

FACHKRÄFTEBEDARFSANALYSE

DER WIRTSCHAFTSREGION WESTBRANDENBURG











Auftraggeber:

Wirtschaftsregion Westbrandenburg, vertreten durch die Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow und Premnitz mit Unterstützung des Landkreises Havelland

Erstellung:

LOKATION:S
Partnerschaft für Standortentwicklung
Liepe+Wiemken Dipl.-Ingenieure
Sanderstraße 29/30
12047 Berlin

Tel.: 030.49905180 mail@lokation-s.de

messegold
Marketingberatung Olaf Franke
Haydnstraße 22
01309 Dresden
Tel.: 0351.65286830
info@messe-gold.de

Bearbeiter:

Navneet Kaur Lukas Mohn Torsten Wiemken

Stand: Dezember 2018

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsinfrastruktur - GRW Infrastruktur"







Inhalt

1.	Anlass und Zielstellung	4
2.	Methodik	5
3.	Regionale Wirtschaftsstrukturanalyse	7
	3.1. Räumliche Abgrenzung	7
	3.2. Bevölkerungsentwicklung und -prognose	8
	3.3. Beschäftigung	10
	3.4. Arbeitslosigkeit	13
	3.5. Pendlerbewegung	16
4.	Unternehmensbefragung	18
	4.1. Personalentwicklung	20
	4.2. Ausbildung	21
	4.3. Altersstruktur	23
	4.4. Fachkräftegewinnung	24
	4.5. Qualifikationsniveau der Beschäftigten	27
	4.6. Aktivitäten Wirtschaftsregion Westbrandenburg	29
	4.7. Zusammenfassung der Unternehmensbefragung	31
5.	SWOT-Analyse	32
6.	Ziele	33
7.	Handlungsempfehlungen	35
	7.1. Handlungsfeld Berufsorientierung und Ausbildung	37
	7.2. Handlungsfeld Fachkräftegewinnung und -sicherung	43
	7.3. Handlungsfeld Nachfolge und Existenzgründung	48
	7.4. Handlungsfeld Kooperationsstrukturen	49
8.	Fazit und Ausblick	51
9.	Anlagen	52
	9.1. Abbildungsverzeichnis	52
	9.2. Bildnachweis	53
	9.3. Quellenangaben	53
	9.4. Liste der befragten Unternehmen	55
	9.5. Fragebogen	56
	9.6. Interviewleitfaden	62



1. Anlass und Zielstellung

Die Westbrandenburger Wirtschaft befindet sich im Aufwind. Die anhaltend gute konjunkturelle Lage und die damit einhergehende Schaffung neuer Arbeitsplätze führt jedoch zu einer spürbaren Verknappung des Fachkräfteangebots in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg. Immer mehr Unternehmen berichten von erheblichen Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen mit qualifizierten Bewerbern. Auch die Ausbildung von Nachwuchskräften gestaltet sich zunehmend schwieriger, da die Bewerberzahlen für betriebliche Ausbildungsplätze seit Jahren zurückgehen. In der Folge bleiben immer mehr Ausbildungsplätze in der Wirtschaftsregion unbesetzt.

Ziel der vorliegenden Studie, die für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg und im Auftrag der Städte Brandenburg an der Havel, Premnitz und Rathenow sowie des Landkreises Havelland erstellt wurde, war es, den gegenwärtigen Fachkräftebedarf in der Region zu quantifizieren. Darüber hinaus wurden auch der zukünftige Fachkräftebedarf in der Region Westbrandenburg analysiert und zentrale Herausforderungen, Problemfelder sowie Unterstützungsbedarfe der ansässigen Unternehmen identifiziert.

Letztmalig wurde im Jahr 2011 im Auftrag der Städte Rathenow und Premnitz eine Fachkräftebedarfsanalyse für das westliche Havelland sowie im Auftrag der Stadt Brandenburg an der Havel für die kreisfreie Stadt erarbeitet. Vor dem Hintergrund der inzwischen erheblich veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat die vorliegende Studie untersucht, inwieweit sich der Fachkräftebedarf und die Herausforderungen im Bereich der Fachkräftegewinnung und —sicherung für die Unternehmen seitdem geändert haben. Aufgrund der zwischenzeitlich unter dem Dach der Wirtschaftsregion Westbrandenburg etablierten Zusammenarbeit der beiden Städte Rathenow und Premnitz mit der Stadt Brandenburg an der Havel wurde der Betrachtungsraum der Fachkräftebedarfsanalyse auf die gesamte Wirtschaftsregion Westbrandenburg ausgedehnt.

Zentrale Grundlage der vorliegenden Analyse war eine im ersten Halbjahr 2018 durchgeführte umfassende schriftliche Befragung von Unternehmen. Die schriftliche Befragung wurde um vertiefende Interviews mit ausgewählten Unternehmen und Stakeholdern ergänzt.

Auf Basis der Analyseergebnisse wurden anschließend gemeinsam mit den Kooperationspartnern der Wirtschaftsregion Westbrandenburg umsetzungsorientierte, an den Bedarfen der Unternehmen ausgerichtete Maßnahmen entwickelt. Diese Maßnahmen sollen die Grundlage für die zukünftigen Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg im Handlungsfeld Fachkräftesicherung bilden. Sie wirken sich jedoch auch auf andere Teilprojektbereiche, so unter anderem auf das Kooperationsmanagement, aus.



2. Methodik

Um zumindest eine teilweise Vergleichbarkeit herstellen zu können, orientierte sich die methodische Vorgehensweise der Fachkräftebedarfsanalyse 2018 zumindest in Teilen an den vorliegenden Analysen aus dem Jahr 2011. Die vorliegende Analyse wurde daher in drei Abschnitte gegliedert und der Fragebogen greift in zentralen Punkten die Fragestellungen der vorangegangenen Analyse auf. Im ersten Teil der Studie werden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Region untersucht. Hierzu wurden aktuelle arbeitsmarktrelevante Daten der Region erfasst und ausgewertet. Im darauffolgenden Teil erfolgen die Darstellung und Erläuterung der Ergebnisse der schriftlichen sowie mündlichen Befragungen. Neben der quantitativen Analyse auf Basis der schriftlichen Befragung (Anlage 9.5), erfolgte eine Auswertung der durchgeführten qualitativen Interviews mit ausgewählten, in der Region ansässigen Unternehmern und Akteuren. Zentrale Themenfelder der Analyse bilden die Personalentwicklung und -akquise sowie die Personalstruktur. Im letzten Teil der vorliegenden Fachkräftebedarfsanalyse werden die Analyseergebnisse in Form einer zusammenfassenden SWOT-Analyse dargestellt und daraus Ziele sowie konkrete umsetzungsorientierte Maßnahmen für die zukünftige Arbeit der Wirtschaftsregion Westbrandenburg abgeleitet.

Abbildung 1 Schematische Darstellung der Vorgehensweise Termine gemeinsam mit WiFös **Abstimmung Abstimmung** WiFös **Interviews** Schlüsselakteure / Unternehmen Handlungs-Erarbeitung Fragebogen empfehlungen schriftliche Unternehmens-**Auswertung Auswahl Unternehmen** befragungen **Ergebnisse** und Akteure **SWOT-Analyse Analyse** Strukturdaten Maßnahmen

Der Untersuchungsraum der Studie umfasst die gesamte Wirtschaftsregion Westbrandenburg, d. h. die Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow sowie Premnitz. Ergänzend zur schriftlichen Befragung wurden mit Stakeholdern, arbeitsmarktrelevanten Akteuren sowie Geschäftsführern bzw. Personalleitern von ausgewählten Unternehmen insgesamt 24 Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens (s. Anlage 9.6) geführt. Die detaillierte Darstellung der Auswahlkriterien für die Zusammensetzung der befragten Unternehmen erfolgt in Kapitel 4. Die Unternehmergespräche wurden soweit möglich gemeinsam mit einem Vertreter der jeweiligen kommunalen Wirtschaftsförderung durchgeführt, um Synergien zu nutzen.



Die Grundlage für die schriftliche Befragung bildete der mit den Kooperationspartnern abgestimmte Fragebogen, der zu Beginn des Jahres 2018 an insgesamt rund 550 in der Wirtschaftsregion ansässige Unternehmen verschickt wurde. Dabei wurden vorrangig Unternehmen aus den neun für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg relevanten Clustern Metall, Tourismus, Medien/ IKT/ Kreativwirtschaft, Kunststoffe/ Chemie, Gesundheitswirtschaft, Verkehr/ Mobilität/ Logistik, Optik, Energietechnik in die Untersuchung einbezogen.¹

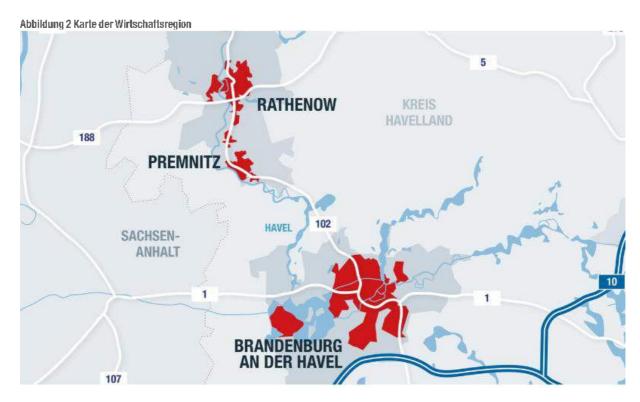
-

¹ Fortschreibung des Entwicklungskonzepts für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg, IPG Infrastruktur- und Projektentwicklungsgesellschaft mbH. 2017, S.44



3. Regionale Wirtschaftsstrukturanalyse

3.1. Räumliche Abgrenzung



Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg als Zusammenschluss der Städte Brandenburg an der Havel, Premnitz und Rathenow liegt im Westen des Landes Brandenburg, ca. 70 Kilometer von der Bundeshauptstadt Berlin entfernt. Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg umfasst die gesamten Stadtgebiete der Städte Westbrandenburgs, jedoch nicht die zwischen ihnen liegenden kleineren Kommunen.



3.2. Bevölkerungsentwicklung und -prognose

Abbildung 3 Bevölkerungsstand 2018²

Stadt/ Region	Bevölkerung
Brandenburg an der Havel	71.882
Rathenow	24.306
Premnitz	8.438
Wirtschaftsregion Westbrandenburg	104.626
Land Brandenburg	2.506.578

Wenngleich die natürliche Bevölkerungsentwicklung in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg noch immer einen leicht negativen Trend aufweist, da die Zahl der Gestorbenen die der Geborenen deutlich übersteigt (zum Stichtag 31.10.18 betrug die Zahl des Sterbeüberschusses für das Jahr 2018 in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg 633³), so verzeichnet die Wirtschaftsregion Westbrandenburg nach Jahren des Bevölkerungsrückgangs seit 2012 wieder leichte Wanderungsgewinne.⁴ Innerhalb der Wirtschaftsregion Westbrandenburg lebten am 30.06.2018 insgesamt 104.626 Personen (Abb. 3).

Entgegen der Bevölkerungsprognosen aus den vorangegangenen Jahren entwickelte sich die Bevölkerungszahl in der Wirtschaftsregion insgesamt stabil bzw. leicht positiv. Bei Betrachtung der einzelnen Städte wird deutlich, dass die marginalen Bevölkerungsrückgänge in den Städten Premnitz und Rathenow durch Bevölkerungszuwächse in der Stadt Brandenburg an der Havel mehr als ausgeglichen werden (Abb. 4).

