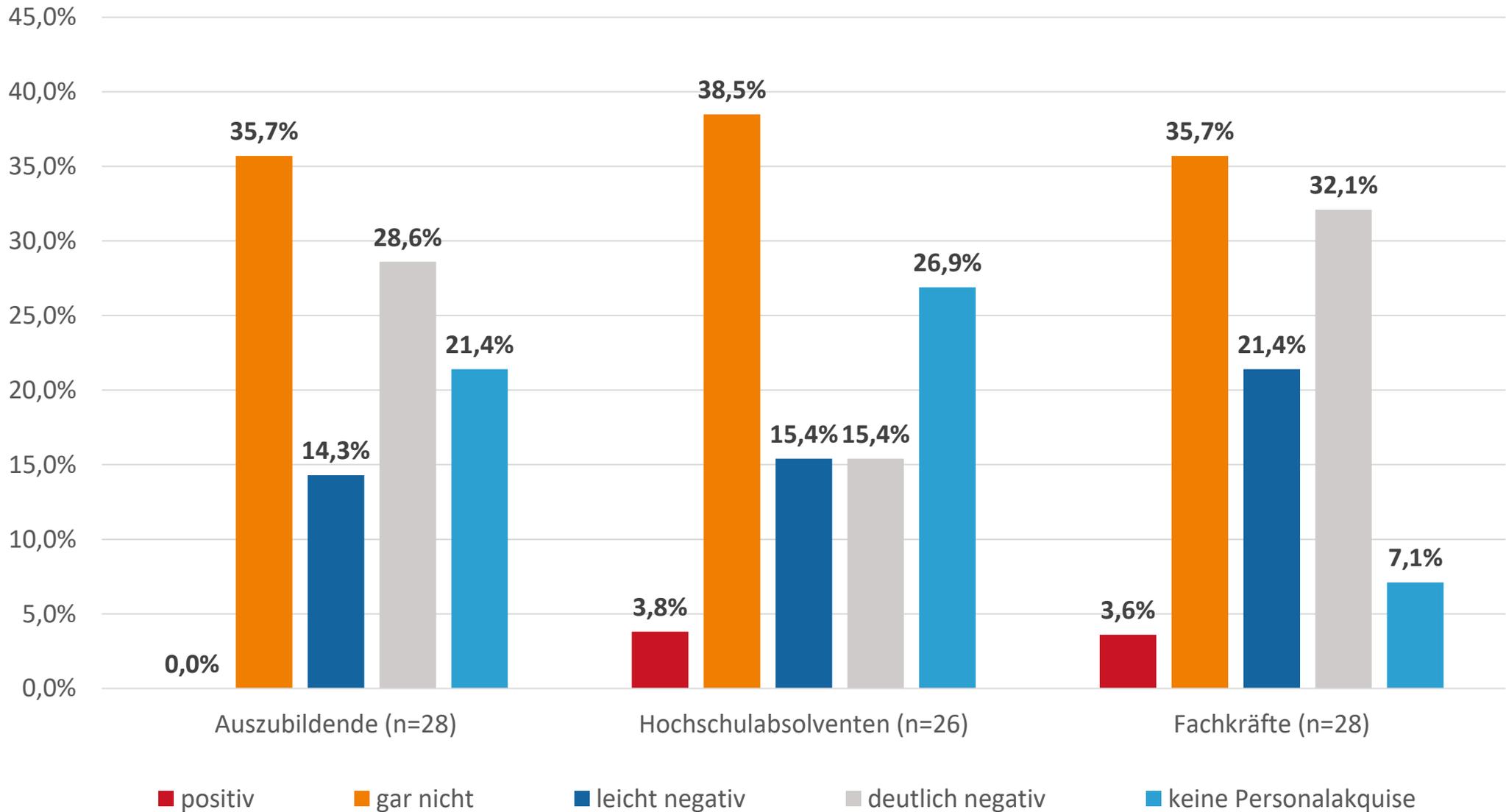
Wie stark waren Sie im letzten Jahr von der Corona-Krise betroffen und wie stark sind Sie aktuell betroffen?



## 2. Corona

### Auswirkungen auf die Personalakquise

Hatte bzw. hat die Corona-Krise Auswirkungen auf Ihre Personalakquise?

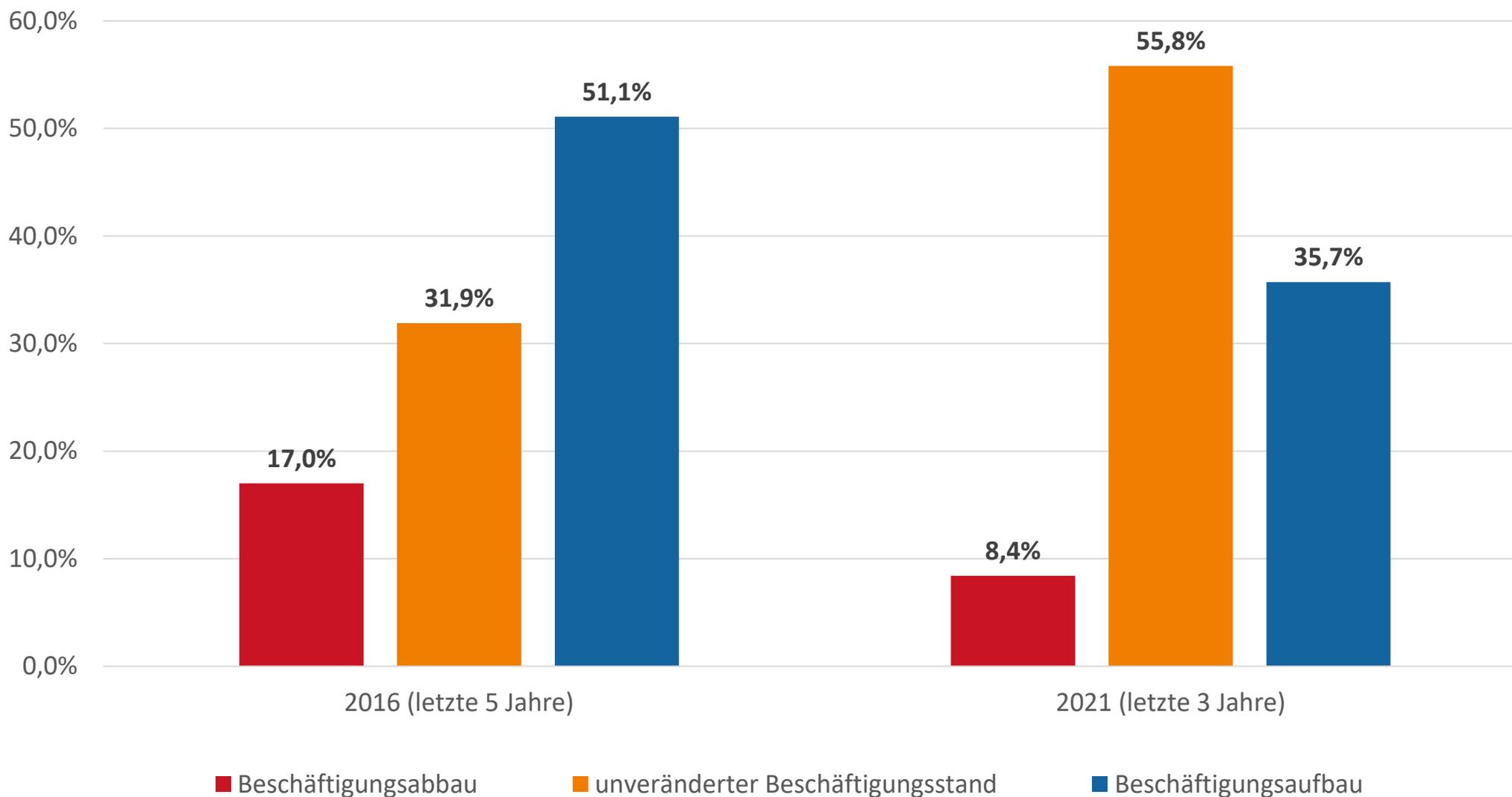


- Die Corona-Krise trifft einen Großteil der Unternehmen vergleichsweise hart: 25% der Unternehmen waren im letzten Jahr „leicht negativ“ und weitere 42% der Unternehmen „deutlich negativ“ betroffen. Aktuell sind 36% der Unternehmen „leicht negativ“ und ebenfalls 42 % der Unternehmen „deutlich negativ“ betroffen.
- Die Corona-Krise hatte auch negative Auswirkungen auf die Personalakquise. Durch ausgefallene Berufsorientierungsveranstaltungen war es für viele Unternehmen schwierig, Auszubildende einzustellen. 14% der Unternehmen sprechen hier von „leicht negativen“ und 29% der Unternehmen von „deutlich negativen“ Auswirkungen der Corona-Krise. Für die Akquise von Fachkräften stellt sich die Situation noch dramatischer dar: 21% der Unternehmen bestätigen „leicht negative“ und weitere 32% „deutlich negative“ Auswirkungen.

# 3. Beschäftigungs- entwicklung

### 3. Beschäftigungsentwicklung In der Vergangenheit

Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit



### 3. Beschäftigungsentwicklung

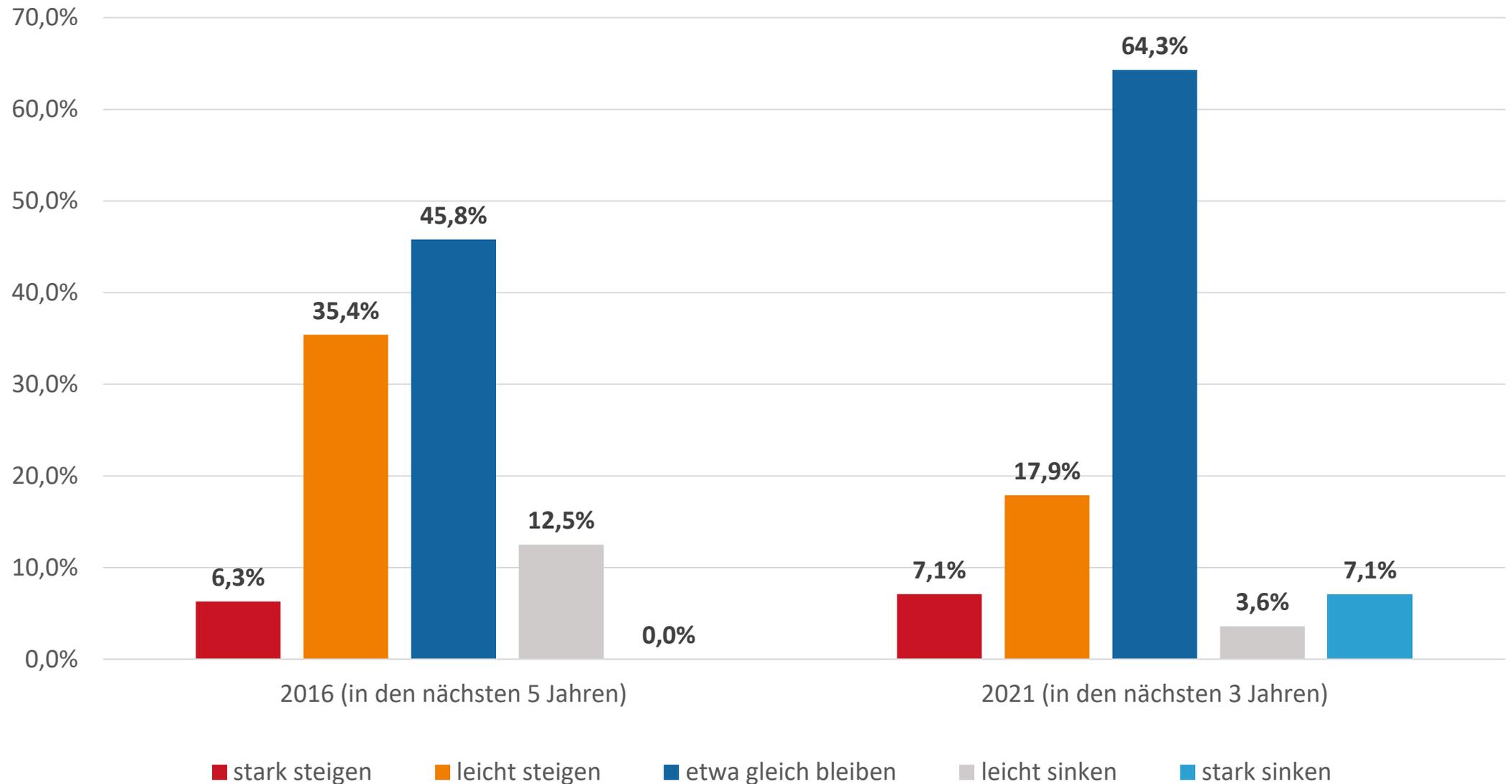
In den letzten drei Jahren nach Unternehmensbereichen

Unternehmensbereich	Beschäftigungs- aufbau	Unveränderter Beschäftigungsstand	Beschäftigungs- abbau	Unternehmens- bereich nicht zutreffend
Produktion (n=28)	11 (39,3%)	7 (25,0%)	4 (14,3%)	6 (21,4%)
Dienstleistungserbringung (n=27)	5 (18,5%)	10 (37,0%)	0 (0%)	12 (44,4%)
Instandhaltung (n=27)	10 (37,0%)	9 (33,3%)	0 (0%)	8 (29,6%)
Wartung von Arbeitsmitteln (n=27)	5 (18,5%)	9 (33,3%)	0 (0%)	13 (48,2%)
Verwaltung (n=28)	6 (21,4%)	18 (64,3%)	3 (10,7%)	1 (3,6%)
IT (n=27)	7 (25,9%)	9 (33,3%)	3 (11,1%)	8 (29,6%)
Kundenkontakt/Marketing/ Vertrieb (n=27)	7 (25,9%)	14 (51,9%)	3 (11,1%)	3 (11,1%)
Forschung & Entwicklung (n=27)	4 (14,8%)	10 (37,0%)	0 (0%)	13 (48,2%)