Die Ursache für dieses Bevölkerungswachstum liegt in erheblichen Wanderungsgewinnen, die sicherlich in Verbindung mit dem starken Zuzugstrend in die gesamte Hauptstadtregion zu sehen sind. Die jüngsten Bevölkerungsgewinne sind aber auch zu einem nennenswerten Teil auf die Aufnahme von Geflüchteten zurückzuführen.⁵

-

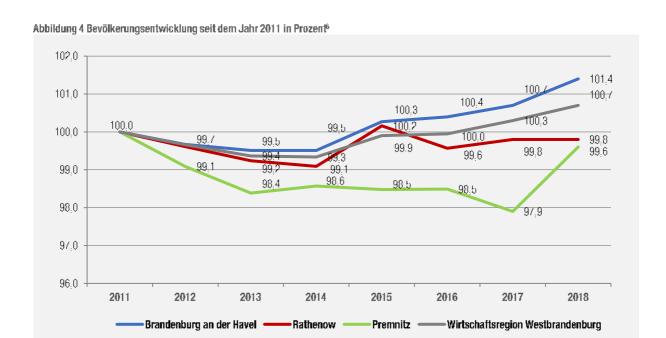
² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand, Juni 2018, eigene Darstellung

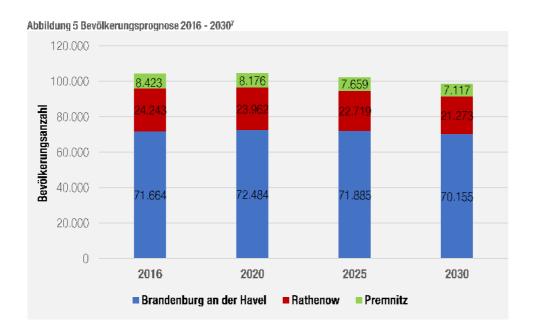
Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand, Juni 2018

⁴ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand. Juni 2018

Statistisches Bundesamt: Ausländerzentralregister, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2018







Trotz dieser gegenwärtig stabilen bzw. leicht positiven Bevölkerungsentwicklung, ist langfristig weiterhin von einer Abnahme der Bevölkerungszahlen in der Region auszugehen, wenngleich die letzte Bevölkerungsprognose des Landes

9

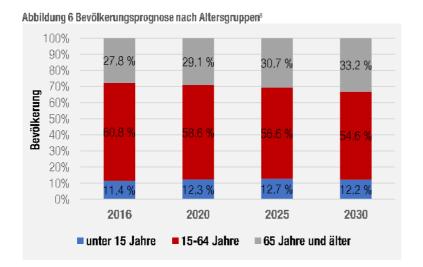
⁶ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerung im Land Brandenburg 1991 bis 2018, Stichtag 31.12., eigene Darstellung

⁷ Landesamt für Bauen und Verkehr: Bevölkerungsvorausschätzung 2017-2030, eigene Darstellung



Brandenburg einen deutlich geringeren Bevölkerungsrückgang bis zum Jahr 2030 vorhersagt als noch die Bevölkerungsprognose aus dem Jahr 2011.

Für die Stadt Brandenburg an der Havel wird bis zum Jahr 2030 ein Rückgang der Einwohnerzahlen von etwa 2 % prognostiziert (Abb. 5). Besonders stark ist Premnitz vom Bevölkerungsrückgang betroffen. Gemäß den Vorhersagen wird die Einwohnerzahl der Stadt bis zum Jahr 2030 um 15 % abnehmen. Auch eine anhaltend hohe Zuwanderung wird die Sterbeüberschüsse aufgrund des demografischen Wandels langfristig nicht vollständig ausgleichen können.



Bei der Betrachtung der in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg lebenden Bevölkerung nach Altersgruppen zeigt sich, dass der Anteil der Bewohner im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2030 um 6 % abnehmen wird. Gleichzeitig steigt der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in ähnlichem Maße an. Zwar steigt der Anteil der unter 15-Jährigen bis zum Jahr 2025 in den Landesprognosen leicht an, wird aber langfristig wieder sinken (Abb. 6). Im Vergleich zur Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg aus dem Jahr 2011 wird inzwischen eine weniger starke "Überalterung" der Bevölkerung prognostiziert als bislang angenommen, trotzdem wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung der Wirtschaftsregion weiter schrumpfen.

3.3. Beschäftigung

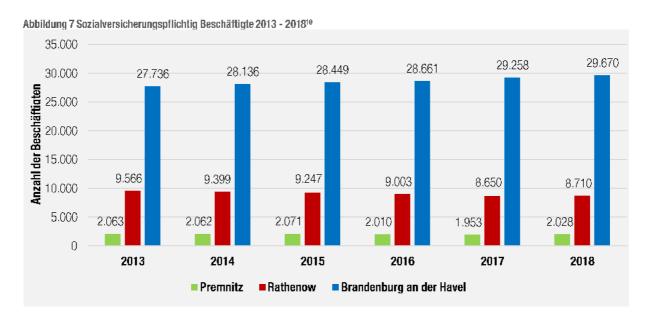
In der Wirtschafsregion Westbrandenburg gab es am 30. Juni 2018 insgesamt 40.408 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁹. Die nachfolgende Abbildung 7 stellt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in

⁵ Landesamt für Bauen und Verkehr: Mittelbereichsprofil Rathenow 2016, Mittelbereichsprofil Brandenburg an der Havel 2016; eigene Darstellung

⁹ Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort – Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (Jahreszahlen) Juni 2018



den einzelnen Städten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg dar. Während in der Stadt Premnitz die Beschäftigtenzahlen in den vergangenen fünf Jahren geringfügig gesunken sind, verzeichnet Brandenburg an der Havel einen deutlichen Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahl um 7 %. Für die Stadt Rathenow ist hingegen im gleichen Zeitraum ein deutlicher Rückgang der Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erkennbar. Die Ursache für diesen Rückgang betrifft nach Einschätzung der Stadtverwaltung Rathenow die statistische Zuordnung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Abhängigkeit zum an- bzw. umgemeldeten Unternehmenssitz. Die negative Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Rathenow wird im Wesentlichen auf eine Betriebssitz-Verlegung von Rathenow in eine andere Kommune zurückgeführt, die jedoch nicht zu einem tatsächlichen Arbeitsplatzverlust in der Stadt Rathenow geführt hat. Vor allem aufgrund des kräftigen Beschäftigtenzuwachses in der Stadt Brandenburg an der Havel hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Wirtschaftsregion im Zeitraum von 2013 bis 2018 um insgesamt 2,7 % erhöht (Abb. 7).



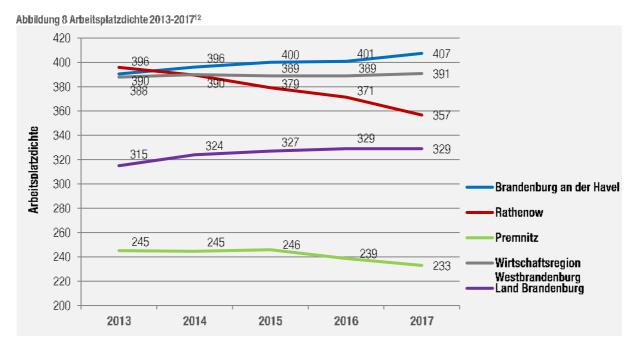
Der Indikator Arbeitsplatzdichte gibt Auskunft über die Bedeutung und Zentralität eines Ortes für die regionalen und lokalen Arbeitsmärkte. Im Jahr 2017 lag die Arbeitsplatzdichte in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg mit 391 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je 1.000 Einwohner deutlich über dem Durchschnittswert des Landes Brandenburg (329).¹¹ Daraus ist die hohe Bedeutung der Wirtschaftsregion als Arbeits- und Wirtschaftsstandort für die umliegenden Städte und Orte abzuleiten.

-

¹⁶ Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort – Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (Jahreszahlen) Juni 2018, eigene Darstellung

¹¹ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand, Juni 2018

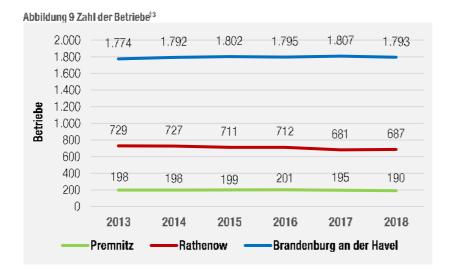




Während die Arbeitsplatzdichte in den Städten Brandenburg an der Havel und Rathenow deutlich über dem Landesdurchschnittliegt, weist Premnitz eine unterdurchschnittliche Arbeitsplatzdichte auf. Aufgrund des Rückgangs der absoluten Anzahl der Arbeitsplätze im Betrachtungszeitraum, hat auch die Arbeitsplatzdichte in der Stadt Rathenow gegenüber 2013 abgenommen. Bei der Entwicklung der Arbeitsplatzdichte konnte aufgrund des Zuwachses an Arbeitsplätzen in Brandenburg an der Havel wiederum auch in der gesamten Region ein leichter Anstieg der Arbeitsplatzdichte im Zeitraum zwischen 2013 und 2017 verzeichnet werden (Abb. 8).

¹² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand, Stichtag 30.06.18 eigene Darstellung





Die Betrachtung der Anzahl der Betriebe und ihrer Entwicklung zeigt ein ähnliches Bild. Während die Zahl der Betriebe zwischen 2013 und 2018 in der Stadt Premnitz weitestgehend konstant geblieben ist, hat sich die Anzahl der Betriebe mit Sitz in der Stadt Brandenburg an der Havel leicht erhöht. Für die Stadt Rathenow ist im gleichen Betrachtungszeitraum hingegen ein Rückgang der gemeldeten Betriebe um circa 6 % festzustellen (Abb. 9).

Obwohl Brandenburg an der Havel ein Hochschulstandort ist, ist die Existenzgründungsquote vergleichsweise gering. Aus dem NUI-Regionenranking, welches bundesweit die Gewerbeanmeldungen pro 10.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter erfasst, belegt die Stadt Brandenburg an der Havel den Rang 347 und liegt damit im unteren Zehntel.¹⁴

3.4. Arbeitslosigkeit

Die positive Arbeitsmarktentwicklung spiegelt sich auch in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen wider. In den vergangenen sechs Jahren (2013 - 2018) war die Zahl der Arbeitslosen in der Region insgesamt stark rückläufig. Ein besonders starker Rückgang der Arbeitslosenzahlen war in den Jahren 2014 und 2015 zu beobachten.

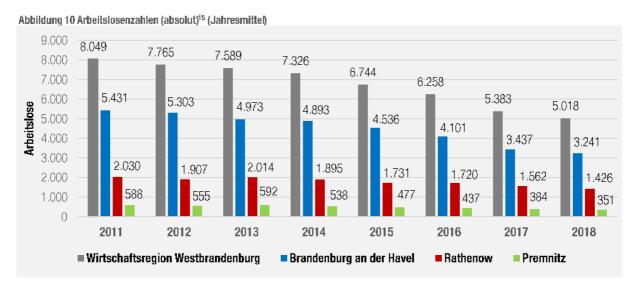
Gegenüber dem Jahr 2011 ist die absolute Anzahl der Arbeitslosen in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg um 37,7 % zurückgegangen (Abb. 10). Diese Entwicklung betrifft alle drei Städte, wobei die Stadt Premnitz unter den drei Kooperationspartnern mit 40,3 % den größten Rückgang der absoluten Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen hat. Dieser fällt jedoch geringer aus als im Durchschnitt des Landes Brandenburg (55,3 %).

_

¹³ Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort – Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (Jahreszahlen) Juni 2018, eigene Darstellung

¹⁴ IfM Bonn – Institut für Mittelstandsforschung, NUI-Regionenranking 2016, 2017





Bei der Differenzierung der Arbeitslosenzahlen nach den Rechtskreisen Sozialgesetzbuch (SGB) II und III wird deutlich, dass die Abnahme der Arbeitslosenzahlen im Rechtskreis SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) höher ausfiel. Die Arbeitslosenzahlen im Rechtskreis SGB III (Arbeitsförderung) hingegen weisen seit dem Jahr 2015 keine größeren Veränderungen auf.

Im Jahr 2011 lag der Anteil der SGB II-Arbeitslosen gemessen an der Gesamtanzahl der Arbeitslosen bei 80 %, im Jahr 2018 bei 77 %. Daraus wird geschlussfolgert, dass Personen, die nach dem SGB III arbeitslos gemeldet sind, auf dem Arbeitsmarkt leichter zu vermitteln sind als Personen, die nach SGB II arbeitslos gemeldet sind (so genannte Langzeitarbeitslose).

Ähnlich stark wie der Rückgang der Arbeitslosen nach SGB III fiel der Rückgang der Arbeitslosen nach SGB II im gleichen Zeitraum aus (Abb. 12). In erster Linie ist dieser Rückgang auf die positive Entwicklung der Arbeitsmarktsituation in der Stadt Brandenburg an der Havel zurückzuführen.

_

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, eigene Darstellung





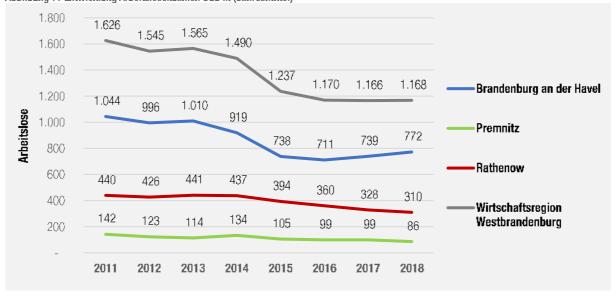
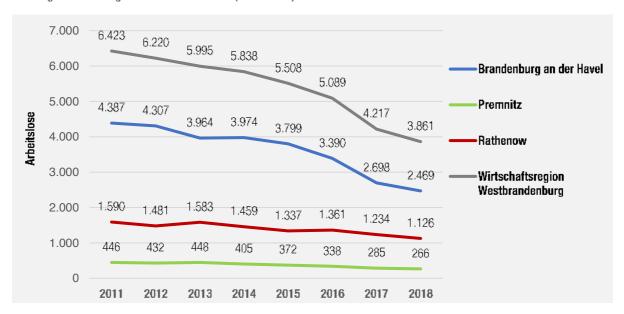


Abbildung 12 Entwicklung Arbeitslosenzahlen SGB II (Jahresmittel)¹⁷



15

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt Kommunal, eigene Darstellung

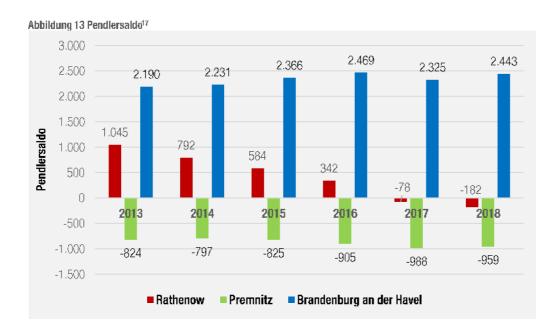


3.5. Pendlerbewegung

Noch stärker als die Arbeitsplatzdichte spiegeln die Pendlerverflechtungen die unmittelbare Bedeutung einer Stadt oder Region für die entsprechenden Arbeitsmärkte wider. Am Pendlersaldo lässt sich die wirtschaftliche Strahlkraft einer Stadt für die sie umgebende Region ablesen. Die nachfolgende Abbildung 13 verdeutlicht, dass die drei Städte der Wirtschaftsregion Westbrandenburg durch sehr unterschiedliche Pendlerbewegungen geprägt sind. In Brandenburg an der Havel übersteigt die Zahl der Einpendler die der Auspendler deutlich. Die Stadt Premnitz weist hingegen, trotz des großen Industrieparks, ein negatives Pendlersaldo auf, das sich über den Betrachtungszeitraum von 2013 – 2018 schrittweise vergrößert hat.

Während die Zahl der Auspendler in Rathenow und Premnitz in den vergangenen Jahren stärker zunahm als die Zahl der Einpendler, blieb die Differenz zwischen der Anzahl der Ein- und Auspendler in der Stadt Brandenburg an der Havel im selben Zeitraum auf nahezu unverändertem Niveau.

Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg weist enge Pendlerverflechtungen zu den beiden nächstgelegenen Großstädten Potsdam und Berlin auf. Aufgrund der direkten Bahnanbindung an das Zentrum der Bundeshauptstadt, weisen insbesondere Brandenburg an der Havel und Rathenow ein deutlich negatives Pendlersaldo gegenüber dem Land Berlin auf. So belief sich etwa im Jahr 2015 das Pendlersaldo von Brandenburg an der Havel mit Berlin auf -1.250, das der Stadt Rathenow auf -441 (2017: -514). Das bedeutet, dass deutlich mehr Menschen aus Brandenburg an der Havel und Rathenow nach Berlin pendeln als umgekehrt.

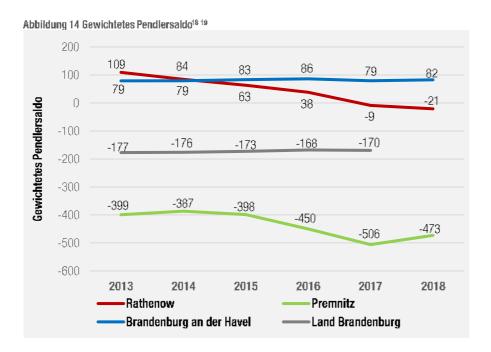


¹⁷ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt Kommunal, eigene Darstellung

.



Anhand des gewichteten Pendlersaldos, welches das Pendlersaldo pro 1.000 Arbeitsplätze beschreibt, lassen sich die Städte untereinander besser vergleichen. Die Stadt Brandenburg an der Havel weist auch bei dieser relativen Betrachtung die höchste Einpendlerquote der drei Städte auf. Gemessen am Landesdurchschnitt liegt das gewichtete Pendlersaldo in Rathenow und Brandenburg an der Havel deutlich über dem landesweiten Durchschnittswert, wohingegen die Stadt Premnitz ein negativ gewichtetes Pendlersaldo aufweist, welches auch deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt (Abb. 14).



Insgesamt bleibt festzustellen, dass die Mobilität der Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren weiter zugenommen hat. Der Anteil der Einpendler bezogen auf die gesamte Wirtschaftsregion Westbrandenburg ist größer als der Anteil der Auspendler. Dies ist ein deutliches Indiz für die Anziehungskraft als Arbeitsort sowie die wirtschaftliche Bedeutung der Region.

17

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt Kommunal, eigene Darstellung

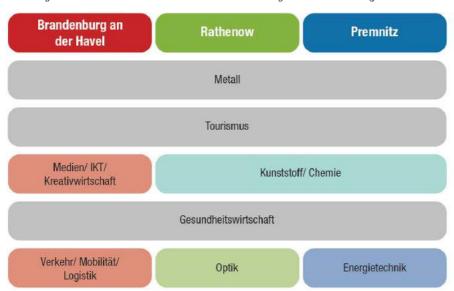
¹⁹ Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort – Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden (Jahreszahlen), Juni 2018



4. Unternehmensbefragung

Entsprechend der Wirtschafts- und Unternehmensstruktur in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg wurden im Rahmen der Befragung vor allem ansässige Unternehmen aus den für die Wirtschaftsregion relevanten Clustern befragt (s. Abb. 15). Die Auswahl der zu interviewenden Unternehmen erfolgte in enger Abstimmung mit den Wirtschaftsförderungen der drei Städte. Im Rahmen der mündlichen Befragung wurden mit 24 Unternehmen und Akteuren leitfadengestützte Interviews geführt.

Abbildung 15 Übersicht der relevanten Cluster der Wirtschaftsregion Westbrandenburg²⁰



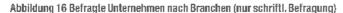
Zudem wurde der Fragebogen rund 550 Unternehmen aus der Region postalisch und elektronisch zugesandt. Über die Beantwortung des Fragebogens in Papierform hinaus, konnte dieser Fragebogen auch online ausgefüllt werden. Insgesamt nahmen an der schriftlichen Befragung 36 Unternehmen, die insgesamt 3.978 Arbeitnehmer beschäftigen, teil.

Somit konnten im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse 2018 insgesamt 60 Unternehmen bzw. Akteure ausführlich schriftlich oder mündlich befragt werden. Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Befragungen dargestellt. Die statistische Auswertung bezieht sich dabei jedoch nur auf die schriftliche Befragung. Ergänzend hierzu finden sich die Erkenntnisse aus den Gesprächsterminen vor allem in den Texten zur Analyse wieder.

_

²⁰ Fortschreibung des Entwicklungskonzepts für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg, IPG Infrastruktur- und Projektentwicklungsgesellschaft mbH. 2016, eigene Darstellung





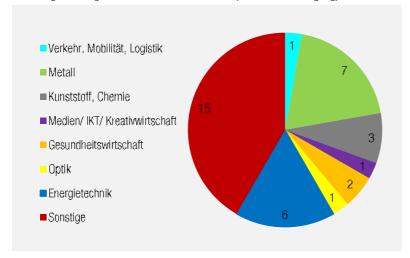
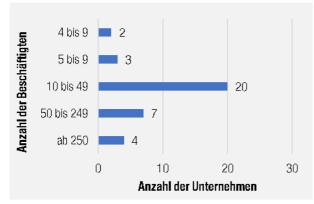


Abbildung 17 Beschäftigtenzahl der befragten Unternehmen



Der schriftliche Fragebogen wie auch der Gesprächsleitfaden umfassten die folgenden zentralen Themenblöcke:

- Personalentwicklung
- Ausbildung
- Altersstruktur
- Fachkräftegewinnung
- Qualifikationsniveau
- Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg

Von den befragten Unternehmen waren rund zwei Drittel Kleinst- bzw. Kleinunternehmen (bis 10 bzw. 50 Mitarbeiter). Etwa 20 % der befragten Unternehmen sind als mittlere Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter) zu klassifizieren. Insgesamt spiegelt die Branchenzusammensetzung ebenso wie die Größenstruktur der befragten Unternehmen die Unternehmenslandschaft in der Wirtschaftsregion wider.



4.1. Personalentwicklung

Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen gaben an, dass die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den vergangenen fünf Jahren stabil verlaufen ist (vgl. Abb. 18). Auch die zukünftige Entwicklung wird von den meisten Unternehmern stabil bis eher positiv eingeschätzt (vgl. Abb. 19).

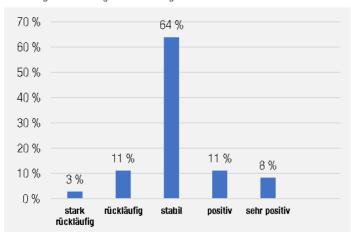


Abbildung 18 Beschäftigtenentwicklung in den letzten fünf Jahren

Etwa jeder fünfte Betrieb geht für die nächsten fünf Jahre sogar von einem nennenswerten zusätzlichen Personalbedarf aus. Ähnlich positiv äußerten sich die befragten Unternehmen im Gespräch: So beabsichtigen viele der interviewten Unternehmen aufgrund von laufenden oder geplanten Werkserweiterungen bzw. einer anhaltend hohen Auslastung der Kapazitäten und der insgesamt positiven Rahmenbedingungen eine Aufstockung ihrer Belegschaft. Die Befragung hat ergeben, dass insbesondere Wachstumsbranchen wie Tourismus und Logistik von der dynamischen Entwicklung profitieren und zudem auch in Zukunft auf höhere Zuwachsraten hoffen können.

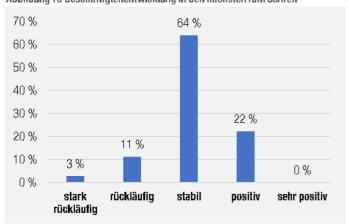


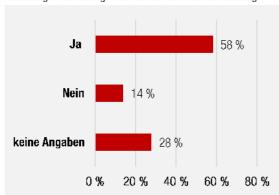
Abbildung 19 Beschäftigtenentwicklung in den nächsten fünf Jahren



4.2. Ausbildung

Angesichts des in der Region und auch darüber hinaus herrschenden Fachkräftemangels, gewinnt die eigene betriebliche Ausbildung von zukünftigen Fachkräften in den ansässigen Unternehmen weiterhin an Bedeutung. Die Unternehmen bilden nach eigener Einschätzung mehr aus als früher bzw. wären bereit, weitere Ausbildungsplätze anzubieten, sofern ausreichend qualifizierte und geeignete Bewerber zur Verfügung stehen sollten.

Abbildung 20 Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung



Die Befragung hat jedoch ergeben, dass gegenwärtig über die Hälfte der befragten Unternehmen Probleme bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Lehrstellen hat. Nur 14 % der Unternehmen gaben an, dass sie keine Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Lehrstellen haben.

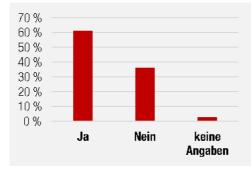
Die Gründe für diese Problematik bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden zum einen in dem weiterhin

steigenden Anteil an Absolventen mit Hochschulreife gesehen, die sich tendenziell eher für ein Studium entscheiden.

Zum anderen ist eine sinkende bzw. geringe Beliebtheit vieler Ausbildungsberufe bei den Schulabgängern festzustellen. Letzteres kann bei bestimmten Ausbildungsberufen auch auf die geringen Verdienstmöglichkeiten während der Ausbildung zurückgeführt werden. Zugleich fehlt es vielen Schulabgängern aber auch an Orientierung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, weshalb sich das Interesse vieler Schulabgänger auf wenige Berufsbilder, Ausbildungsgänge und Unternehmen konzentriert wie verschiedene Gesprächspartner aus den Arbeitsagenturen und Ausbildungsbetrieben hervorhoben.

Eine Umfrage unter Schülern der Bürgel Schule in Rathenow hat jedoch ergeben, dass der Großteil der Schüler Abitur als Schulabschluss favorisiert, aber nur ein geringer Teil der Schüler auch studieren möchte. Die Mehrheit der befragten Schüler*innen favorisiert dagegen eine Ausbildung bzw. ein duales Studium.

Abbildung 21 eigene Betriebsausbildung



Die überwiegende Mehrheit (61 %) der befragten Betriebe bildet derzeit selbst aus. Die meisten Betriebe gaben an, dass sie auch in Zukunft eigenes Personal ausbilden wollen.

Viele Unternehmer beklagen jedoch das gesunkene Qualifikationsniveau der Bewerber. Oftmals mangelt es an Basisfähigkeiten und -kenntnissen, die für eine erfolgreiche Absolvierung der Berufsausbildung unabdingbar sind. So zeigen sich

neben unzureichenden Mathematikkenntnissen zum Teil auch unzureichende Sprachkenntnisse.



Darüber hinaus wurde von zahlreichen Unternehmen beanstandet, dass die Schulabgänger - trotz der zahlreichen Angebote zur Berufsorientierung innerhalb und außerhalb der Schulen - z. T. keine Vorstellung von den Berufen und den damit verbundenen Tätigkeiten und Anforderungen haben.