# 3. Beschäftigungsentwicklung

## Erwartete Entwicklung

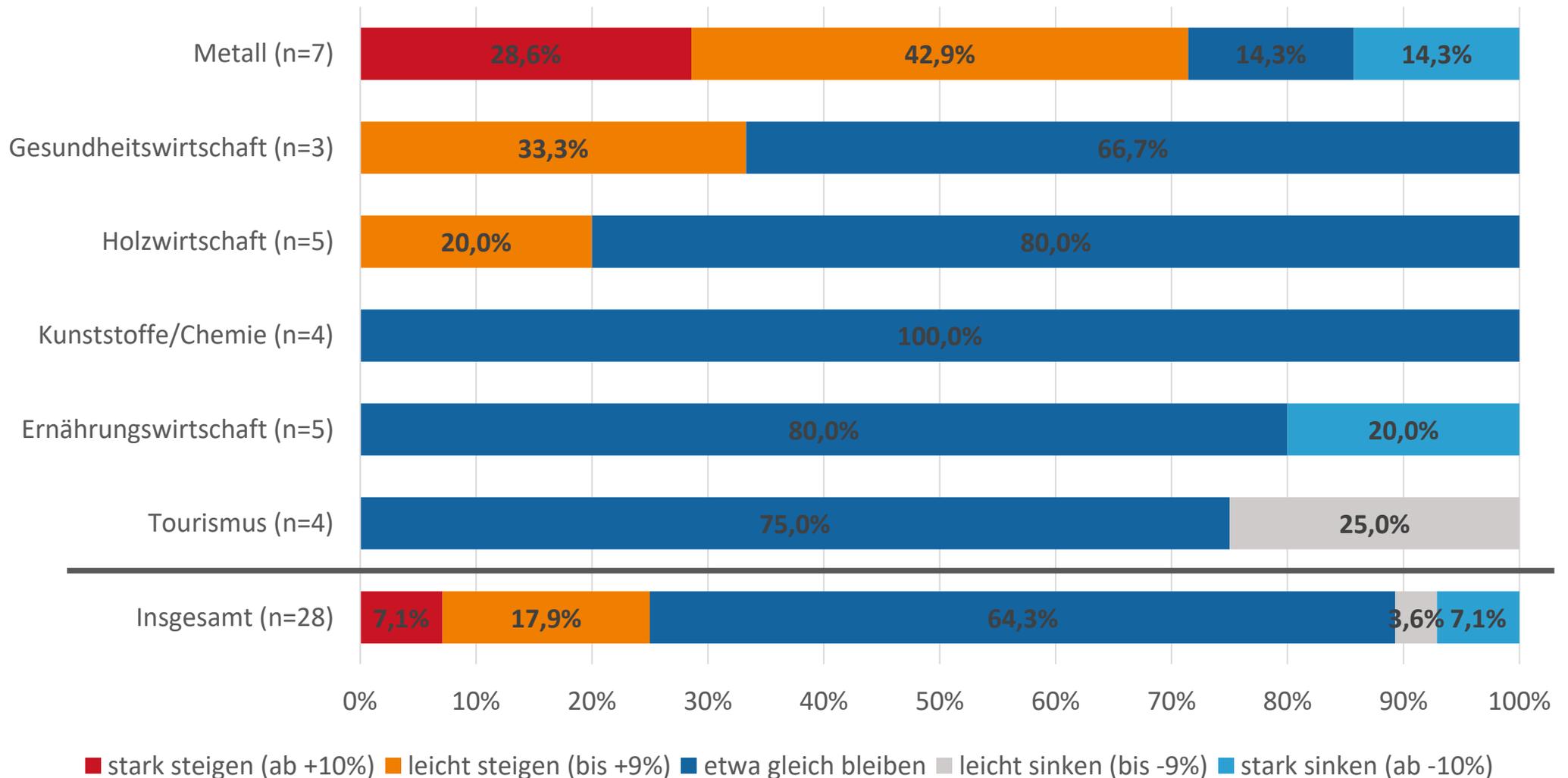
### Erwartete Beschäftigungsentwicklung



### 3. Beschäftigungsentwicklung

#### In den nächsten drei Jahren

Wie wird sich die Beschäftigtenzahl in den nächsten drei Jahren  
in Ihrem Unternehmen entwickeln?



### 3. Beschäftigungsentwicklung

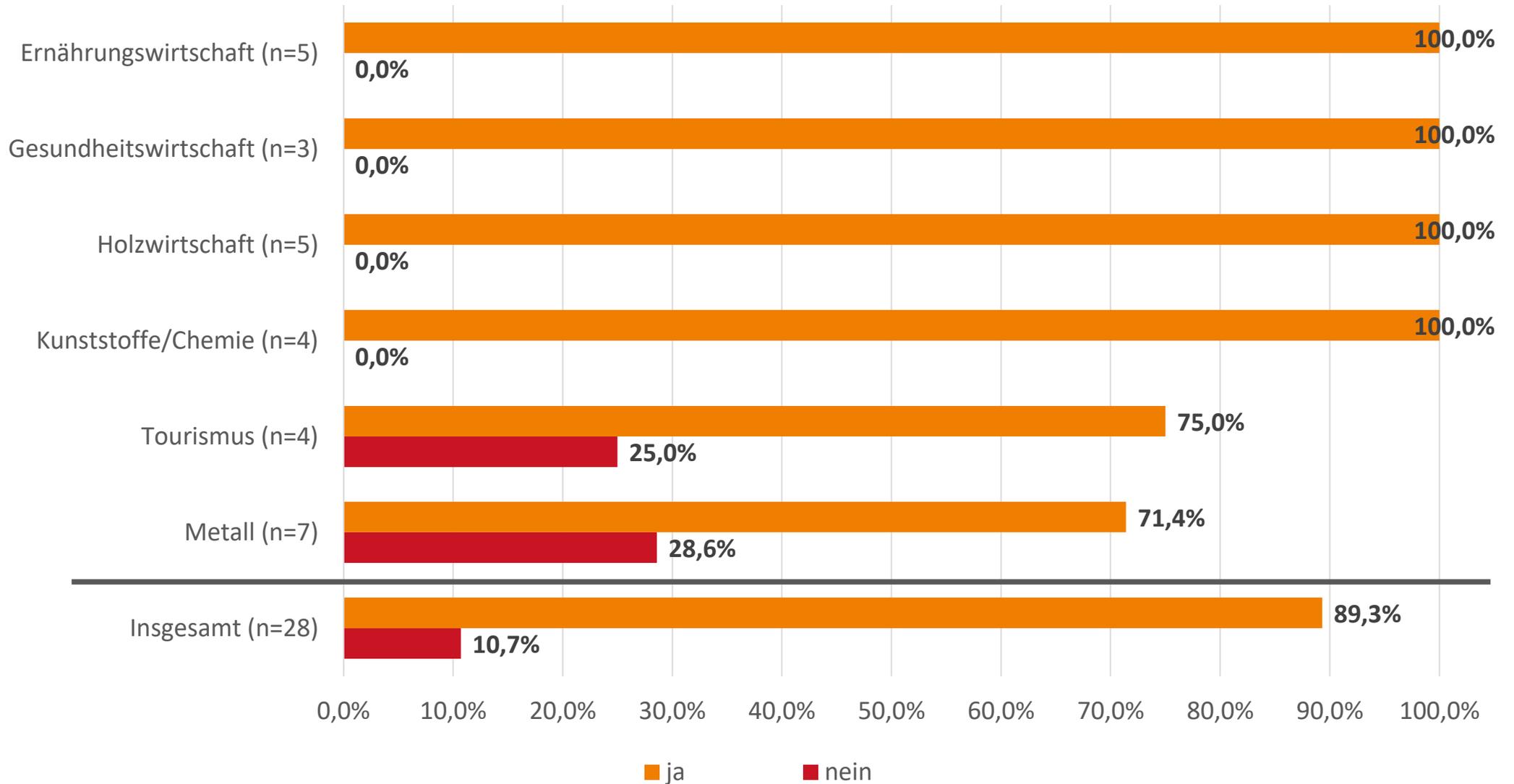
#### Beschäftigte nach Alter

	Befragung 2016		Befragung 2021	
	Anzahl (n=46)	Anteil (n=46)	Anzahl (n=25)	Anteil (n=25)
15 – 24 Jahre	479	6,9%	270	9,8%
25 – 34 Jahre	1.678	24,2%	602	21,9%
35 – 54 Jahre	3.440	49,6%	1.193	43,5%
55 – 64 Jahre	1.275	18,4%	618	22,5%
Über 64 Jahre	66	1,0%	62	2,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>6.938</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.745</b>	<b>100,0%</b>

### 3. Beschäftigungsentwicklung

## Verrentung

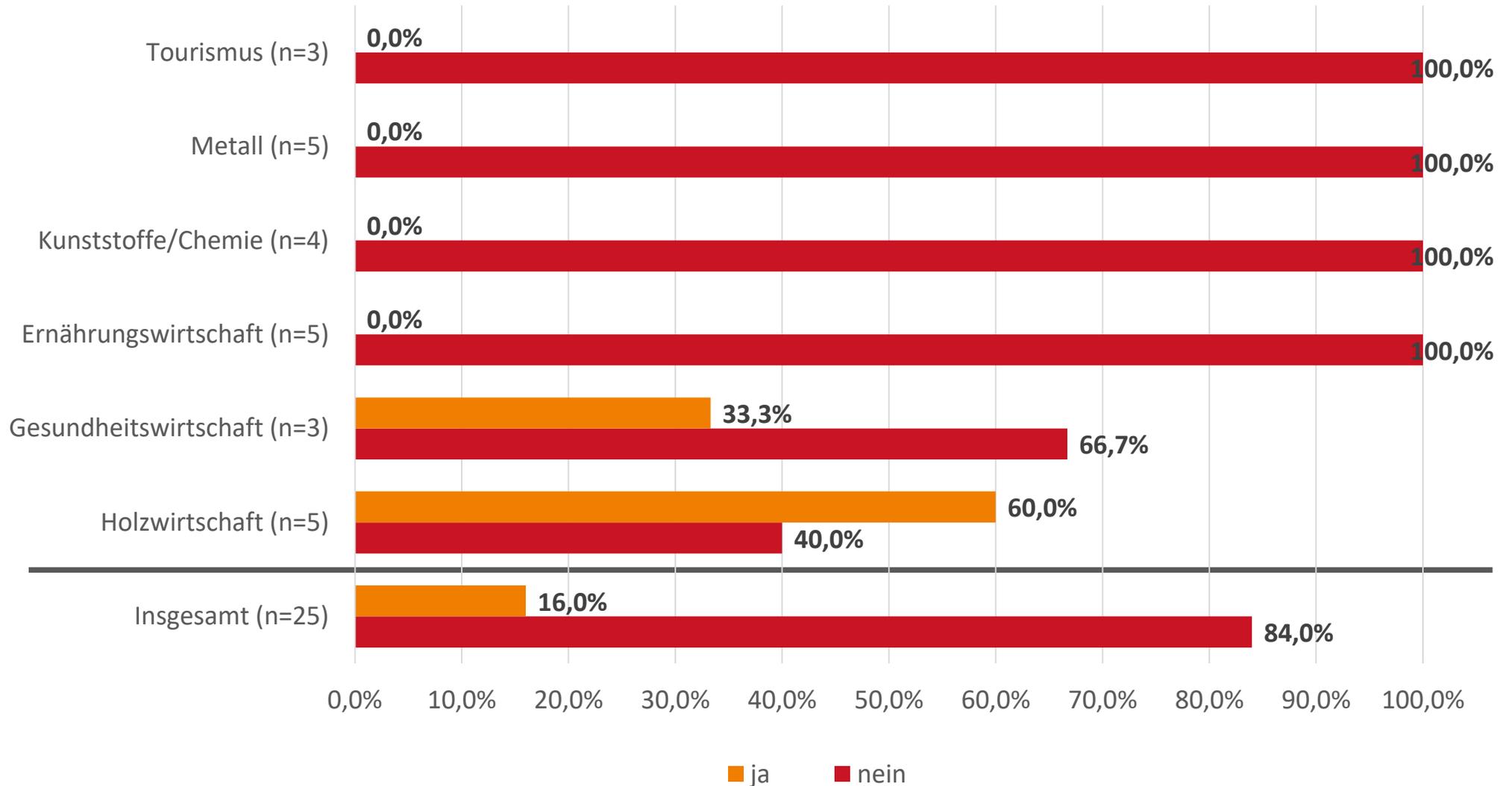
Sind in den nächsten fünf Jahren Stellen im Unternehmen von Verrentung betroffen?



### 3. Beschäftigungsentwicklung

#### Verrentung

Ist die Personalnachfolge für diese Stellen gesichert?



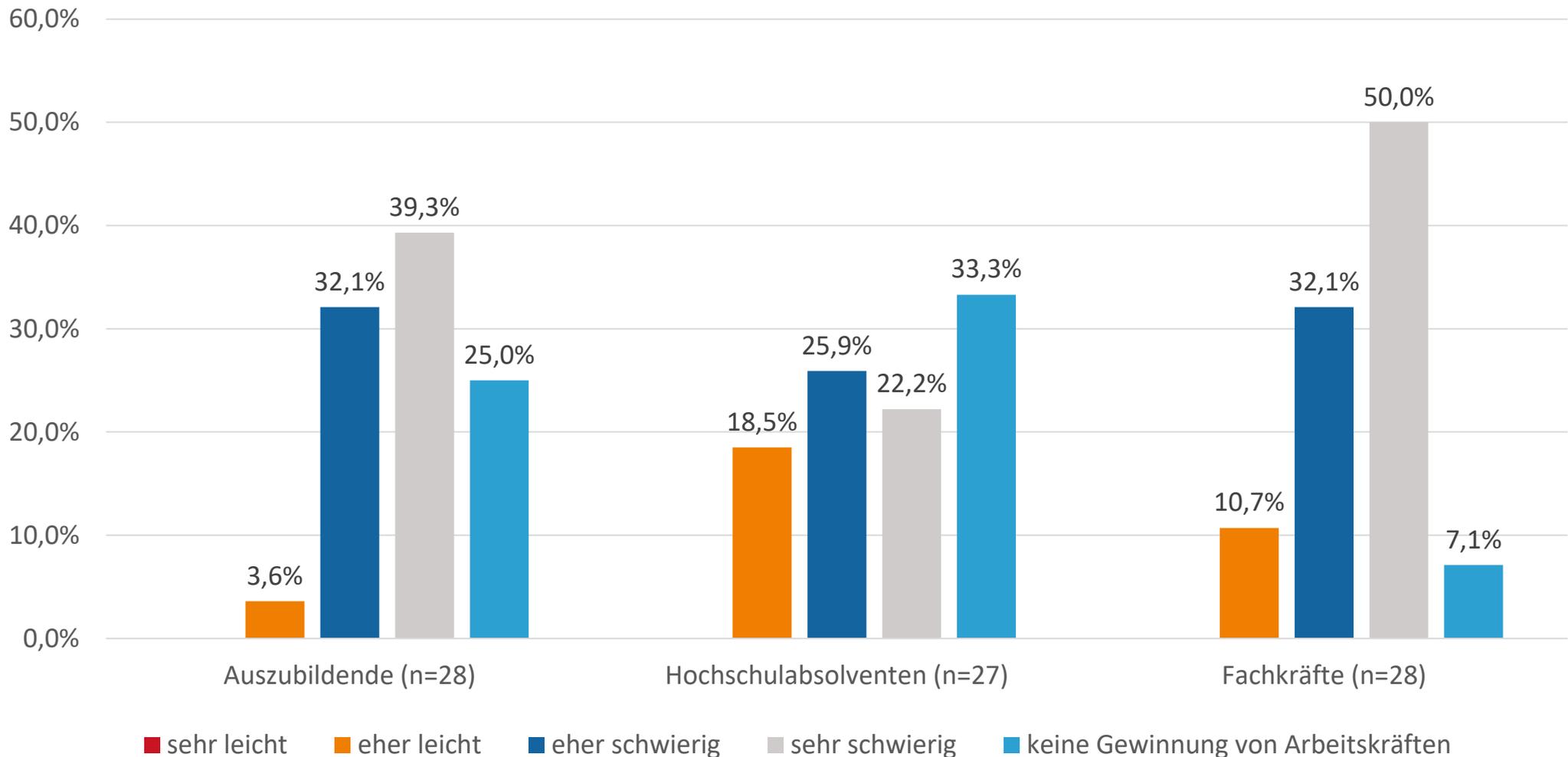
### 3. Beschäftigungsentwicklung – Fazit