Nur 22 % der befragten Ausbildungsbetriebe bilden gegenwärtig über dem eigenen Personalbedarf hinaus aus. Im Jahr 2011 gaben noch 33 % der Betriebe im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse an, über Bedarf auszubilden.

Abbildung 22 Ausbildung nach Bedarf

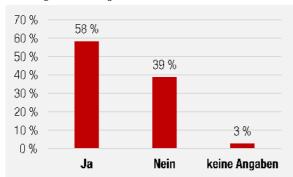
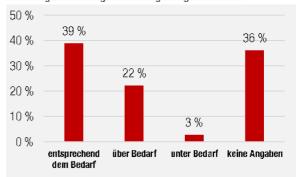


Abbildung 23 zukünftige Ausbildung im eigenen Betrieb



Erschwerend kommt hinzu, dass z. T. weite Entfernungen zu den Berufsschulen zurückgelegt werden müssen. Für Auszubildende, die während der Ausbildung noch nicht über einen Führerschein verfügen, stellt die Entfernung der Berufsschule zum Wohnort ein erhebliches Problem dar. Aufgrund der Zentralisierung von Berufsschulen im Land Brandenburg haben sich die Entfernungen zur Schule in der Vergangenheit erhöht. In der Folge ist die Attraktivität gerade kleiner und spezialisierter Ausbildungsgänge für potenzielle Auszubildende weiter gesunken.

Zudem beklagen viele Unternehmen die relativ hohe Abbrecherquote von Auszubildenden. Zahlen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) belegen, dass die Vertragslösungsquote von Auszubildenden seit Jahren steigt. 2016 lag die Quote bundesweit bei 25,8 % (2010: 23,0 %). Neben falschen Berufsvorstellungen werden eine mangelnde Ausbildungsqualität und ungünstige Arbeitsbedingungen als Gründe genannt.²¹

-

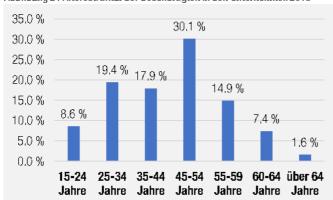
²¹ Berufsbildungsbericht 2017, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)



4.3. Altersstruktur

Die mit dem demografischen Wandel verbundene Alterung der Belegschaft stellt viele Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Gegenüber der Fachkräftebedarfsanalyse aus dem Jahr 2011 lässt sich nunmehr feststellen,

Abbildung 24 Altersstruktur der Beschäftigten in den Unternehmen 2018

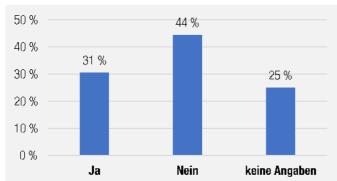


dass der Anteil der über 55-jährigen Arbeitnehmer in den befragten Unternehmen stark zugenommen hat. So stieg der Anteil von 19,2 % in 2011 auf heute 23,9 % in den befragten Unternehmen. Dieser Wert liegt leicht über dem landesweiten Durchschnitt von 22,2 %²⁹. Es zeichnet sich ab, dass durch die anstehende Verrentung der älteren Belegschaft in den kommenden Jahren viele Arbeitnehmer in den Betrieben zu ersetzen sind.

Da es sich hierbei um die geburtenstarken Jahrgänge handelt, stellt der Ersatz der ausscheidenden Mitarbeiter für viele Betriebe eine besondere Herausforderung dar. In der Befragung wurde jedoch auch deutlich, dass nicht alle Branchen gleichermaßen vom demografischen Wandel betroffen sind. So gaben Unternehmen aus der Gesundheitsoder der Tourismusbranche an, über eine ausgeglichene Altersstruktur zu verfügen, wohingegen etwa die befragten Unternehmen aus der Metallbranche stärker von einer Überalterung der Belegschaft betroffen sind.

Andererseits weisen Start-Ups aus dem IT-Bereich sowie auch andere in der jüngeren Vergangenheit gegründete Unternehmen erwartungsgemäß ein vergleichsweise niedriges Durchschnittsalter auf.

Abbildung 25 geregelte Personalnachfolge in überalterten Bereichen



Gegenüber dem Jahr 2011 hat sich die Situation hinsichtlich der Überalterung der Belegschaft weiter verschärft. Gaben 2011 noch 20 % der befragten Unternehmen an, dass sie keine ausreichende Personalnachfolge für überalterte Bereiche in ihrem Unternehmen haben, sehen heute bereits 44 % der befragten Unternehmen entsprechende Probleme. Die Problematik ist zwar

in den Unternehmen erkannt worden, doch aufgrund mangelnder Bewerber können zu ersetzende Stellen nicht neu besetzt bzw. frühzeitig Nachfolger für ausscheidende Mitarbeiter aufgebaut werden.

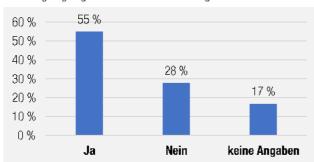
-

²² Statistischer Bericht A VI 20 – j / 16 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Brandenburg 30. Juni 2016,



Daneben ist auch die Leitungsebene der Unternehmen verstärkt von der drohenden Überalterung betroffen. Mehr als ein Viertel der Befragten gaben an, dass die Geschäftsführernachfolge bislang nicht geregelt ist. Gerade

Abbildung 26 geregelte Geschäftsführernachfolge

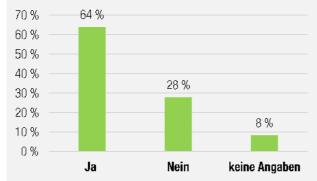


Handwerksbetriebe und kleinere familiengeführte Unternehmen haben erhebliche Probleme geeignete Nachfolger zu finden. Zwar versuchen viele der Unternehmen frühzeitig durch betriebliche Weiterbildungen eigene Mitarbeiter als Nachfolger zu qualifizieren und aufzubauen, was jedoch häufig an der grundsätzlichen Qualifikation und Eignung der Mitarbeiter oder deren Interesse scheitert.

4.4. Fachkräftegewinnung

Die Gewinnung von neuen Mitarbeitern gestaltet sich, unabhängig von der Branche und der Qualifikation, für die Unternehmen in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg zunehmend schwieriger. Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Dies betrifft insbesondere kleinere Unternehmen sowie Unternehmen mit einem vergleichsweise niedrigen Gehaltsniveau. Aber auch größere Unternehmen und internationale Konzerne sind von dieser Entwicklung nicht ausgenommen, wenngleich aufgrund der eigenen Anziehungskraft die Bewerberzahl für offene Stellen in den international agierenden Unternehmen weniger stark zurückgegangen ist.

Abbildung 27 Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung



Insbesondere in der in Westbrandenburg stark vertretenen metallverarbeitenden Industrie und dem Handwerk mangelt es an Facharbeitern mit einer technischen Ausbildung, wie Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker. Andere Branchen, wie die Tourismusbranche oder der Einzelhandel, sind hingegen weniger stark vom Arbeitskräftemangel betroffen. Hier ist iedoch zu beobachten, dass Stellen

verstärkt mit angelernten Kräften und nicht mit ausgebildeten Fachkräften besetzt werden. Nach Aussage der befragten Unternehmen fehlt es auch hier vielfach an qualifizierten Bewerbern, so dass auf Alternativen zurückgegriffen wird.

Um neue Arbeitskräfte zu gewinnen, beschreiten die Unternehmen sehr unterschiedliche Wege. Die am weitesten verbreitete Methode, um Fachkräfte zu akquirieren, ist weiterhin die Meldung der freien Stellen bei der Agentur für Arbeit (69 %), gefolgt von Mundpropaganda durch die eigenen Mitarbeiter (58 %). Gegenüber der Untersuchung aus



dem Jahr 2011 lässt sich ein Bedeutungsgewinn der Mitarbeitersuche über das Internet feststellen: Gaben im Jahr 2011 noch 31 % der befragten Unternehmen an, dass sie dieses Medium nutzen, sind es heute bereits 44 %. In den Interviews wurde zudem mehrfach die Internetplattform "Meetingpoint Brandenburg" als wichtiges Instrument der Personalakquise in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg genannt, wobei diese sich vor allem auf das Stadtgebiet von Brandenburg an der Havel bezieht.

Eine aktuelle Befragung von Schülern des Jahn-Gymnasiums in Rathenow im Rahmen der Projektarbeit "Schüler als Unternehmensberater" ergab, dass junge Menschen in erster Linie neue Medien, wie Instagram zur Berufsorientierung und Ausbildungsplatzsuche nutzen, wohingegen Zeitungsinserate von Schülern kaum gelesen werden.²³

Besonders stark fiel der Anstieg der Personalgewinnung mittels Zeitarbeitsfirmen aus: Rund ein Drittel der befragten Unternehmen setzen inzwischen auf professionelle Unterstützung durch Zeitarbeitsfirmen (2011: 5 %), was als weiteres Indiz für den zunehmenden Fachkräftemangel gewertet werden kann. Aufgrund des Personalmangels beauftragen Unternehmen zunehmend verstärkt auch "Headhunter", um zum Teil gezielt Fachkräfte, insbesondere für Führungspositionen sowie Spezialisten, von anderen Unternehmen abzuwerben. Kleinere und mittlere Unternehmen berichten vermehrt, auf diese Weise bereits eigenes Personal an meist größere Unternehmen verloren zu haben.



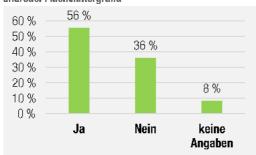
Vor dem Hintergrund der gestiegenen Zahl von Geflüchteten kommt der Integration von Geflüchteten und/oder Migranten in den Arbeitsmarkt bundesweit eine wachsende Bedeutung zu. Über die Hälfte der befragten Unternehmen aus der Region gaben an, dass sie bereits Fachkräfte mit Flucht- oder Migrationshintergrund beschäftigen. Etwa ein Drittel der Unternehmen hat diesbezüglich bisher keine Erfahrungen, u.a. weil es an entsprechenden Bewerbern mangelt.

.

²³ Märkische Allgemeine Zeitung, Ohne Instagram läuft nichts, 28.02.2019

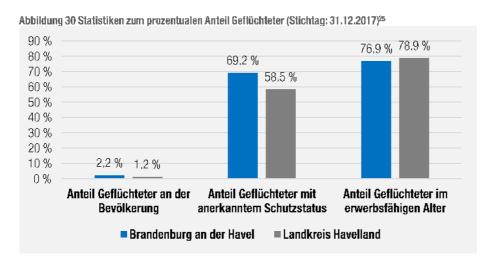


Abbildung 29 Integration von Fachkräften mit Migrationsund/oder Fluchthintergrund



Dabei bieten sowohl technische als auch klassische Handwerksberufe sehr gute Perspektiven. Eine aktuelle Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln zeigt, dass der Anteil an ausländischen Fachkräften – ob geflüchtet oder nicht - in der Stadt Brandenburg an der Havel mit 1,2 % im bundesweiten Vergleich besonders niedrig liegt.²² Die meisten Unternehmer erkennen jedoch durchaus, das mit der Integration der ausländischen Fachkräfte in das Berufsleben verbundene

erhebliche Potenzial. So konnten beispielsweise Geflüchtete bzw. Migranten auch ohne anerkannte Berufsbildung für die Produktion in metallverarbeitenden Betrieben erfolgreich angelernt werden.



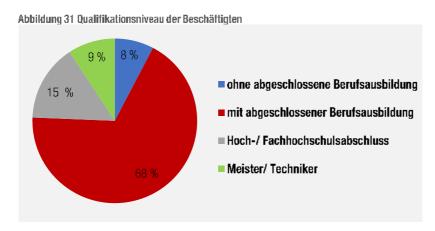
Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass Geflüchtete auch in der Region Westbrandenburg ein großes Arbeitskräftepotenzial darstellen. Zum Stichtag 31.12.2017 zählte Brandenburg an der Havel 1.560 Geflüchtete, wovon etwa 70 % über einen anerkannten Schutzstatus verfügen. Da der überwiegende Anteil der Schutzsuchenden im erwerbsfähigen Alter ist, könnte durch Integration in den Arbeitsmarkt der Arbeitskräftemangel insbesondere bei geringqualifizierten Jobs gelindert werden. Die größten Hürden bei der Einstellung sind jedoch, neben eventuell unzureichenden Sprachkenntnissen, der bürokratische Aufwand und vor allem der in vielen Fällen ungeklärte Aufenthaltsstatus bzw. die damit verbundene Unsicherheit für die Unternehmen. Die Unternehmen fordern diesbezüglich mehr Unterstützung. Zudem sind die vorhandenen Unterstützungsangebote und Programme bisher nur unzureichend bekannt.

²⁴ Institut der deutschen Wirtschaft Köln, MINT-Frühjahrsreport 2018

²⁵ Statistisches Bundesamt: Ausländerzentralregister, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2018



4.5. Qualifikationsniveau der Beschäftigten



Ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist die Qualifikation ihrer Mitarbeiter. Die Befragung hat ergeben, dass rund ein Viertel der Beschäftigten in der Region über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss bzw. eine Meister- oder Technikerausbildung verfügt (Abb. 29). Gemessen am Bundesdurchschnitt fällt die Akademikerquote mit 15 % in der Wirtschaftsregion leicht unterdurchschnittlich aus (Deutschland: 17,6 %²⁶). Sie liegt jedoch oberhalb des Brandenburger Landesdurchschnitts von 12 %. Der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Wirtschaftsregion hat eine Berufsausbildung abgeschlossen (68 %), das entspricht auch dem Durchschnitt im Land Brandenburg. Der Anteil derer, die über keine Berufsausbildung verfügt, liegt mit 8 % jedoch leicht über dem Landesdurchschnitt (Land Brandenburg: 6 %). Gegenüber der Fachkräftebedarfsanalyse aus dem Jahr 2011 konnte ein Anstieg um ca. 7 % bei der Akademikerquote in den befragten Unternehmen festgestellt werden (2011: 8,2 %). Die Zahl derer, die über keine Berufsausbildung verfügen blieb hingegen nahezu unverändert.

²⁶ Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2018 - Akademikerinnen und Akademiker







Abbildung 33 Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung 15 % mit abgeschlossener Berufsausbildung ■ Hoch-/Fachhochschulabschluss Meister/ Techniker

Bei der Betrachtung des Qualifikationsniveaus der weiblichen Beschäftigten fällt auf, dass sich im Vergleich zum Qualifikationsniveau aller Beschäftigten im Landesdurchschnitt kaum Unterschiede erkennen lassen.

Weiterbildungsmaßnahmen

Obwohl zahlreiche öffentlich geförderte oder finanzierte Weiterbildungsprogramme und -maßnahmen für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter in der Region angeboten werden, werden diese von den Unternehmen teilweise nur zögerlich angenommen. Eine Ursache ist darin zu sehen, dass die Angebote gerade den kleineren Unternehmen nur unzureichend bekannt sind. Zudem wird der unmittelbare Nutzen der angebotenen Weiterbildungen für den Betrieb nicht immer gesehen.

Duales Studium und Kooperation mit Hochschulen

Viele Unternehmen in der Region kooperieren bei der Ausbildung von Nachwuchskräften bereits mit den Hochschulen aus der Wirtschaftsregion Westbrandenburg oder der Hauptstadtregion. Insbesondere auf dem Gebiet des dualen Studiums haben viele Unternehmen gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit sammeln können. Das duale Studium

²⁷ Bertelsmann Stiftung: Ländermonitor berufliche Bildung 2017



ermöglicht es den Studierenden, bereits während der Studienzeit praktische Erfahrungen in Unternehmen zu sammeln. Es ist daher nicht nur bei den Unternehmen beliebt, sondern auch von Studieninteressierten werden die dualen Studiengänge inzwischen verstärkt nachgefragt.

Lohnniveau

Insgesamt ist festzustellen, dass das Lohnniveau in der Wirtschaftsregion weiterhin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt. So gaben viele Unternehmen an, dass Mitarbeiter auf dem Niveau des Mindestlohns beschäftigt werden. Für die ansässigen Unternehmen ist das geringe Lohnniveau in der Region einerseits ein Standortvorteil und aufgrund der vergleichsweise geringen Löhne haben insbesondere Unternehmen aus dem süddeutschen Raum nach der Wiedervereinigung Produktionsstandorte in die Region verlagert. Bei der Gewinnung von Fachkräften, gerade auch aus anderen Regionen Deutschlands, stellt das Lohnniveau jedoch auch ein erhebliches Hemmnis dar – auch wenn die Lebenshaltungskosten in der Region ebenfalls deutlich geringer ausfallen als in anderen Wirtschaftsräumen. Die relativ hohe Zahl an Auspendlern in Richtung Potsdam und Berlin (2015: 4.506 Auspendler ggü. 1.385 Einpendler) könnte zumindest in Teilen ebenfalls in dem im Durchschnitt eher niedrigen Lohnniveau in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg begründet sein. Unter anderem aufgrund der geringen Zahl an hochqualifizierten Jobs wie beispielsweise im IT-Bereich in der Region nimmt die Zahl der Auspendler weiter zu.

Es ist daher davon auszugehen, dass die Unternehmen zukünftig gezwungen sein werden, die Gehälter zumindest in bestimmten Bereichen anzuheben, um als Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben.

4.6. Aktivitäten Wirtschaftsregion Westbrandenburg

Im Rahmen der Fachkräftebedarfsanalyse wurde ergänzend nach einer Einschätzung der Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg gefragt, um bestehende Maßnahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg zu evaluieren. Hinsichtlich des Bekanntheitsgrades der Marke "Wirtschaftsregion Westbrandenburg" besteht erheblicher Handlungsbedarf. Es hat sich gezeigt, dass die Wirtschaftsregion bei Unternehmen bislang kaum wahrgenommen wird. Ebenso sind die Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg nur zum Teil bekannt. Zwar wurden einzelne Maßnahmen wie etwa der Berufemarkt Westbrandenburg positiv bewertet, jedoch muss konstatiert werden, dass die meisten Aktivitäten von den Unternehmern bislang (Stand Anfang 2018) nicht wahrgenommen wurden.

Etwa die Hälfte der Befragten bewertete den Berufemarkt Westbrandenburg mit "gut" bzw. "sehr gut". Viele der Unternehmen bekundeten während der Befragung im I. und II. Quartals 2018 Interesse an einer Teilnahme am

_

²⁸ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Verbraucherpreisindex im Land Brandenburg, Dezember 2018

²⁹ Bundesagentur für Arbeit, Statistikservice Ost



Berufemarkt 2018. Auch die daran anschließenden Unternehmensbesuche "Schau mal vorbei!" wurden, sofern bekannt, überwiegend positiv bewertet. Dies zeigte sich auch in den im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegenen tatsächlichen Anmeldezahlen (2017: 43; 2018: 64).

In Bezug auf die Außenwahrnehmung der Wirtschaftsregion Westbrandenburg gaben viele Unternehmen an, dass die Region zwar über ausgezeichnete weiche Standortfaktoren, wie beispielsweise die vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten, eine gute soziale Infrastruktur sowie die Nähe zu Naturerholungsräumen verfügt, dies jedoch bislang unzureichend kommuniziert wird.

Die nachfolgende Abbildung 34 veranschaulicht die Einschätzung der befragten Unternehmen zu ausgewählten Maßnahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg.

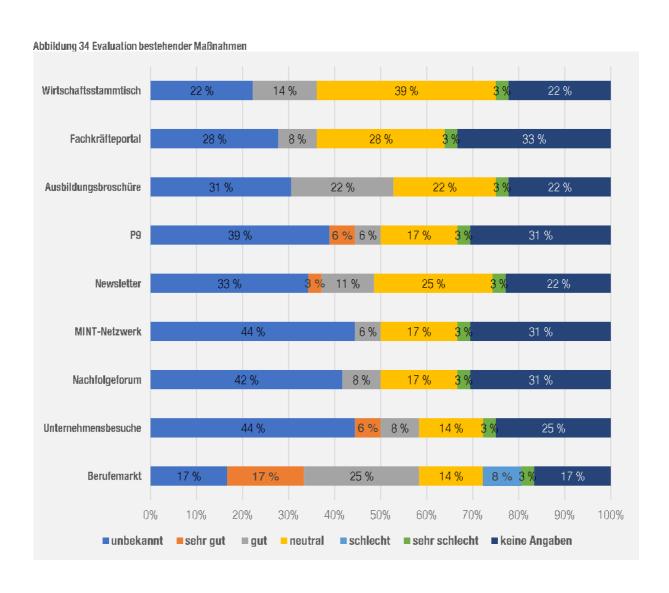
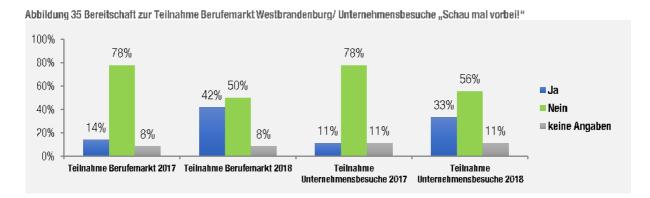




Abbildung 35 zeigt den Anteil der befragten Unternehmen, die bereits im Jahr 2017 am Berufemarkt Westbrandenburg oder an den Unternehmensbesuchen "Schau mal vorbei!" teilgenommen haben und deren Bereitschaft einer erstmaligen oder erneuten Teilnahme.



4.7. Zusammenfassung der Unternehmensbefragung

Die vorangegangene Analyse hat gezeigt, dass der Fachkräftemangel nicht alle Unternehmen gleichermaßen betrifft, sondern vielmehr branchenabhängig ist. Besonders in technischen Berufsfeldern ist der Fachkräftemangel verstärkt wahrnehmbar. Trotz voller Auftragsbücher besteht die Gefahr, dass aufgrund fehlenden Personals das Wirtschaftswachstum in der Region gehemmt wird bzw. stagniert. Die meisten Unternehmen blicken bezüglich der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen positiv in die Zukunft. Viele Unternehmen planen in den kommenden Jahren weitere Stellen zu schaffen. Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräfteengpasses wird es jedoch zunehmend schwieriger, diese Stellen auch zu besetzen. Da auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend qualifizierte Fachkräfte verfügbar sind, kommt es verstärkt zur Abwerbung durch andere Unternehmen, wovon insbesondere kleinere Unternehmen betroffen sind.

Der demografische Wandel macht sich in der Region immer stärker bemerkbar. Aufgrund der hohen Altersstruktur stehen viele Unternehmen in den nächsten Jahren, wenn die Generation der "Baby-Boomer" aus dem Arbeitsleben ausscheiden wird, vor großen Herausforderungen. Weiterhin ist in vielen Unternehmen die Geschäftsführernachfolge nicht geregelt. Insbesondere bei Handwerksbetrieben droht der Verlust von Arbeitsplätzen, sofern kein Nachfolger gefunden werden kann.

Trotz verstärkter Bemühungen der Unternehmen, Fachkräfte selbst auszubilden, fällt es den Unternehmen in der Region immer schwerer, geeignete Auszubildende zu finden. Gründe hierfür sind das gesunkene Qualifikationsniveau der Bewerber einerseits sowie die mangelnde Attraktivität von Ausbildungsberufen andererseits. Insbesondere für technische Berufe mit einem naturwissenschaftlichen Hintergrund finden sich nicht ausreichend Interessenten.

Die ansässigen Unternehmen erkennen zudem in ausländischen Fachkräften ein enormes Potenzial. Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Bereitschaft Geflüchtete einzustellen im Allgemeinen hoch ist.



5. SWOT-Analyse

Stärken	Schwächen	
 Positive wirtschaftliche Rahmenbedingungen Stabile Bevölkerungsentwicklung Stabile bzw. positive Entwicklung der Beschäftigtenzahlen Entstehung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Expansion ansässiger Unternehmen Weiche Standortfaktoren Rückläufige Arbeitslosenquote Positives Wanderungssaldo Studienangebote in der Region: Technische Hochschule Brandenburg und Medizinische Hochschule Brandenburg Beschäftigungsstarke Branchen wie verarbeitendes Gewerbe und Gesundheitswesen Aktives Netzwerk für das Thema Gründung, Ausund Weiterbildung Anbindung (Straße, Schiene, ÖPNV) - gute Pendlervoraussetzungen 	 Demografischer Wandel: Sterbeüberschüsse und Alterung der Bevölkerung Vergleichsweise niedriges Lohnniveau Sinkende Anzahl an verfügbaren Arbeitskräften (trotz weiterhin bestehender Arbeitslosigkeit) V.a. bei kleineren Unternehmen große Probleme bei der Stellenbesetzung Betriebliche Ausbildungen wenig attraktiv Niedriges Qualifikationsniveau sowie rückläufige Bewerberzahlen Hohe Abbrecherquote bei Azubis Geschäftsführernachfolge oftmals nicht geregelt Relativ niedrige Existenzgründungsquote 	
Chancen	Risiken	
 Namhafte Unternehmen mit großer Anziehungskraft auf Fachkräfte THB und MHB: Bindung hochqualifizierter Absolventen Flächenverfügbarkeit für Erweiterungen der ansässigen Unternehmen und Neuansiedlungen Integration von Migranten Rückkehrer und Zuzügler als potenzielle Arbeitskräfte Auspendler aus der Region als Arbeitskräftepotenzial Steigendes Lohnniveau Wachstumsbranchen Tourismus und Logistik Nähe zur Bundeshauptstadt Attraktivierung von MINT-Berufen durch Digitalisierung und Automatisierung 	 Prognostizierter Bevölkerungsrückgang bis 2030 um 6 % für die Wirtschaftsregion Steigender Altersdurchschnitt und fehlende Nachwuchskräfte Sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen/Mangel an geeigneten Ausbildungsinteressenten Geringe Akademikerquote in der Region Digitalisierung und Automatisierung als zentrale Herausforderung der kommenden Jahre, kann ggf. zu Jobverlusten führen Abhängigkeit von wenigen Großunternehmen Betriebsaufgaben mangels Nachfolge Politische Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Migranten sind z.T. unklar 	



6. Ziele

Basierend auf der vorangegangenen Analyse, wurden folgende Ziele für die zukünftigen Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg gemeinsam mit den Kooperationspartnern definiert:

Sicherung der vorhandenen Fachkräfte in der Region

Qualifizierte Mitarbeiter sind für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und damit der gesamten Region von entscheidender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist die zentrale Zielstellung, die Unternehmen bei der Sicherung einer ausreichenden Fachkräfteverfügbarkeit (Halten von Fachkräften) in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.