- Im Vergleich zum Jahr 2016 zeigten die Unternehmen mehr Stabilität bei der Beschäftigungsentwicklung in den letzten drei Jahren. Während 2016 noch 17,0% der Unternehmen von sinkenden Beschäftigungszahlen sprachen, waren es 2021 nur 8,4%. Im Vergleich dazu gaben 2016 31,9% der Unternehmen und 2021 55,8% der Unternehmen an, stabile Beschäftigtenzahlen in den letzten drei Jahren vorweisen zu können. Zu einem Beschäftigungsaufbau kam es dabei vor allem in den Unternehmensbereichen Produktion und Instandhaltung.
- Auch unter aktuellen Corona-Bedingungen geht die Mehrheit der Unternehmen von einer stabilen bis positiven Beschäftigungsentwicklung in den nächsten drei Jahren aus: 64,3% der Unternehmen geht von einer stabilen Beschäftigtenzahl aus, 17,9% erwartet leicht steigende und 7,1% sogar stark steigende Beschäftigtenzahlen. Besonders optimistisch sind hier die Metallbetriebe und die Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft.
- Die befragten Unternehmen haben im Vergleich zum Jahr 2016 höhere Ersatzbedarfe: Der Anteil der über 55-Jährigen ist von 19,4% auf 24,8% gestiegen. In den nächsten zehn Jahren müssen durchschnittlich rund drei Stellen aufgrund von Verrentung in jedem Unternehmen ersetzt werden. Dabei bestätigen die Unternehmen, dass fast alle Unternehmensbereiche von Ersatzbedarfen betroffen sind.
- In 84% der Unternehmen ist die Personalnachfolge für diese Stellen noch nicht gesichert.

# 4. Personalakquise und -bindung

## 4. Personalakquise und -bindung nach Unternehmensbereichen

Wie schwierig oder leicht war es für Sie in den letzten drei Jahren,  
die benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen?



## 4. Personalakquise

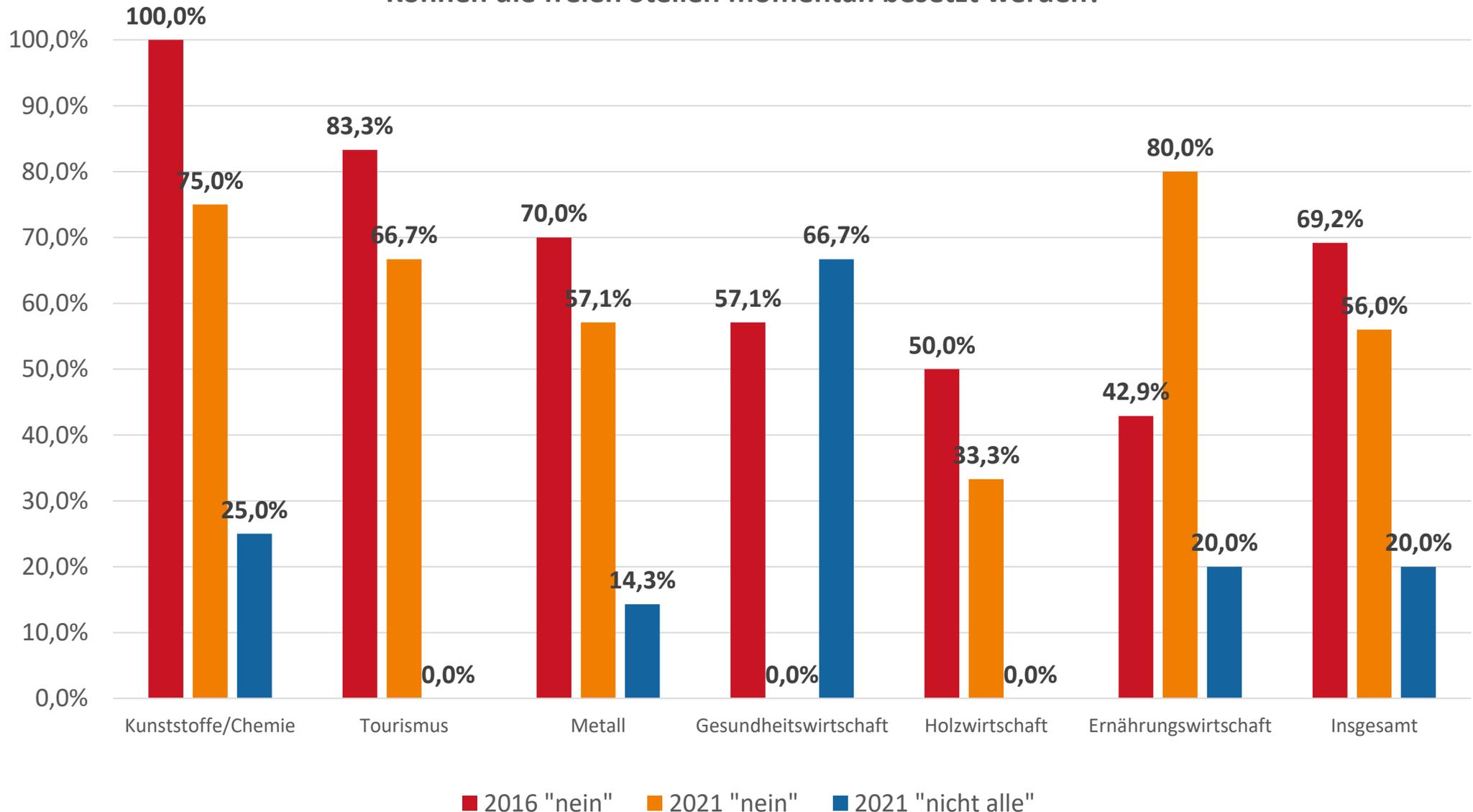
### Aktuell freie Stellen

Unternehmen mit freien Stellen	Befragung 2016	Befragung 2021
Ernährungswirtschaft	50,0% (n=10)	100,0% (n=5)
Gesundheitswirtschaft	75,0% (n=8)	100,0% (n=3)
Holzwirtschaft	66,7% (n=3)	100,0% (n=3)
Tourismus	85,7% (n=7)	100,0% (n=3)
Metall	90,9% (n=11)	85,7% (n=7)
Kunststoffe/Chemie	77,8% (n=9)	50,0% (n=4)
<b>Insgesamt</b>	<b>75,0%</b> <b>(n=48)</b>	<b>88,0%</b> <b>(n=25)</b>

# 4. Personalakquise und -bindung

## Freie Stellen

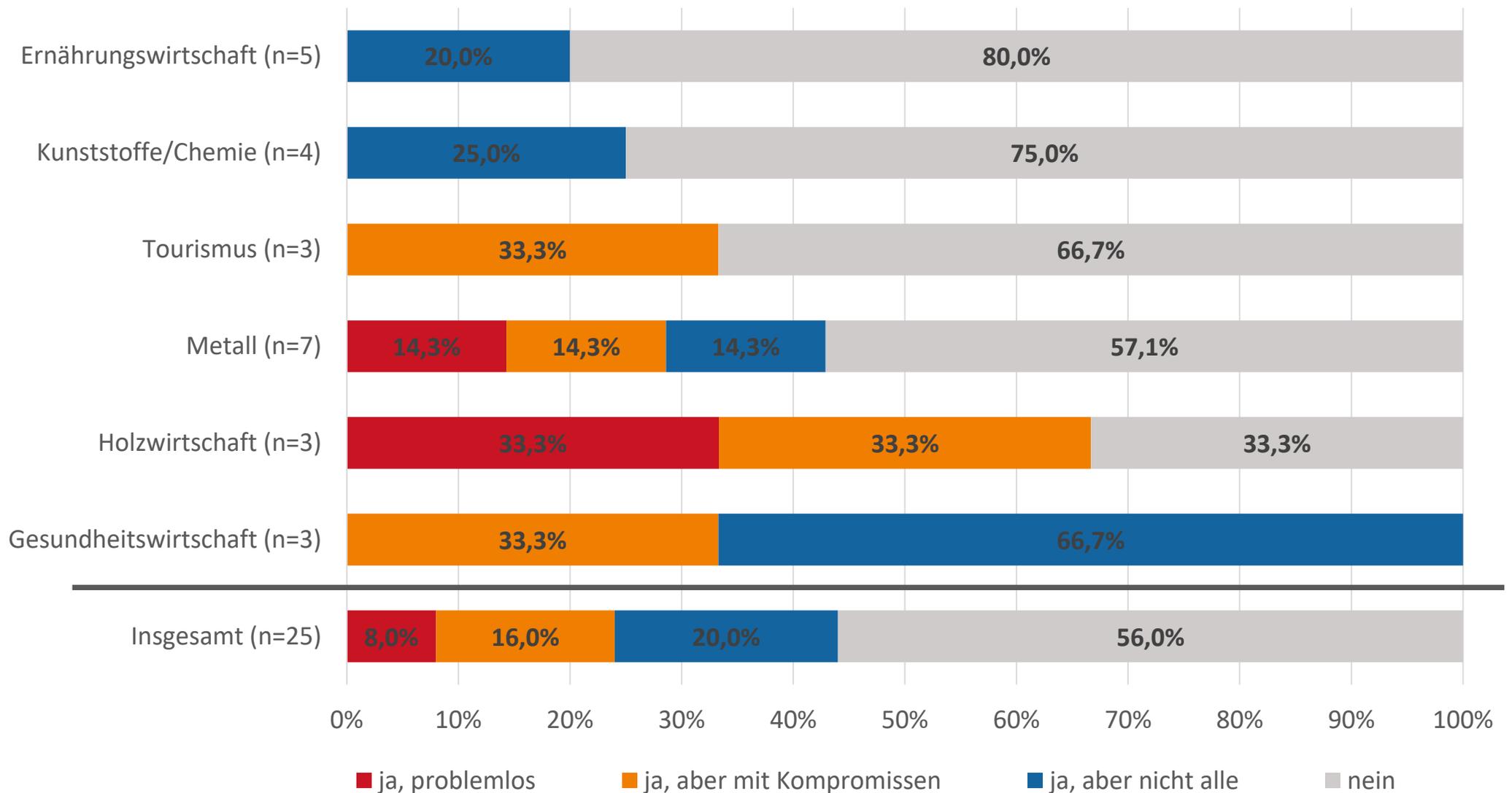
### Können die freien Stellen momentan besetzt werden?



# 4. Personalakquise und -bindung

## Freie Stellen 2021

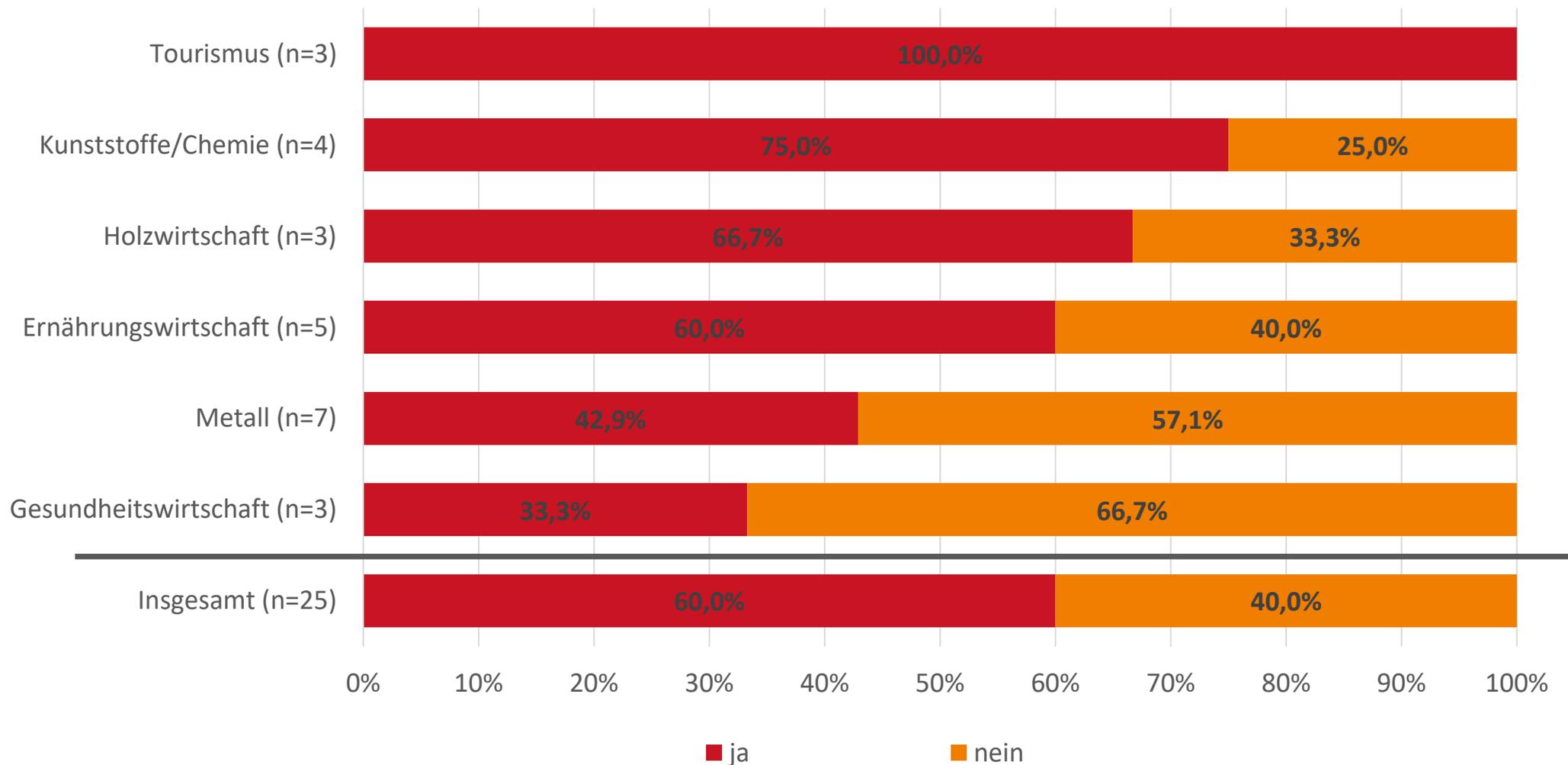
### Können diese Stellen momentan besetzt werden?



## 4. Personalakquise und -bindung

### Konkurrenz um Fachkräfte

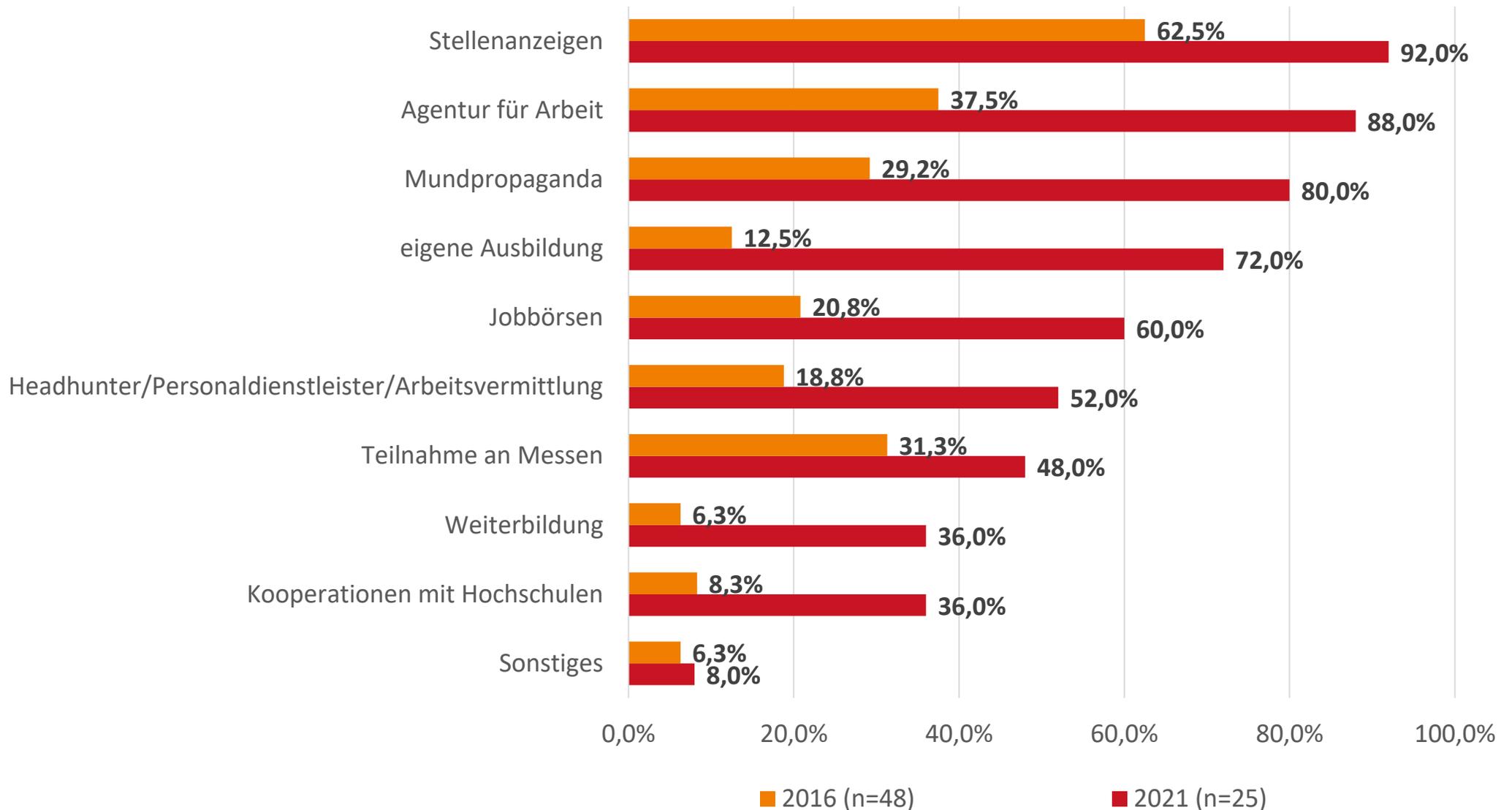
Nehmen Sie in punkto Fachkräftegewinnung und -sicherung eine Konkurrenzsituation wahr?



# 4. Personalakquise und -bindung

## Fachkräftegewinnung

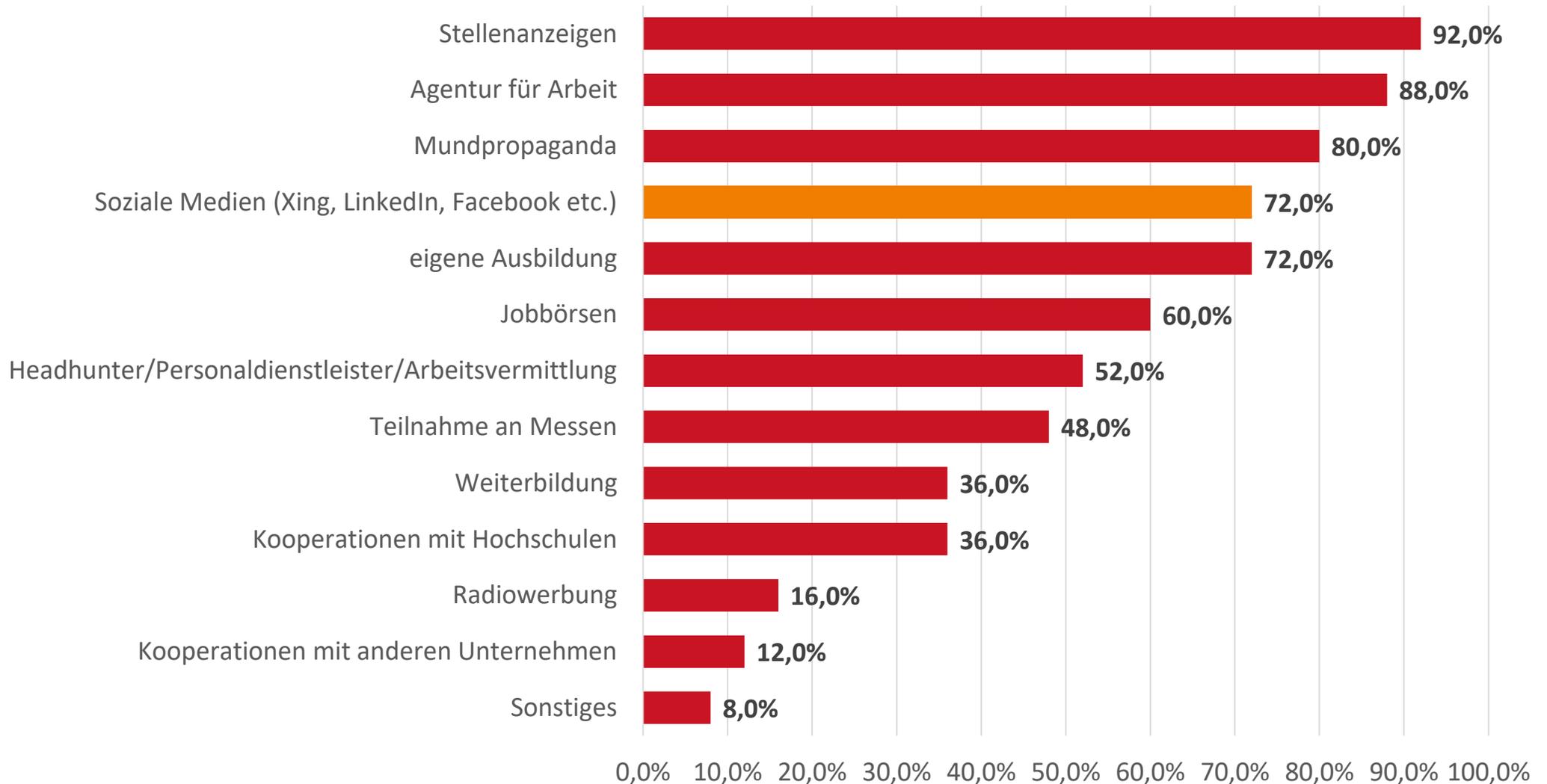
### Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung (Mehrfachnennungen)



# 4. Personalakquise und -bindung

## Fachkräftegewinnung 2021

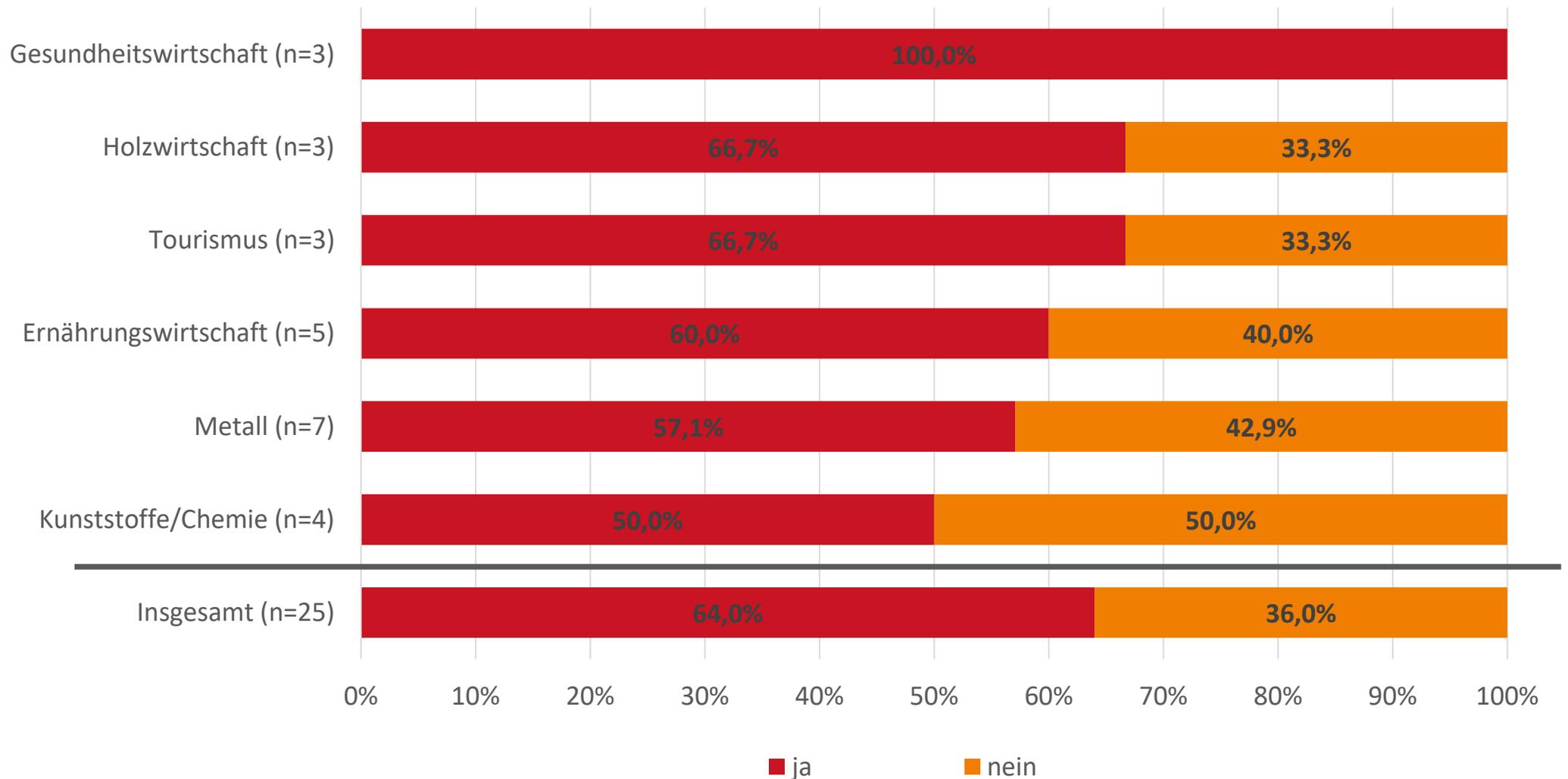
Welche Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung unternehmen Sie?  
(Mehrfachnennungen, n=25)