Förderung von Ausbildung

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen gestaltet sich für Unternehmen zunehmend schwieriger. Vor diesem Hintergrund sollen Unternehmen in der Region dabei unterstützt werden, geeignete Bewerber zu finden. Zielgruppe sind insbesondere die Schüler und Absolventen aus der Region und aus den sie umgebenden Wohnorten. Darüber hinaus sollen zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte weiterhin Schüler bei der Berufsorientierung unterstützt werden und eine aktive Förderung der betrieblichen und dualen Ausbildung in der Wirtschaftsregion erfolgen.

Zuzug von Arbeitskräften

Aufgrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden steigenden Zahl an Verrentungen bzw. Pensionierungen, bedarf es zusätzlicher Fachkräfte, um die frei werdenden Stellen neu zu besetzen. Die Unternehmen sollen auf das Problem der Überalterung der Beschäftigten aufmerksam gemacht und für das Ergreifen erforderlicher Maßnahmen sensibilisiert werden. Der Zuzug von (qualifizierten) Arbeitskräften in die Wirtschaftsregion und deren Integration in den Arbeitsmarkt soll daher gefördert werden. Ebenso sollen Bewohner der Wirtschaftsregion Westbrandenburg, die zum Arbeiten auspendeln, das regionale Stellenangebot stärker wahrnehmen.

Bessere Kommunikation des regionalen Ausbildungsplatzangebotes

Die Befragung hat gezeigt, dass die Ausbildungsinteressierten in der Region z.T. unzureichend über das regionale Ausbildungsplatzangebot informiert sind. Gleichzeitig bemängeln Unternehmen, dass oftmals Ausbildungsplätze



aufgrund zu geringer Nachfrage nicht besetzt werden können. Um Jugendliche verstärkt auf die regionalen Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen und Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen, soll die zielgruppenorientierte Kommunikation des regionalen Ausbildungsplatzangebotes verbessert werden.

Stärkere Vernetzung von Schule und Wirtschaft

Die Vernetzung von Unternehmen und Schulen aber auch ansässigen Hochschulen ist weiterhin ausbaufähig. Zur Entwicklung abgestimmter und bedarfsorientierter Angebote, sollen bestehende Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen zwischen Bildungseinrichtungen, Wirtschaft und Verwaltung weiter vertieft werden. Synergien sollen genutzt werden. Die Wirtschaftsregion vertieft dahingehend ihre Netzwerkarbeit.

Zuwachs der Unternehmensübergaben

Bei einer steigenden Zahl an Betrieben in der Region wird in absehbarer Zeit ein Nachfolger der Geschäftsführung gesucht. Nur bei einer erfolgreichen Übernahme kann der Fortbestand des Betriebes und der Erhalt der Arbeitsplätze garantiert werden. Zur Stärkung des Mittelstands sowie zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen wird die Region geeignete Maßnahmen ergreifen, um Betriebsnachfolgen und Existenzgründungen in der Region zu unterstützen.

Vermarktung der Region als attraktiven Arbeits-, Wohn- und Wirtschaftsstandort

Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg ist bereits jetzt ein attraktiver Wohn- und Arbeitsort, was jedoch bislang nicht ausreichend kommuniziert wurde. Um in Zukunft mehr Arbeitnehmer und Unternehmen für die Region zu gewinnen, ist es erforderlich, die positiven weichen Standortfaktoren sowie die Flächenverfügbarkeit stärker in den Vordergrund zu stellen. Insbesondere der Vermarktung der Region kommt dabei eine bedeutende Rolle zu. Um dieses Ziel zu erreichen, sind bestehende Kooperationsstrukturen bestmöglich zu nutzen und neue Kooperationen aufzubauen. Dies gilt für alle Maßnahmen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg.



7. Handlungsempfehlungen

Fachkräftegewinnung und -sicherung sind vorrangige Aufgabe der Unternehmen und liegen in deren unmittelbarem Interesse. Die öffentlichen Verwaltungen, insbesondere die kommunalen Wirtschaftsförderungen, können hier nur unterstützend tätig werden. Sie können, gemeinsam mit den verschiedenen Akteuren aus den Bereichen der betrieblichen und schulischen Ausbildung, für gute Rahmenbedingungen sorgen und mit verschiedenen Angeboten die Unternehmen bei ihren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und —gewinnung unterstützen.

Die Handlungsempfehlungen und nachfolgend in den Handlungsfeldern dargestellten Maßnahmen bilden dabei die Grundlage der zukünftigen Aktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg im Bereich der Fachkräftesicherung. Die Maßnahmen sollen gemeinsam mit den Kooperationspartnern der Wirtschaftsregion, den Unternehmen und weiteren relevanten Akteuren umgesetzt werden.

Aufgrund der begrenzten Ressourcen werden nicht alle vorgeschlagenen Maßnahmen gleichermaßen realisierbar sein. Die Wirtschaftsregion hat daher im Rahmen der Erarbeitung der vorliegenden Fachkräftebedarfsanalyse eine Priorisierung der Aktivitäten auf Grundlage des ermittelten Handlungsdrucks und des jeweiligen Aufwand-Nutzen-Verhältnisses vorgenommen.

Die Handlungsempfehlungen gliedern sich in die folgenden vier Handlungsfelder:

- Handlungsfeld 1: Berufsorientierung und Ausbildung
- Handlungsfeld 2: Fachkräftegewinnung und –sicherung
- Handlungsfeld 3: Unternehmensnachfolge und Existenzgründung
- Handlungsfeld 4: Kooperationsstrukturen der Wirtschaftsregion

Den Handlungsfeldern sind jeweils mehrere Handlungsempfehlungen bzw. Maßnahmenvorschläge zugeordnet. Die nachfolgende Graphik gibt einen Überblick über alle empfohlenen Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern. Eine ausführliche Darstellung dieser Maßnahmen folgt in den Unterkapiteln 7.1. - 7.4.



Abbildung 36 Übersicht Maßnahmen und Handlungsfelder

Handlungsfeld 1

Berufsorientierung und Ausbildung

- 1.1 Berufemarkt Westbrandenburg
- 1.2 Unternehmensbesuche "Schau mal vorbei"
- 1.3 Online-Plattformen: Social Media und Internet
- 1.4 Ausbildungsbroschüre der Wirtschaftsregion Westbrandenburg
- 1.5 Regionale Praktikumsbörse
- 1.6 MINT-Netzwerk/ Offene Werkstatt

Handlungsfeld 2

Fachkräftegewinnung und -sicherung

- 2.1 Fachkräfteportal der Wirtschaftsregion Westbrandenburg
- 2.2 Förderung der Qualifikation und Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt
- 2.3 Rückkehrer- und/ oder Zuzüglerinitiative
- 2.4 Frühzeitige Bindung von StudierendenPräsenz der Region an Hochschulen

Handlungsfeld 3

Unternehmensnachfolge und Existenzgründung

3.1 Nachfolgeforum

Handlungsfeld 4

Kooperationsstrukturen der Wirtschaftsregion

- 4.1 Arbeitskreis Ausbildung und Fachkräfte
- 4.2 Koordinierungskreis Berufsorientierung/ Arbeitskreis Schule-Wirtschaft



7.1.Handlungsfeld Berufsorientierung und Ausbildung

Projekttitel	Berufemarkt Westbrandenburg
Ziel	Neben der Förderung der Berufsorientierung in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg soll die Vielfalt an bestehenden betrieblichen und schulischen Ausbildungsmöglichkeiten sowie Studienmöglichkeiten den Interessierten präsentiert werden. Darüber hinaus soll die betriebliche und duale Ausbildung gestärkt werden.
Beschreibung	Im Rahmen einer halbtägigen Messeveranstaltung präsentieren Ausbildungsbetriebe, Ausbildungseinrichtungen sowie Hochschulen in der Wirtschaftsregion die verschiedenen Berufsbilder und Studienmöglichkeiten. Die Zielgruppe sind Schüler.
Umsetzungsstand	Der Berufemarkt ist erfolgreich etabliert und wurde im Jahr 2018 zum 20. Mal durchgeführt (davon zum 5. Mal als Veranstaltung für die gesamte Wirtschaftsregion). Die Rekordzahl von insgesamt 124 Ausbildungsbetrieben und -einrichtungen aus der Region hat sich und ihre Angebote den ca. 3.000 Besuchern im Jahr 2018 vorgestellt. Der Berufemarkt ist eine gemeinsame Veranstaltung zahlreicher Partner aus Wirtschaft und Verwaltung und ist aufgrund der Reichweite sowie der sehr hohen Akzeptanz bei Unternehmen und Ausbildungsinteressierten nicht mehr wegzudenken.
Umsetzungszeitraum	Fortführung als jährliche Veranstaltung (im September)
Akteure/ Partner	Organisation erfolgt durch den Koordinierungskreis "Berufsorientierung"
Aufwand	Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg übernimmt bisher teilweise Marketing- kosten, ist Mitglied im Koordinierungskreis und präsentiert sich auf dem Berufemarkt. Für die Organisation und Koordination ist aufgrund der Größe der Veranstaltung inzwischen ein sehr hoher personeller Aufwand erforderlich, der bisher durch die Wirtschaftsförderung der Stadt Brandenburg an der Havel abgedeckt wird.
Priorität	•••



Projekttitel	Unternehmensbesuche "Schau mal vorbei!"
Ziel	Die Bekanntheit der vielfältigen betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg unter Ausbildungsinteressierten soll gesteigert werden. Ziel ist es, interessierten Schülern Einblicke in ansässige Betriebe und deren Berufsbilder und Tätigkeiten zu gewähren. Darüber hinaus sollen persönliche Kontakte zwischen Schülern, Ausbildungsinteressierten und den in der Region ansässigen Ausbildungsbetrieben gefördert werden.
Beschreibung	In der Woche nach dem Berufemarkt Westbrandenburg werden thematische Touren zu verschiedenen Unternehmen in der Region organisiert, bei denen die besuchten Unternehmen sich, ihren Betrieb und die Ausbildungsmöglichkeiten vorstellen. Die Touren in Kleingruppen ermöglichen einen engen Austausch zwischen Teilnehmern und gastgebenden Unternehmen.
Umsetzungsstand	Die Unternehmensbesuche konnten erfolgreich als jährlich stattfindende Veranstaltung der Berufsorientierung etabliert werden. Sie finden jeweils im Anschluss an den Berufemarkt statt, die Anmeldung ist nur auf dem Berufemarkt möglich. Im Jahr 2018 nahmen 64 Ausbildungsinteressierte teil. 36 Unternehmen präsentierten sich in neun unterschiedlichen Touren. Das Konzept hat sich etabliert und die Nachfrage der Teilnehmer und der Unternehmen ist sehr hoch. Der Wunsch nach einer Fortführung und die hohe Akzeptanz der Veranstaltung wurden durch die Evaluation der Besuche in 2018 bestätigt.
Umsetzungszeitraum	Bisher finden die Besuche jährlich am Mittwoch nach dem Berufemarkt statt. Da die mehrfach gewünschte Ausweitung der Veranstaltung auf einen weiteren Termin durch die Wirtschaftsregion aktuell nicht leistbar ist, soll zukünftig auch verstärkt auf die Unternehmenstouren der IHK und des Netzwerks Zukunft hingewiesen werden.
Akteure/ Partner	Ausbildungsbetriebe, IHK, WFBB
Aufwand	Organisatorischer Aufwand mittlerweile überschaubar, da die Veranstaltungen zum wiederholten Mal stattfinden. Sachkosten für die Bewerbung und Transport: ca. 3.500 Euro (davon rund 3.000 Euro für Bustransfer)
Priorität	•••