## 4. Personalakquise und -bindung

### Internationale Fachkräfte

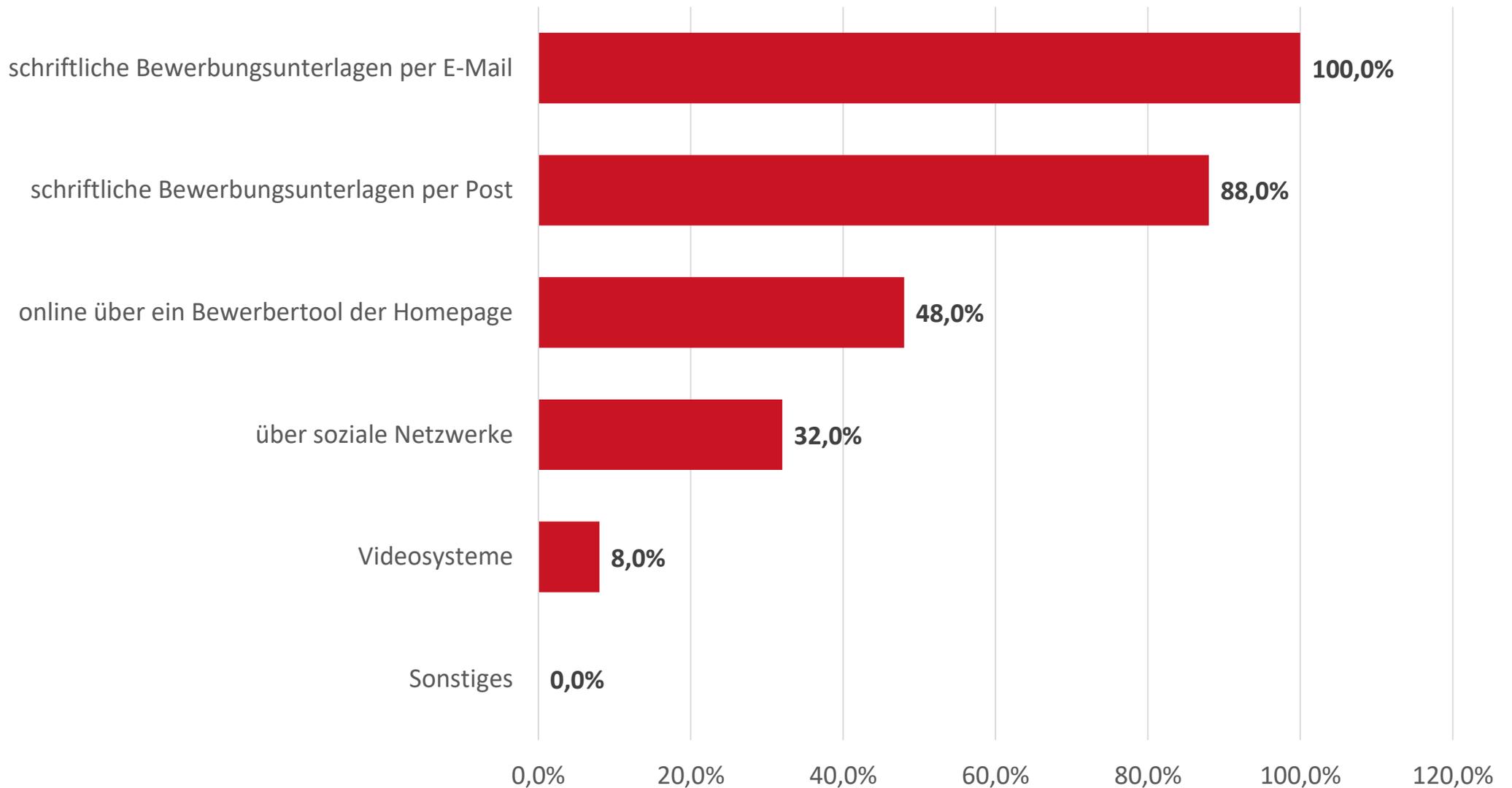
Könnten Sie sich auch Aktivitäten zur Gewinnung von internationalen Fachkräften vorstellen?



## 4. Personalakquise und -bindung

### Bewerbungsformate

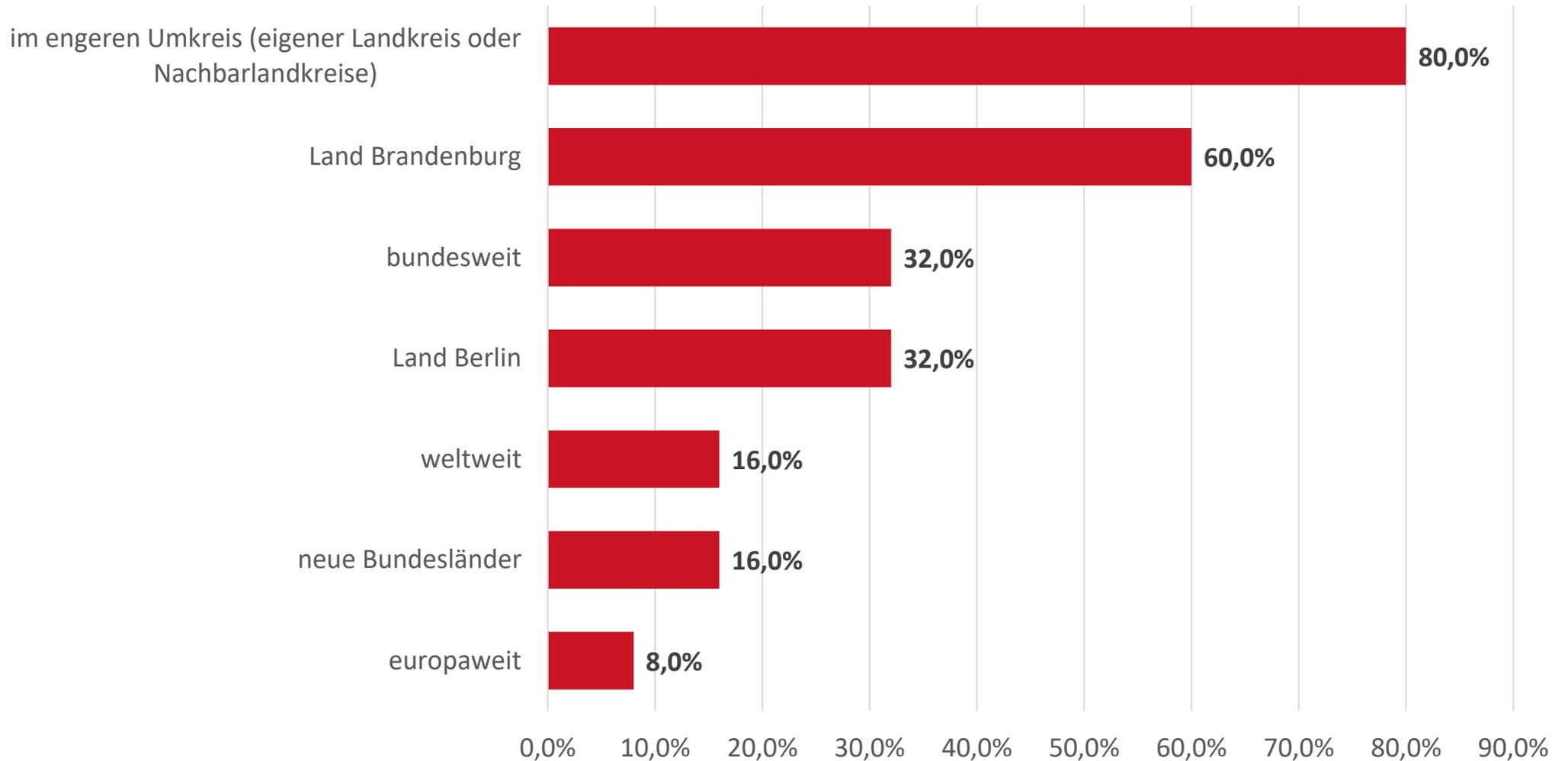
Welche Formate für die Bewerbungen bieten Sie an? (Mehrfachnennungen, n=25)



## 4. Personalakquise und -bindung

### Akquiseradius

In welchem regionalen Umkreis akquirieren Sie Absolventen und Fachkräfte?  
(Mehrfachnennungen, n=25)



## 4. Personalakquise und -bindung – Fazit

- Der Kampf um die Fachkräfte scheint sich in den letzten Jahren deutlich verschärft zu haben: Während die Akquise von Hochschulabsolventen noch vergleichsweise unproblematisch ist, gestaltet sich die Suche nach Auszubildenden und Fachkräften als schwierig. 32,1% und 39,3% der Unternehmen beschreiben die Suche nach Auszubildenden als „eher schwierig“ und „sehr schwierig“. Die Einstellung von Fachkräften beschreiben ebenfalls 32,1% der Unternehmen als „eher schwierig“, aber auch 50% als „sehr schwierig“.
- Die Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften sind im Vergleich zum Jahr 2016 deutlich ausgebaut worden, sowohl was die Breite der Angebote betrifft, als auch den Anteil an anbietenden Unternehmen. Hinzu kamen vor allem digitale Angebote in sozialen Medien (72,0%). Aber auch die betriebliche Weiterbildung (36,0%) und die Kooperation mit Hochschulen (36,0%) wurden als strategische Instrumente zur Fachkräftegewinnung deutlich öfter als im Jahr 2016 benannt.
- Der Anteil an Unternehmen mit unbesetzten Stellen ist von 75,0% im Jahr 2016 auf 88,0% im Jahr 2021 gestiegen. Die Mehrheit der Unternehmen kann diese Stellen momentan nicht oder nur einen Teil der Stellen besetzen bzw. muss Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen. Besonders dramatisch scheint die Situation in der Ernährungswirtschaft zu sein.
- Die Mehrheit der Unternehmen (60%) nimmt eine deutliche Konkurrenzsituation in Bezug auf die Fachkräftesicherung wahr – sowohl aus der eigenen Branche als auch aus anderen Branchen.
- Die Mehrheit der Unternehmen (64,0%) würde auch Aktivitäten zur Gewinnung internationaler Fachkräfte unternehmen, um dem regionalen Fachkräftemangel zu begegnen. Als Zielregion wird hier von den meisten Befragten Osteuropa und konkret Polen benannt. Für die Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft spielt auch Vietnam als Zielregion eine wichtige Rolle. Bisher akquiriert jedoch nur ein geringer Teil der befragten Unternehmen (16,0%) Fachkräfte weltweit.

# 5. Ausbildung

# 5. Ausbildung

## Branchenspezifische Ausbildungsbetriebsquoten\*

Cluster	Befragung 2016	Befragung 2021
Ernährungswirtschaft	80,0% (n=10)	100,0% (n=5)
Gesundheit	87,5% (n=8)	66,7% (n=3)
Holzwirtschaft	66,7% (n=3)	66,7% (n=3)
Kunststoffe/Chemie	66,7% (n=9)	100,0% (n=4)
Metall	63,6% (n=11)	85,7% (n=7)
Tourismus	100,0% (n=7)	100,0% (n=3)
<b>Insgesamt</b>	<b>77,1%</b> <b>(n=48)</b>	<b>88,0%</b> <b>(n=25)</b>

\* Die Ausbildungsbetriebsquote bezeichnet den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben. Hierbei wird nicht unterschieden, ob die Betriebe ausbildungsberechtigt sind oder nicht.

# 5. Ausbildung

## Branchenspezifische Anzahlen der Auszubildenden & Ausbildungsquoten\*

Cluster	Befragung 2016	Befragung 2021
Ernährungswirtschaft	34 Azubis (n=10) 4,0%	9 Azubis (n=5) 2,3%
Gesundheit	211 Azubis (n=8) 6,4%	229 Azubis (n=3) 7,8%
Holzwirtschaft	42 Azubis (n=3) 5,3%	93 Azubis (n=5) 5,1%
Kunststoffe/Chemie	21 Azubis (n=9) 2,6%	6 Azubis (n=4) 1,6%
Metall	53 Azubis (n=11) 5,5%	9 Azubis (n=7) 1,3%
Tourismus	50 Azubis (n=7) 11,4%	13 Azubis (n=4) 10,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>411 Azubis (n=48) 5,7%</b>	<b>359 Azubis (n=28) 5,7%</b>

\* Die Ausbildungsquote bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

# 5. Ausbildung

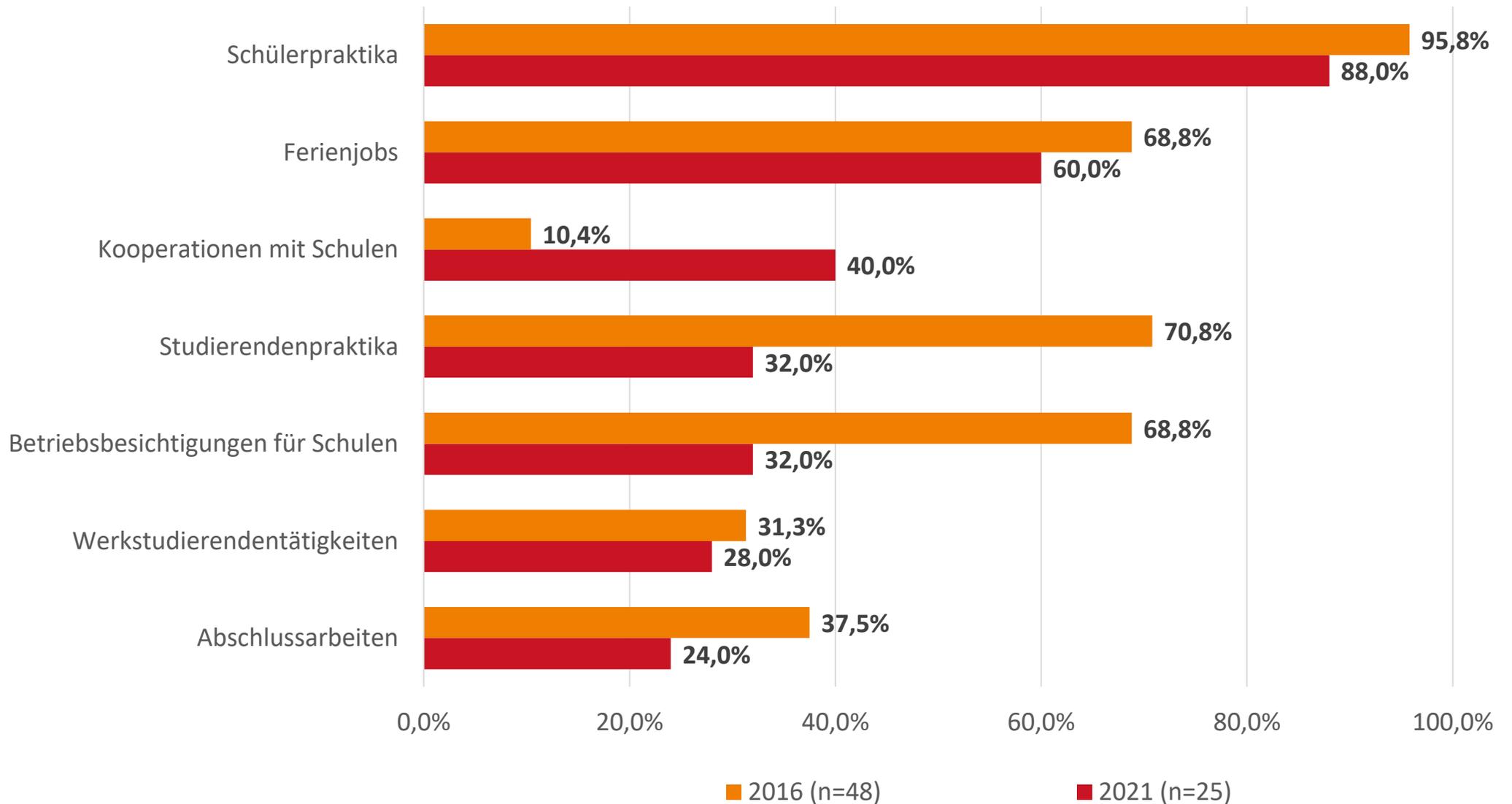
## Ausbildungsbetriebe 2021

Cluster	Ausbildungs- betriebe	Ausbildungsberechtigung für alle relevanten Berufe
Ernährungswirtschaft (n=5)	100,0% 60,0% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>80,0% ja</li> <li>20,0% nein: Kraftfahrer</li> </ul>
Gesundheitswirtschaft (n=3)	66,7% 100,0% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>100,0% ja (n=2)</li> </ul>
Holzwirtschaft (n=3)	66,7% 50,0% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>100,0% ja (n=2)</li> </ul>
Kunststoffe/Chemie (n=4)	100,0% 25,0% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>100,0% ja</li> </ul>
Metall (n=7)	85,7% 33,3% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>66,7% ja (n=6)</li> <li>33,3% nein: IT, Mechatroniker</li> </ul>
Tourismus (n=3)	100,0% 0% im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> <li>100,0% ja</li> </ul>
<b>Insgesamt (n=25)</b>	<b>88,0%</b> <b>40,9% im Verbund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>86,4% ja</b></li> <li><b>13,6% nein (n=22)</b></li> </ul>

# 4. Personalakquise und -bindung

## Berufsorientierung & Nachwuchskräftegewinnung

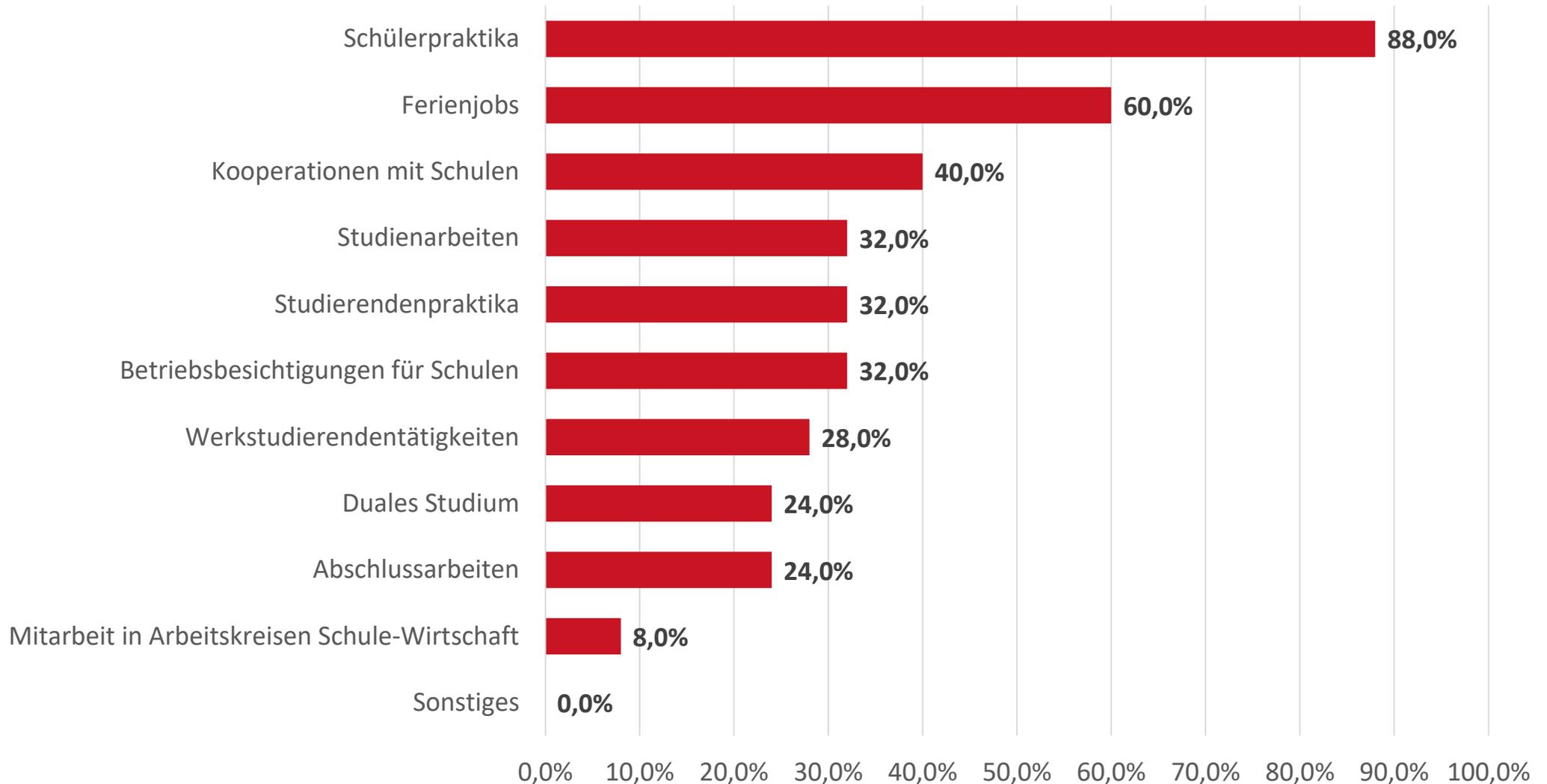
### Aktivitäten zur Nachwuchskräftesicherung (Mehrfachnennungen)



## 4. Personalakquise und -bindung

### Berufsorientierung & Nachwuchskräftegewinnung 2021

Welche der nachfolgenden Möglichkeiten der Berufsorientierung bzw. Nachwuchskräfteakquise (auch Studenten) bieten Sie an? (Mehrfachnennungen, n=25)



- Das Ausbildungsengagement scheint vor allem in den befragten Unternehmen der Industriecluster seit 2016 deutlich gesunken zu sein. Die Ausbildungsquoten – also der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – sind bspw. im Cluster Metall von 5,5% auf 1,3% und im Cluster Ernährungswirtschaft von 4,0% auf 2,3% gesunken.
- Allerdings zeigen die Ausbildungsbetriebsquoten – also der Anteil an ausbildenden Unternehmen - seit 2016 eine positive Entwicklung. Hier stieg der Anteil der Unternehmen von 77,1% auf 88,0%. Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden gerade im Zuge der Corona-Pandemie scheinen sich jedoch in den niedrigen Ausbildungsquoten widerzuspiegeln.
- Die Aktivitäten zur Berufsorientierung und Nachwuchskräftegewinnung scheinen im Vergleich zum Jahr 2016 etwas zurückgegangen zu sein. Deutlich wird jedoch, dass eine Priorisierung und Konzentration der Aktivitäten auf die Kooperation mit Schulen stattgefunden hat: Lag der Anteil der Unternehmen im Jahr 2016 noch bei 10,4%, waren es im Jahr 2021 bereits 40,0%. Hinzu kam das Angebot von dualen Studiengängen und Studienarbeiten.
- In den letzten Jahren ist es den befragten Unternehmen gelungen, junge Nachwuchskräfte in die Unternehmen zu holen. Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen ist im Vergleich zum Jahr 2016 von 6,9% auf 9,8% gestiegen. Der Anteil der 25- bis 34-Jährigen ist allerdings im gleichen Zeitraum von 24,2% auf 21,9% leicht gesunken.

# 6. Qualifizierung

# 1. Empirische Basis

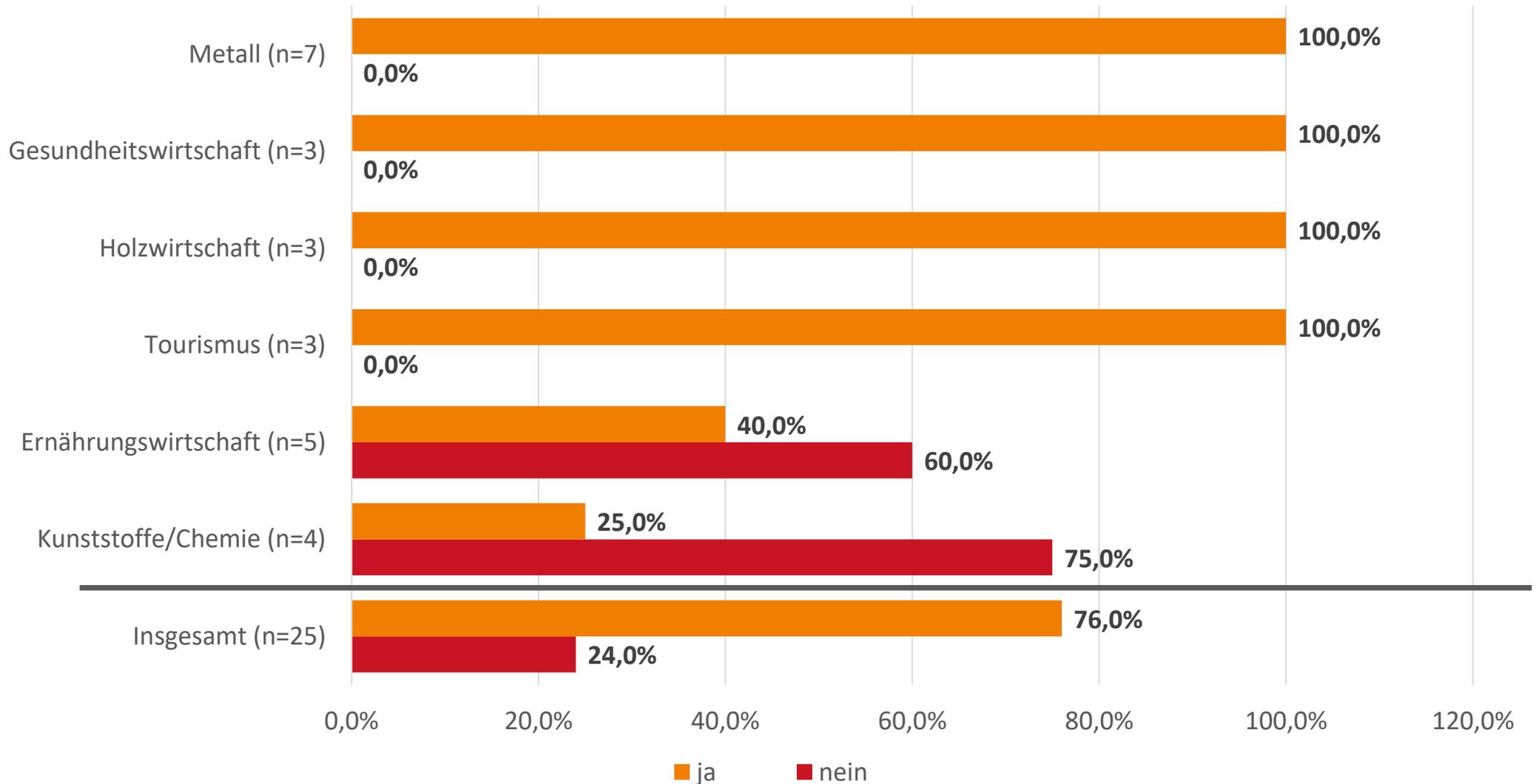
## Beschäftigte nach Qualifikation

	Befragung 2016		Befragung 2021	
	Anzahl (n=45)	Anteil (n=45)	Anzahl (n=26)	Anteil (n=26)
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung (inkl. Auszubildende)	386	8,5%	638	10,3%
Abgeschlossene Berufsausbildung	3.531	77,8%	4.387	71,1%
Meister/Techniker	216	4,8%	262	4,2%
Akademischer Abschluss	408	9,0%	883	14,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>4.541</b>	<b>100,0%</b>	<b>6.170</b>	<b>100,0%</b>

# 6. Qualifizierung

## Kontinuierliche Weiterbildung 2021

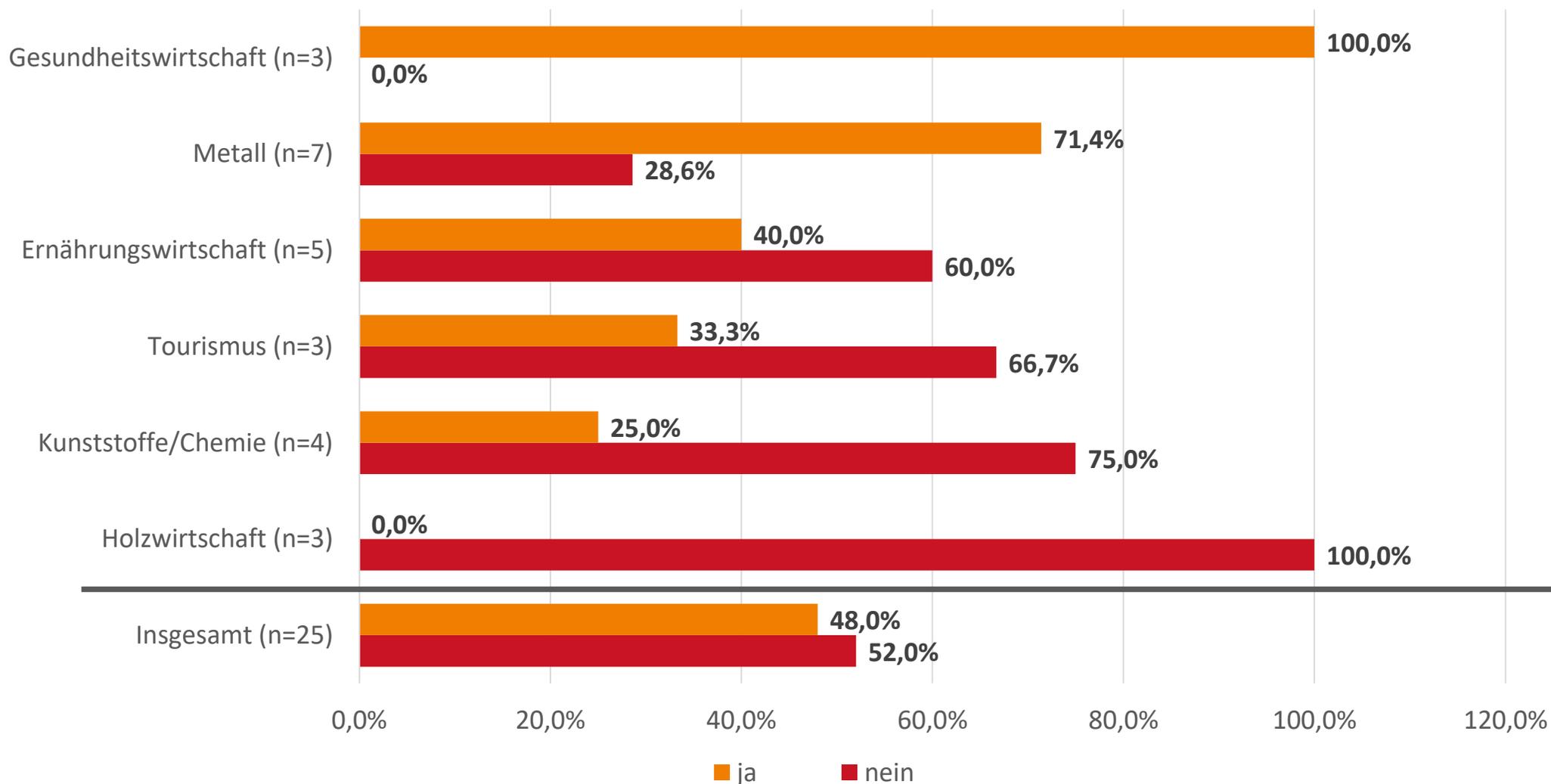
Werden Ihre Beschäftigten kontinuierlich weitergebildet?