Projekttitel	Online-Plattformen: Social Media und Internet
Ziel	In den sozialen Medien und auf der Homepage sollen Informationen über die Aktivitäten rund um die Themen Berufsorientierung und Ausbildung in der Wirtschaftsregion verbreitet werden, um auf das Ausbildungsangebot/Studienangebot und Veranstaltungen innerhalb der Region aufmerksam zu machen.
	Internetseite www.was-willst-du-lernen.de: Informationen zu den eigenen Veranstaltungen und Aktivitäten der Wirtschaftsregion im Bereich Berufsorientierung
Beschreibung	Soziale Medien: Aktuelle Informationen rund um die Themen Berufsorientierung und Ausbildung, z.B. Hinweise auf Veranstaltungen und Aktivitäten der Wirtschaftsregion, aber ebenso von anderen Akteuren in der Region und darüber hinaus.
Umsetzungsstand	Internetseite www.was-willst-du-lernen.de: Ein Infoportal besteht, ist jedoch unübersichtlich und nicht als Aktivität der Wirtschaftsregion wahrnehmbar. Es dient eher der Information der Unternehmen und Multiplikatoren und weniger den Ausbildungsinteressierten. Facebook und Twitter: Auf beiden Kanälen wird regelmäßig über die Aktivitäten der Region und weitere relevante Veranstaltungen, Informationen etc. berichtet. Beide Kanäle erreichen Unternehmen und Multiplikatoren, jedoch nicht die Zielgruppe der Ausbildungsinteressierten.
Umsetzungszeitraum	Die begonnenen Aktivitäten sollten fortgeführt werden. Eine Umfrage hat zudem ergeben, dass sich die Zielgruppe der Ausbildungsinteressierten gegenwärtig vor allem über die Social Media-Plattform Instagram erreichen lässt. Ein Konzept zur Nutzung dieses Kanals wurde bereits durch die Wirtschaftsregion erarbeitet. Eine Umsetzung soll ab Ende Februar 2019 erfolgen, wobei die Zielgruppenerreichung fortlaufend zu prüfen ist. Die Nutzung neuer und die Abschaffung alter Social-Media-Kanäle ist ebenfalls fortlaufend zu prüfen. Die Seite www.was-willst-du-lernen.de soll in den neuen Auftritt der Wirtschaftsregion integriert werden, um hier Synergien zu erzielen und die Region als Akteur hinter den Aktivitäten sichtbarer zu machen.
Akteure/ Partner	Ausbildungsbetriebe, IHK, HWK, WFBB Arbeit
Aufwand	Überschaubarer und kontinuierlicher zeitlicher Aufwand für Fortführung der bestehenden Aktivitäten.
	Der zeitliche Aufwand für den Aufbau eines neuen Instagram-Kanals wird auf ca. 8 Stunden/ Woche geschätzt, in der Fortführung etwas geringer.
Priorität	••0



Projekttitel	Ausbildungsbroschüre der Wirtschaftsregion Westbrandenburg
Ziel	Eine übersichtliche und zielgruppengerechte Darstellung der Ausbildungsbetriebe in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg und ihrer Ausbildungsangebote des kommenden Ausbildungsjahres soll Ausbildungsinteressierten in der Region Orientierung bieten. Ziel ist es, die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven in der Region darzustellen und zielgruppengerecht zu kommunizieren.
Beschreibung	Die Ausbildungsbroschüre in Form von Steckbriefen zu allen mitwirkenden Ausbildungsbetrieben und den aktuellen Ausbildungsangeboten in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg soll Ausbildungsinteressierten als "Guide" dienen. Durch eine jährliche Neuauflage mit aktuellen Ausbildungsplätzen soll die Aktualität des Angebotes gewährleistet werden.
Umsetzungsstand	Erstmalig wurde die neu konzipierte Ausbildungsbroschüre für das Ausbildungsjahr 2019 (Erstellung im Sommer 2018) umgesetzt. 73 Unternehmen stellen sich und ihre Ausbildungsangebote für 2019 in der ersten Ausgabe vor. Die Erstauflage von 1.000 gedruckten Broschüren war schnell vergriffen, ein Nachdruck von 750 Exemplaren ist erfolgt.
Umsetzungszeitraum	Jährliche Neuauflage der Ausbildungsbroschüre: Überarbeitung und Aktualisierung im Sommer für das nachfolgenden Ausbildungsjahr
Akteure/ Partner	Unternehmen, IHK, HWK, Agentur für Arbeit, Schulen, Jugendberufsagenturen, WFBB Arbeit
Aufwand	Die Broschüre ist so konzipiert, dass Aktualisierungen und Ergänzungen mit vergleichsweise geringem Aufwand (insbesondere beim Layout) möglich sind.
Priorität	•••



Projekttitel	Regionale Praktikumsbörse
Ziel	Eine übersichtliche Vorstellung des Praktikumsangebotes der ansässigen Betriebe soll Ausbildungsinteressierten und Schülern die Möglichkeit bieten, sich zu informieren und die Berufsorientierung unterstützen. Durch Praktika sollen Ausbildungsinteressierte frühzeitig an die Region und ihre Unternehmen gebunden werden.
Beschreibung	Die in der Ausbildungsbroschüre dargestellten Ausbildungsbetriebe aus der Region bieten vielfach auch Praktikumsplätze für Schüler und Studenten an. Auf diese Angebote wird auch in der Ausbildungsbroschüre hingewiesen. Darauf aufbauend soll ein möglichst umfassender Überblick über die in der Wirtschaftsregion bestehenden Praktikumsmöglichkeiten herausgearbeitet werden, da die Vielfalt der Angebote weder Lehrern noch Schülern ausreichend bekannt ist. Um Doppelstrukturen zu vermeiden, ist zu prüfen, ob die Informationen zu Praktikumsmöglichkeiten aus der Ausbildungsbroschüre in bestehende Börsen oder Portale mit regionalem Zuschnitt eingebunden werden können. In diesem Fall sollte sowohl eine Bewerbung dieser bestehenden Börsen/ Portale bei Schülern und Lehrem erfolgen als auch die Vorstellung der Plattform und der Mitwirkungsmöglichkeiten bei den Unternehmen. Sofern es keine geeigneten Plattformen gibt, ist eine Einbindung eines Praktikumsbereichs in das Fachkräfteportal der Wirtschaftsregion oder eine alternative Darstellung der Praktikumsmöglichkeiten in übersichtlicher Form auf seine Umsetzbarkeit hin zu prüfen.
Umsetzungsstand	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob auf bestehende regional ausgerichtete Praktikumsbörsen zurückgegriffen werden kann bzw. eine Kooperation mit diesen möglich ist. Ein Ansatzpunkt für die Gewinnung von Praktikumsbetrieben als Teilnehmer ist die Ansprache der in der Ausbildungsbroschüre abgebildeten Unternehmen. Von diesen Unternehmen liegen auch bereits grundlegende Informationen dazu vor, ob sie z.B. Ferienjobs oder Praktika anbieten.
Umsetzungszeitraum	Im Rahmen der Maßnahmenkonzeption noch festzulegen
Akteure/ Partner	Unternehmen, IHK, HWK, WFBB, Regionale Plattformen wie meetingpoint und rathenow24.de,
Aufwand	Der Aufwand für den Aufbau einer eigenen Plattform ist überschaubar, jedoch bedarf es einer fortlaufenden Wartung und vor allem fortlaufenden Bewerbung einer solchen Praktikumsbörse bei den Anbietern wie den potenziellen Nachfragern der Praktikumsplätze.
Priorität	••○



Projekttitel	MINT-Netzwerk/ Offene Werkstatt
Entwicklungsziel	Durch frühzeitige und fortlaufende Aktivitäten und Auseinandersetzung mit technisch-mathematischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen, soll das Interesse von Kindern und Jugendlichen an den MINT-Themen und -Berufen gefördert werden. Daneben soll das Interesse an den technischen Studiengängen der THB sowie an technischen Berufsbildern wie bspw. Mechatroniker, Elektrotechniker etc., die von den Unternehmen in der Region besonders stark nachgefragt sind, gefördert werden.
Beschreibung	MINT-Netzwerk: Vernetzung der verschiedenen Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungseinrichtungen zur Förderung eines praxisorientierten, an den Berufsbildern in den ansässigen Unternehmen ausgerichteten, Unterrichts. Offene Werkstatt: Unterstützung des Ausbaus des Projekts Offene Werkstatt der THB zu einem zentralen Ort in der Region, der unterschiedlichen Zielgruppen ein Erleben und Erproben von technischen Aufgaben/ Tätigkeiten ermöglicht (FabLab). Darüber hinaus sollen hierbei Aktivitäten von Unternehmen und Schulen begleitet werden.
Umsetzungsstand	Ein Netzwerkwurde bereits in Teilen aufgebaut. Ebenso wurden bereits verschiedene Inhalte aufbereitet, die besser zu kommunizieren sind. Die Ausrichtung des Netzwerks ist regelmäßig zu überprüfen. Parallelstrukturen sind zu vermeiden. Die Offene Werkstatt der THB soll bei der weiteren Professionalisierung und Entwicklung sowie Vermarktung aktiv begleitet und unterstützt werden. Gleiches gilt für Aktivitäten der Schulen und Unternehmen zum Thema MINT.
Umsetzungszeitraum	Fortlaufend
Akteure/ Partner	MINT-Netzwerk (Unternehmen, THB, Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, HWK, IHK,)
Aufwand	Bedarfsorientierte Betreuung des Netzwerks, Kontaktpflege und Aktualisierung der Darstellung der Angebote der Netzwerkpartner
Priorität	•00



7.2. Handlungsfeld Fachkräftegewinnung und -sicherung

Projekttitel	Fachkräfteportal der Wirtschaftsregion Westbrandenburg
Entwicklungsziel	Das Fachkräfteportal der Wirtschaftsregion Westbrandenburg soll Arbeitssuchenden einen Überblick über das aktuelle Stellenangebot in der Region bieten. Durch die Darstellung der regionalen Jobangebote sollen berufliche Perspektiven in der Region aufgezeigt werden. Mithilfe des Portals sollen somit Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen sowie Arbeitssuchende unterstützt werden. Zur Zielgruppe der Arbeitssuchenden zählen ebenso Rückkehrer und Zuzügler.
Beschreibung	Stellenangebote von Dritten wie der Bundesagentur für Arbeit sowie des Jobportals "StepStone" sind eingebunden. Unternehmen können eigene Stellengesuche hochladen.
Umsetzungsstand	Das Fachkräfteportal wurde bereits als Onlineportal auf der Internetseite der Wirtschaftsregion integriert, welches bislang noch nicht wie gewünscht genutzt wird. Das Portal wird auch in die neue Homepage der Wirtschaftsregion eingebunden. Hierfür bedarf es einer technischen Überarbeitung der Seite und des Back-Ends, um die Nutzerfreundlichkeit zu verbessern. Um ein umfangreiches Angebot zu ermöglichen, sollen Kooperationsmöglichkeiten mit weiteren Onlinebörsen geprüft werden. Gemeinsam mit der WFBB sind die Möglichkeiten zur Einbindung des Fachkräfteportals des Landes Brandenburg zu prüfen. Die regionale Eingrenzung der im Fachkräfteportal dargestellten Stellenanzeigen Dritter ist dabei auch weiterhin sicherzustellen. Auf die Möglichkeit Jobsuchenden-Profile einzustellen ist – auch vor dem Hintergrund der zahlreichen privatwirtschaftlich betriebenen und etablierten Karriereplattformen – zukünftig zu verzichten.
Umsetzungszeitraum	2019
Akteure/ Partner	Unternehmen, Agentur für Arbeit, Stepstone, IHK, HWK, WFBB Arbeit
Aufwand	Es entstehen Kosten für die erforderlichen technischen Anpassungen und die automatisierte Übernahme von relevanten Stellenanzeigen auf weiteren Plattformen und Portalen (u. a. Fachkräfteportal des Landes Brandenburg) Eine kontinuierliche Bewerbung ist erforderlich, u.a. sollte eine Kampagne das Portals nach dem Relaunch bewerben. Fortlaufend überschaubarer Aufwand für Betreuung, Kontaktpflege und Aktualisierung der Darstellung der Angebote.
Priorität	



Projekttitel	Förderung der Qualifikation und Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt
Entwicklungsziel	Aufgrund des Fachkräftemangels sind Unternehmen in der Region zunehmend auf ausländische Fachkräfte angewiesen. Unternehmen sollen daher bei der Qualifikation und Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.
Beschreibung	Informationen zu den Anforderungen, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Migranten sind zielgruppengerecht aufzubereiten, da die bei den Unternehmen bestehenden Unsicherheiten zu den Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter (Aufenthaltsstatus etc.) vielfach einer Beschäftigung im Wege stehen.
Umsetzungsstand	Umsetzung der Maßnahme wurde noch nicht begonnen.
Umsetzungszeitraum	Im Rahmen der Maßnahmenkonzeption noch festzulegen
Akteure/ Partner	Integrationsbeauftragte, Ausländerbehörden, Agentur für Arbeit, DIHK, IHK und HWK,
Aufwand	Unklar
Priorität	•00