## 6. Qualifizierung

### Qualifizierungsplan 2021

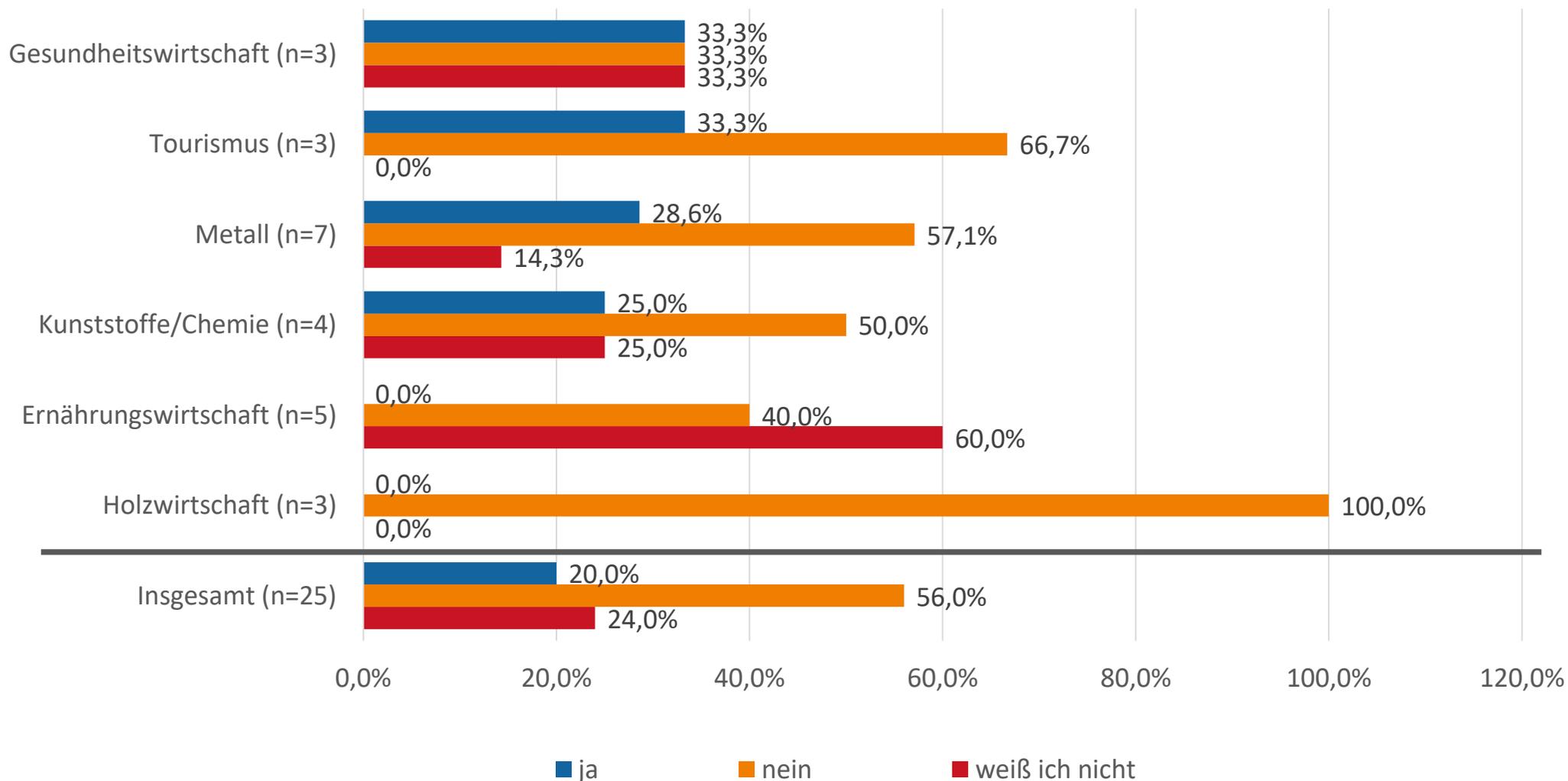
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Qualifizierungsplan?



## 6. Qualifizierung

### Aktueller Weiterbildungsbedarf 2021

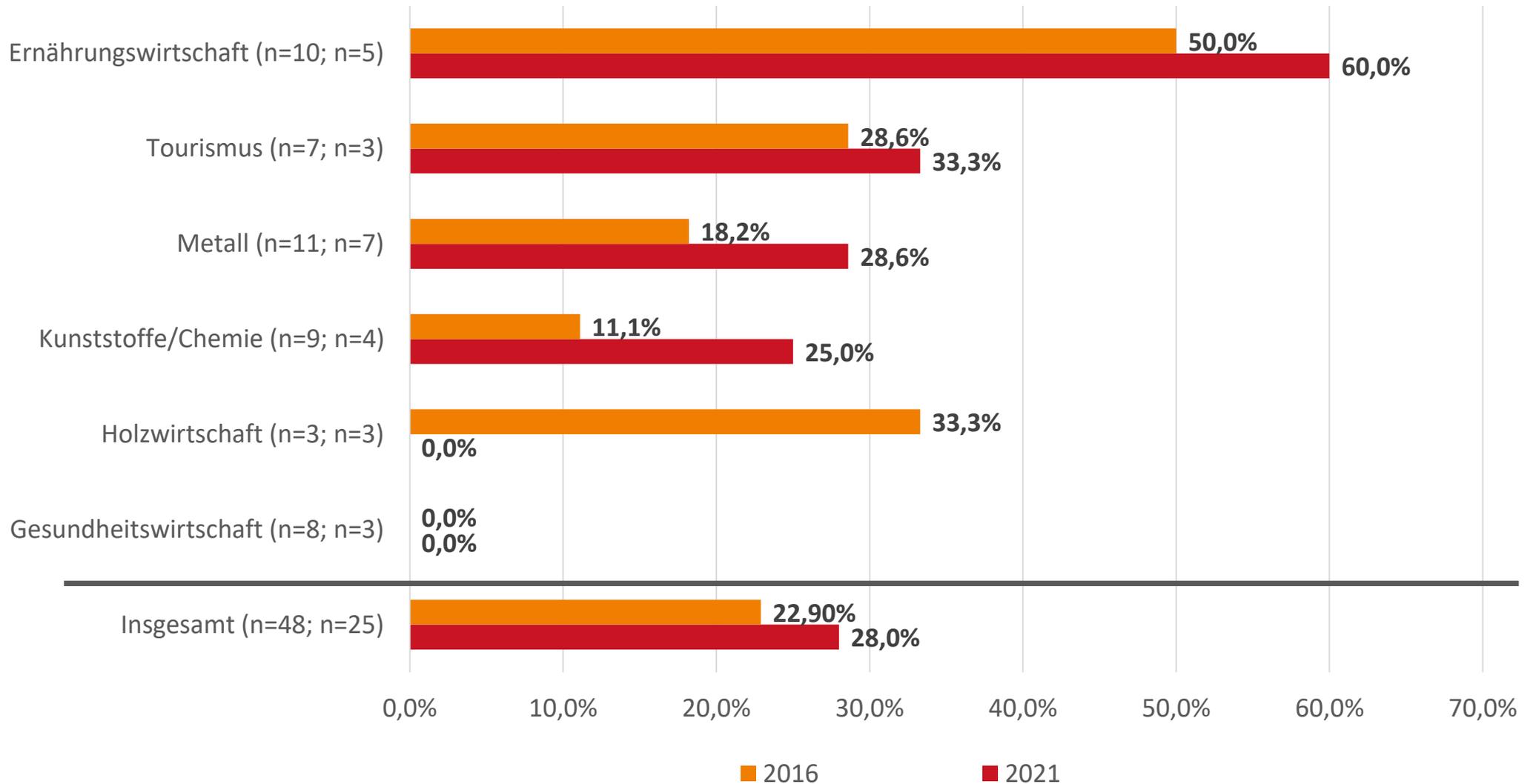
Haben Sie aktuell Weiterbildungsbedarf für Ihre Geschäftsführung und/oder Ihre Beschäftigten?



# 6. Qualifizierung

## Deckung der Weiterbildungsbedarfe

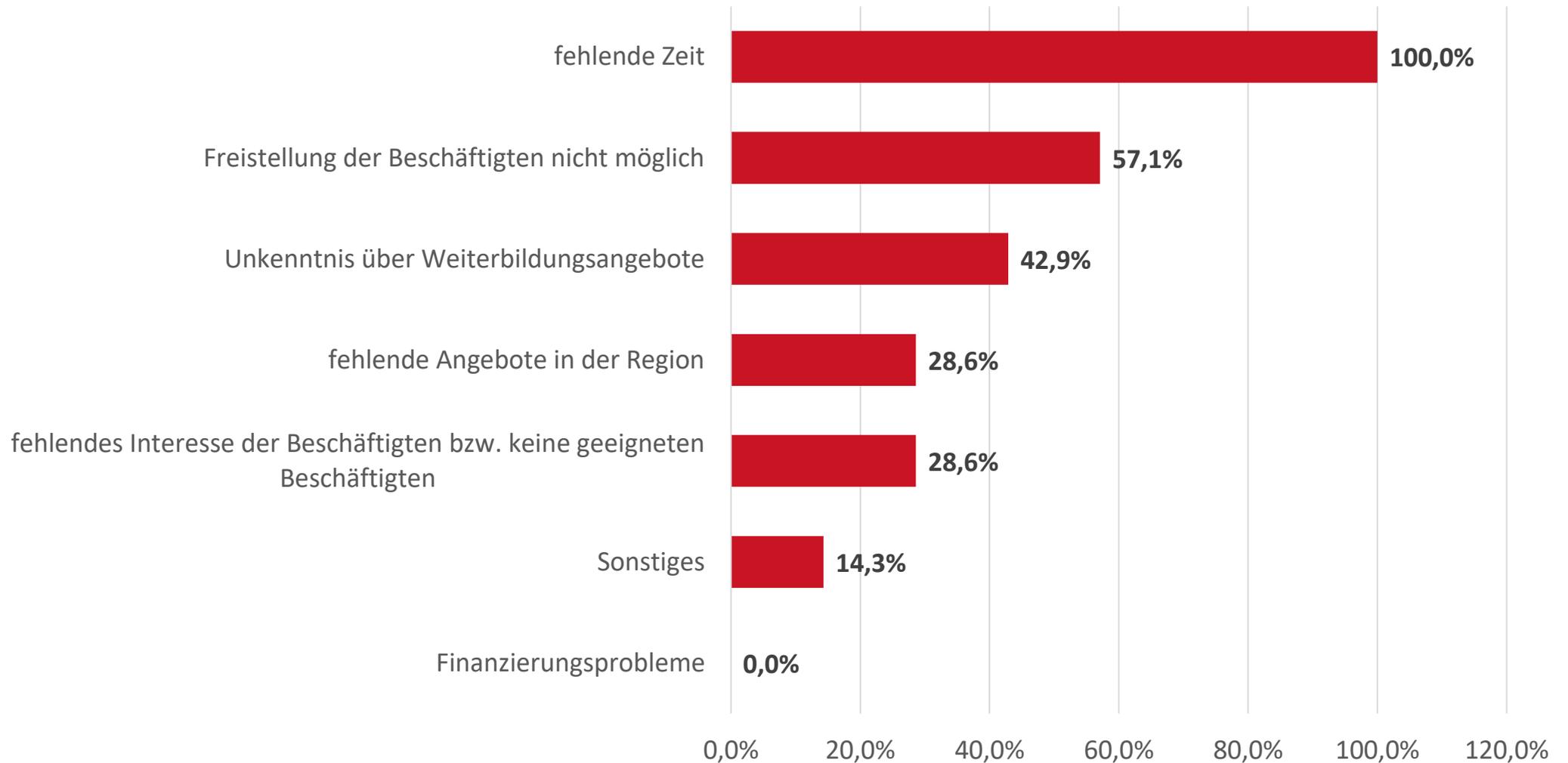
### Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen



## 6. Qualifizierung

### Deckung der Weiterbildungsbedarfe 2021

Aus welchen Gründen können Sie Ihren Weiterbildungsbedarf nicht decken?  
(Mehrfachnennungen, n=7)



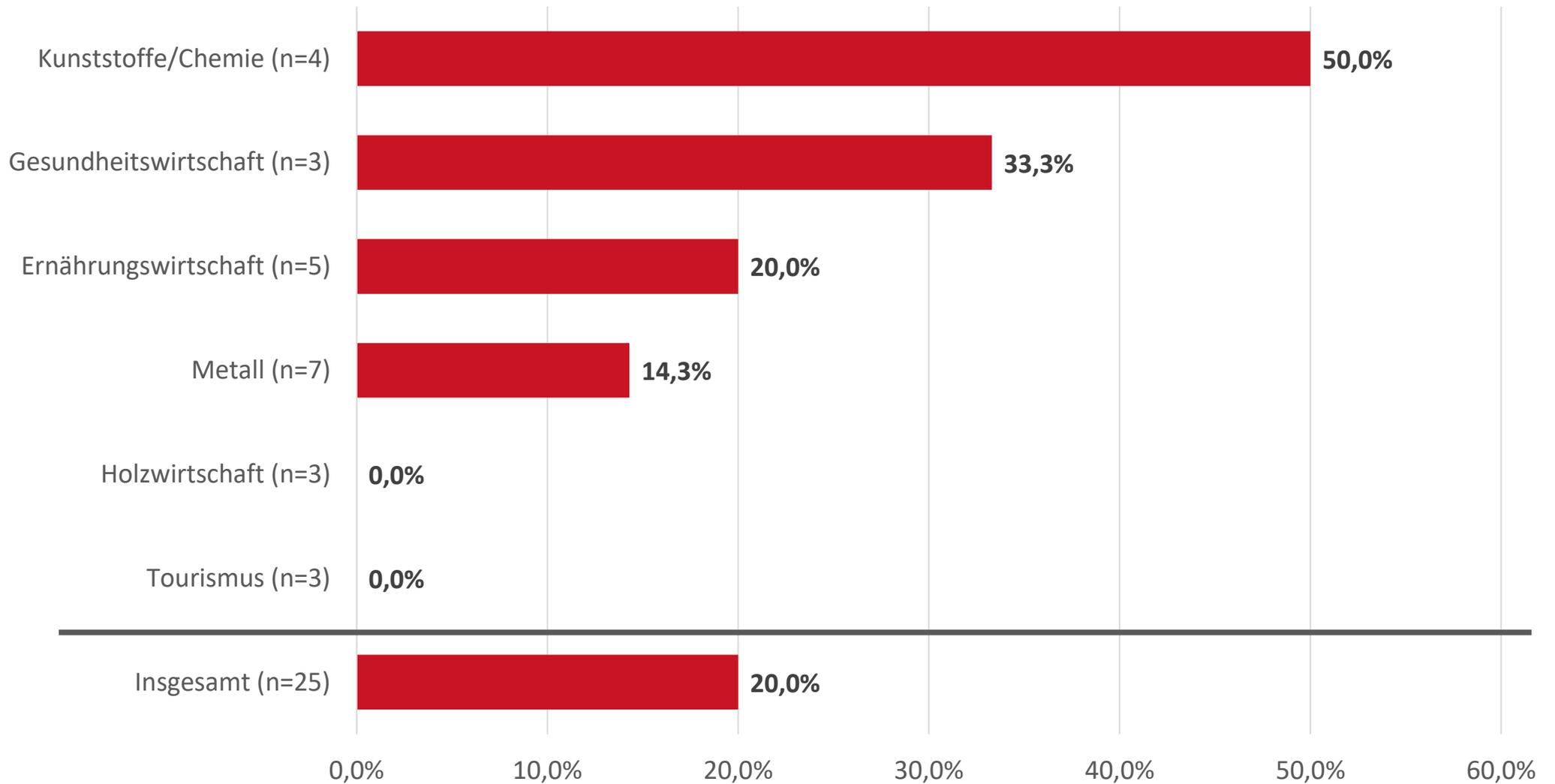
- Die befragten Betriebe zeigen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zwei Trends: Sowohl der Anteil an akademisch ausgebildeten Fachkräften (von 9,0% im Jahr 2016 auf 14,3% im Jahr 2021) steigt, als auch der Anteil an An- und Ungelernten (von 8,5% auf 10,3%). Diese Entwicklung ist vor allem im Zuge von Digitalisierungsprozessen zu beobachten. Einerseits steigt der Bedarf an planenden und programmierenden Experten, andererseits bietet die digitale Technik durch einfache Anleitungen auch Einsatzmöglichkeiten von An- und Ungelernten. Hinzu kommt der regionale Fachkräftemangel, der Unternehmen dazu zwingt, Hilfskräfte einzustellen und betriebsintern weiterzubilden.
- Drei Viertel der befragten Unternehmen bilden ihre Beschäftigten kontinuierlich weiter. Dabei ist der Anteil an Unternehmen mit einem Qualifizierungsplan seit 2016 von 48,0% auf 52,0% gestiegen. Nur ein kleiner Anteil an Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarfe.
- Der Anteil an Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen haben, ist seit 2016 von 22,9% auf 28,0% gestiegen. Dabei werden als Hauptprobleme die fehlende Zeit für Weiterbildungen (100,0%) sowie die fehlenden Möglichkeiten der Mitarbeiterfreistellung (57,1%) benannt. An dritter Stelle der Nennungen steht die Unkenntnis vieler Unternehmen über bestehende Weiterbildungsangebote (42,9%).

# 7. Unterstützungs- bedarfe

# 7. Unterstützungsbedarfe

## Nach Branchen

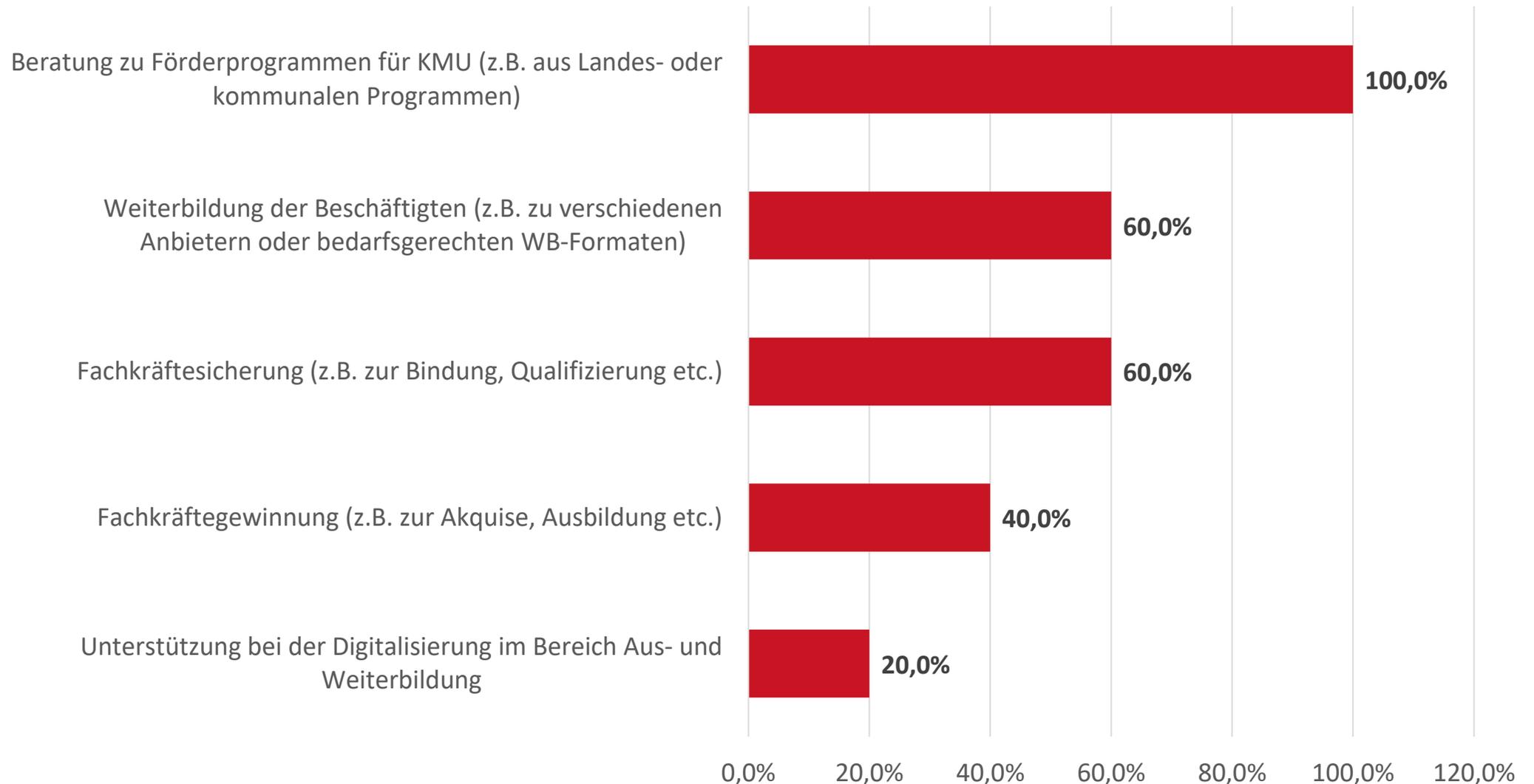
Haben Sie aktuell Bedarf an Beratungs- und Unterstützungsleistungen?



# 7. Unterstützungsbedarfe

## Nach Themen

Zu welchen Themen haben Sie aktuell Beratungsbedarf? (Mehrfachnennungen, n=5)



## 7. Unterstützungsbedarfe – Fazit

- Nur fünf der befragten Unternehmen haben aktuell Unterstützungsbedarf. Interesse besteht vor allem an einer Beratung zu Förderprogrammen für KMU. Aber auch die Themen Weiterbildung und Fachkräftesicherung werden von jeweils 60% der Unternehmen benannt.

# 8. Zentrale Erkenntnisse

1. Im Rahmen der Onlinebefragung konnte eine außergewöhnlich hohe Ausschöpfungsquote erreicht werden. Insgesamt wurden über 6.000 Beschäftigte in den zentralen Unternehmen des Landkreises in die Befragung einbezogen. Weiterhin ist es gelungen, zentrale Fragestellungen aus dem Jahr 2016 auch online abzubilden, so dass eine Vergleichbarkeit beider Befragungen gegeben ist und Entwicklungstendenzen abgeleitet werden können.
2. Die Corona-Krise trifft einen Großteil der Unternehmen vergleichsweise hart und scheint sich im Verlauf auch zu verschärfen. Dabei hat die Corona-Krise auch negative Auswirkungen auf die Personalakquise. Durch ausgefallene Berufsorientierungsveranstaltungen war es für viele Unternehmen schwierig, Auszubildende und Fachkräfte einzustellen.
3. Auch unter aktuellen Corona-Bedingungen geht die Mehrheit der Unternehmen von einer stabilen bis positiven Beschäftigungsentwicklung in den nächsten drei Jahren aus.
4. Die befragten Unternehmen haben im Vergleich zum Jahr 2016 höhere Ersatzbedarfe: Der Anteil der über 55-Jährigen ist von 19,4% auf 24,8% gestiegen. Die Unternehmen bestätigen, dass fast alle Unternehmensbereiche von Ersatzbedarfen betroffen sind. Bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen ist die Personalnachfolge für diese Stellen noch nicht gesichert. Somit müssen neben den Erweiterungsbedarfen auch deutlich höhere Ersatzbedarfe in den Unternehmen gedeckt werden.

5. Der Kampf um die Fachkräfte scheint sich in den letzten Jahren deutlich verschärft zu haben: Während die Akquise von Hochschulabsolventen noch vergleichsweise unproblematisch ist, gestaltet sich die Suche nach Auszubildenden und Fachkräften als schwierig. Der Anteil an Unternehmen mit unbesetzten Stellen ist deutlich gestiegen. Die Mehrheit der Unternehmen nimmt eine starke Konkurrenzsituation in Bezug auf die Fachkräftesicherung wahr.
6. Die Unternehmen haben auf diese Situation reagiert und ihre Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften weiter ausgebaut, sowohl was die Breite der Angebote betrifft, als auch den Anteil an anbietenden Unternehmen. Hinzu kamen vor allem digitale Angebote in sozialen Medien. Aber auch die betriebliche Weiterbildung und die Kooperation mit Hochschulen wurden als strategische Instrumente zur Fachkräftegewinnung deutlich öfter benannt. Potentiale bestehen bei der Akquise internationaler Fachkräfte.
7. Das Ausbildungsengagement scheint auf den ersten Blick gesunken zu sein. Die Ausbildungsquoten – also der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten – sind deutlich gesunken. Allerdings zeigen die Ausbildungsbetriebsquoten – also der Anteil an ausbildenden Unternehmen - seit 2016 eine positive Entwicklung. Hier stieg der Anteil der Unternehmen von 77,1% auf 88,0%. Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden gerade im Zuge der Corona-Pandemie scheinen sich in den niedrigen Ausbildungsquoten widerzuspiegeln.
8. Bei den Aktivitäten zur Berufsorientierung und Nachwuchskräftegewinnung hat eine Priorisierung und Konzentration der Aktivitäten auf die Kooperation mit Schulen stattgefunden. Hinzu kam das Angebot von dualen Studiengängen und Studienarbeiten. In den letzten Jahren ist es den befragten Unternehmen daher gelungen, mehr junge Nachwuchskräfte in die Unternehmen zu holen.

9. Die befragten Betriebe zeigen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zwei Trends: Sowohl der Anteil an akademisch ausgebildeten Fachkräften steigt, als auch der Anteil an An- und Ungelernten. Diese Entwicklung ist vor allem im Zuge von Digitalisierungsprozessen zu beobachten. Einerseits steigt der Bedarf an planenden und programmierenden Experten, andererseits bietet die digitale Technik durch einfache Anleitungen auch Einsatzmöglichkeiten von An- und Ungelernten. Hinzu kommt der regionale Fachkräftemangel, der Unternehmen dazu zwingt, Hilfskräfte einzustellen und betriebsintern weiterzubilden.
10. Drei Viertel der befragten Unternehmen bilden ihre Beschäftigten kontinuierlich weiter. Hier scheinen die Unternehmen mehr Know-how aufgebaut zu haben, denn nur ein kleiner Anteil an Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt Qualifizierungsbedarfe. Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen werden vor allem mit der guten Auftragslage und damit der fehlenden Zeit für Weiterbildungen sowie der fehlenden Möglichkeiten der Mitarbeiterfreistellung benannt. An dritter Stelle der Nennungen steht die Unkenntnis vieler Unternehmen über bestehende Weiterbildungsangebote.
11. Obwohl nur fünf Unternehmen konkrete Unterstützungsbedarfe benennen, die sich im Wesentlichen auf Fördermöglichkeiten beziehen, scheinen im Gesamtfazit der Untersuchung die Themen Weiterbildung und Fach- bzw. Nachwuchskräfteakquise für die Unternehmen des Landkreises zentral zu sein.

# Wirtschaftsförderung Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Wir freuen uns  
auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

---

**arbeit.wfbb.de**

Wirtschaftsförderung  
Land Brandenburg GmbH  
Babelsberger Straße 21  
14473 Potsdam

WFBB Arbeit – Fachkräfte & Qualifizierung  
Anja Walter, Melanie Schreiber  
Tel. 0331 – 704457-2913, 03391 – 775-9670  
[anja.walter@wfbb.de](mailto:anja.walter@wfbb.de), [melanie.schreiber@wfbb.de](mailto:melanie.schreiber@wfbb.de)



Diese Unterlagen sind ausschließlich für Präsentationszwecke bestimmt. Der Inhalt ist durch das Urheberrecht geschützt. Alle Rechte an der Präsentation und deren Inhalt stehen der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) zu. Eine Weitergabe an Dritte ebenso wie jede Vervielfältigung, Veränderung oder sonstige Verwendung und Nutzung ganz oder in Teilen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der WFBB.