Projekttitel	Alumni-Netzwerk in Westbrandenburg
Entwicklungsziel	Um Studenten als zukünftige hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sollen Absolventen an die Region und ihre Unternehmen gebunden werden. Mittels eines Alumni-Netzwerkes sollen Kontakte zu Absolventen der beiden Hochschulen in der Region gepflegt werden.
Beschreibung	Der Aufbau eines Alumni-Netzwerks für Absolventen der Hochschulen in der Region (ggf. auch der Gymnasien, berufsbildenden Schulen u. ä.) soll der Vernetzung und der Bindung von Alumni an die Region und den Unternehmen dienen. Mit der Durchführung von Veranstaltungen mit den regionalen Partnern können Alumni mit Wirtschaft und Wissenschaft in der Region regelmäßig zusammengebracht werden.
Umsetzungsstand	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt. In einem ersten Schritt sollte eine Erfassung und Bewertung bereits bestehender Alumni-Netzwerke der Bildungseinrichtungen in der Wirtschaftsregion erfolgen. So verfügt die Technische Hochschule Brandenburg bereits über ein Alumni-Netzwerk. Zudem ist zu prüfen, ob ein Aufbau eines Alumni-Netzwerkes mit dem Datenschutz zu vereinbaren ist.
Umsetzungszeitraum	Im Rahmen der Maßnahmenkonzeption noch festzulegen
Akteure/ Partner	Hochschulen und weitere Bildungseinrichtungen, Unternehmen
Aufwand	Unklar
Priorität	000



Projekttitel	Rückkehrer- und/ oder Zuzüglerinitiative
Entwicklungsziel	Um weitere Fachkräfte für die ansässigen Unternehmen zu gewinnen, bedarf es des Zuzugs bzw. der Rückkehr von Fachkräften von außerhalb der Region. Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg soll hierfür als attraktiver Wohn- und Arbeitsort auch außerhalb der Region profiliert werden.
	U. a. können zielgruppenspezifische Kampagnen zur Profilierung und Vermarktung des Wohn- und Arbeitsorts Westbrandenburg beitragen.
Beschreibung	Daneben sollen Unternehmen im Rahmen einer Veranstaltung potenziellen Rückkehrern und Zuzüglern die sich in der Region bietenden beruflichen Perspektiven und die hohe Qualität der weichen Standortfaktoren aufzeigen.
Umsetzungsstand	Zur Entwicklung möglicher zielgruppenspezifischer Aktivitäten muss zunächst eine Bewertung hinsichtlich der Erfolgsaussichten erfolgen. In diesem Zusammenhang sollten bestehende Initiativen und Ansätze wie etwa die Job- und Recruitingmesse "hierbleiben" für Fachkräfte in Magdeburg evaluiert werden.
	Der Fachkräftebedarf und die Qualität der weichen Standortfaktoren sprechen grundsätzlich für eine offensivere Vermarktung des Wohn- und Arbeitsorts. Um eine derartige Kampagne erfolgreich zu vermarkten, könnte ein emotionales Thema wie die Heimatverbundenheit von potenziellen Rückkehrern im Mittelpunkt stehen.
	Zudem sind die für Rückkehrer/Zuzügler relevanten Rahmenbedingungen für einen Wohnortwechsel zu eruieren und deren Vorliegen und Qualität in den Städten der Wirtschaftsregion nachzuweisen.
Umsetzungszeitraum	2019
Akteure/ Partner	Kommunen, Unternehmen, Netzwerk der Rückkehrer-Initiativen im Land Brandenburg "Ankommen in Brandenburg",
Aufwand	in Abhängigkeit vom Konzept mögliche Drittmittel sind einzuwerben
Priorität	••○



Projekttitel	Frühzeitige Bindung von Studierenden - Präsenz der Region an Hochschulen
Entwicklungsziel	Insbesondere Studenten der THB und MHB sollen frühzeitig für die in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg ansässigen Unternehmen gewonnen werden. Dabei sollen die Berufsperspektiven und die positiven weichen Standortfaktoren in der Region stärker kommuniziert werden.
Beschreibung	Es ist zu prüfen, inwieweit eine Zusammenarbeit mit dem Career Center zielführend ist, um beispielsweise den Studenten Angebote der regionalen Unternehmen für Praktika oder Abschlussarbeiten aufzuzeigen. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Students on tour" der WFBB haben Studenten die Gelegenheit Unternehmen der Region kennenzulernen. Die Wirtschaftsregion unterstützt die Bewerbung dieses Formats der WFBB.
Umsetzungsstand	Die Maßnahme wurde noch nicht umgesetzt. Es bestehen bereits Kontakte zum Career Center der Technischen Hochschule Brandenburg.
Umsetzungszeitraum	Im Rahmen der Maßnahmenkonzeption noch festzulegen
Akteure/ Partner	Hochschulen in der Hauptstadtregion (Career Center, Transferstellen), WFBB,
Aufwand	Hoher zeitlicher Aufwand in Ansprache der Hochschulen, Identifikation der Kooperationsmöglichkeiten und regelmäßiger Kontaktpflege
Priorität	••○



7.3. Handlungsfeld Nachfolge und Existenzgründung

Projekttitel	Nachfolgeforum
Entwicklungsziel	Ziel des Nachfolgeforums ist es, Unternehmen bezüglich der Thematik der Unternehmensnachfolge zu sensibilisieren, da aufgrund des demografischen Wandels zahlreiche Betriebe in der Region vor dieser Herausforderung stehen.
Beschreibung	Im Rahmen der Veranstaltung sollen potenzielle Übergeber und Übernehmer zusammengebracht sowie mit Fachvorträgen und Podiumsdiskussionen das Thema Unternehmensnachfolge vertieft werden. Darüber hinaus sollen Interessierte auf das Beratungsangebot des Netzwerkes "Existenzgründung, -sicherung und Unternehmensnachfolge" aufmerksam gemacht werden. Das Nachfolgeforum ist zudem eine Plattform, die dem Austausch und Netzwerken der Unternehmen und Akteure in der Region dient.
Umsetzungsstand	Das Nachfolgeforum ist eine inzwischen in der Region etablierte Veranstaltung, die 2018 zum 4. Mal stattfand. Die Anmeldezahlen belegen, dass das Interesse der Unternehmen an dieser Thematik groß ist. 2018 wurde erstmals eine Broschüre veröffentlicht, in der die Beratungsangebote der einzelnen Partner des Netzwerks "Existenzgründung, -sicherung und Unternehmensnachfolge" in übersichtlicher Form dargestellt wird. Die einzelnen Netzwerkmitglieder präsentieren sich im Verbund als ein kompetentes Netzwerk.
Umsetzungszeitraum	Jährlich stattfindende Veranstaltung
Akteure/ Partner	Netzwerk Existenzgründung, -sicherung und Unternehmensnachfolge
Aufwand	Erheblicher zeitlicher Aufwand für Vorbereitung, Bewerbung und Abstimmung mit den Partnern. Kostenübernahme für Catering und Raummieten erfolgt durch die Netzwerkpartner.
Priorität	•••



7.4. Handlungsfeld Kooperationsstrukturen

Projekttitel	Arbeitskreis Ausbildung und Fachkräfte
Entwicklungsziel	Ziel ist die Koordination der Maßnahmen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung der Wirtschaftsregion Westbrandenburg mit den Partnern aus Wirtschaft, Schule/Ausbildung und Institutionen.
Beschreibung	Es finden regelmäßige Treffen des Arbeitskreises Ausbildung und Fachkräfte auf Einladung des Projektbüros der Wirtschaftsregion statt, um Maßnahmen und Aktivitäten der Wirtschaftsregion abzustimmen.
Umsetzungsstand	Der Arbeitskreis ist etabliert und tagt nach Bedarf, ca. zweimal pro Jahr.
Umsetzungszeitraum	Fortlaufend, nach Bedarf
Akteure/ Partner	Kooperationspartner, Unternehmen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, IHK, HWK, Schulen, Bildungseinrichtungen,
Finanzierung/ Förderkulisse	Einladung, Vorbereitung, Moderation und Dokumentation der Arbeitskreissitzungen
Priorität	•••



Projekttitel	Koordinierungskreis "Berufsorientierung"/ Arbeitskreis Schule-Wirtschaft
Entwicklungsziel	Ziel ist die Koordinierung der Aktivitäten zur Berufsorientierung und Förderung der beruflichen Ausbildung innerhalb der Wirtschaftsregion Westbrandenburg mit den Partnern aus Wirtschaft, Schule/ Ausbildung und Institutionen.
Beschreibung	Auf Einladung der Wirtschaftsförderung der Stadt Brandenburg an der Havel treffen sich die Mitglieder des Koordinierungskreises, um den Berufemarkt als zentrale Veranstaltung zur Berufsorientierung in der Region vorzubereiten. Darüber hinaus dient der Koordinierungskreis dem Austausch über weitere relevante Themen, Fragestellungen und Veranstaltungen.
Umsetzungsstand	Der Koordinierungskreis ist etabliert und tagt etwa vier Mal pro Jahr.
Umsetzungszeitraum	Fortlaufend, nach Bedarf
Akteure/ Partner	Kooperationspartner, Unternehmen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, IHK, HWK, Schulen, Bildungseinrichtungen,
Finanzierung/ Förderkulisse	Einladung, Vorbereitung, Moderation und Dokumentation der Treffen (durch Stadt Brandenburg an der Havel)
Priorität	•••



8. Fazit und Ausblick

Die Befragung von Unternehmen und arbeitsmarktrelevanten Akteuren in der Wirtschaftsregion Westbrandenburg hat gezeigt, dass der Fachkräftemangel auch im Jahr 2018 weiter zugenommen hat. Als Gründe hierfür sind zum einen die anhaltend positive wirtschaftliche Entwicklung und zum anderen der demografische Wandel zu nennen. Einer steigenden Zahl an Arbeitnehmern, die in absehbarer Zeit verrentet bzw. pensioniert werden, steht eine sinkende Zahl an Schulabsolventen gegenüber. Infolgedessen können bei weitem nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Umso wichtiger ist es, das vorhandene Fachkräftepotenzial von Schul- und Hochschulabsolventen zu nutzen. Mit der Technischen Hochschule Brandenburg und der Medizinischen Hochschule Brandenburg verfügt die Region über hervorragende Hochschuleinrichtungen, die bei der Qualifizierung der zukünftigen Fachkräfte eine wichtige Rolle spielen. Die Kooperation mit der Wirtschaft in Form von Dualen Studiengängen sollte dabei weiter ausgebaut werden.

Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels ist es notwendig, neben der Fortführung der etablierten Aktivitäten, wie etwa dem Berufemarkt und den Unternehmensbesuchen, weitere Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und sicherung umzusetzen. Basierend auf der Auswertung der Befragung wurden verschiedene Handlungsfelder und umsetzungsorientierte Maßnahmen identifiziert. Insbesondere hinsichtlich der Berufsorientierung von Schülern sehen viele Unternehmen großen Handlungsbedarf. Neben dem vorhandenen Potenzial gilt es, Fachkräfte von außerhalb der Region – seien es Weggezogene, aber auch Berufspendler – als Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen. Um die Vorzüge der Region nach außen wie nach innen noch stärker zu kommunizieren, bedarf es imagefördernder Maßnahmen.

Nur wenn es gelingt, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, sind die Voraussetzungen für eine weiterhin positive Entwicklung der Wirtschaftsregion Westbrandenburg gegeben. Die Wirtschaftsregion soll daher auch weiterhin daran arbeiten die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung und -sicherung zu verbessern. Die verschiedenen, in der vorliegenden Analyse vorgeschlagenen Maßnahmen und Aktivitäten, zeigen die Handlungsmöglichkeiten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg für die kommenden Jahre auf.

Die Maßnahmen sind hinsichtlich Ziel, Umsetzungsstand, Umsetzungszeitraum, Akteuren und Partnern, Aufwand und Priorität regelmäßig zu überprüfen und fortzuentwickeln. Ebenso kann die Herleitung und Entwicklung neuer Maßnahmen erforderlich werden. Es wird empfohlen, diese Fachkräftebedarfsanalyse in regelmäßigen Abständen fortzuschreiben. Diese Analyse und die abgeleiteten Empfehlungen sind nicht statisch, sondern es bedarf stets einer Anpassung an die aktuellen Entwicklungen.



9. Anlagen

9.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Schematische Darstellung der Vorgehensweise	5
Abbildung 2 Karte der Wirtschaftsregion	7
Abbildung 3 Bevölkerungsstand 2018	8
Abbildung 4 Bevölkerungsentwicklung seit dem Jahr 2011 in Prozent	9
Abbildung 5 Bevölkerungsprognose 2016 - 2030	9
Abbildung 6 Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen	10
Abbildung 7 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2013 - 2018	11
Abbildung 8 Arbeitsplatzdichte 2013-2017	
Abbildung 9 Zahl der Betriebe	13
Abbildung 10 Arbeitslosenzahlen (absolut) (Jahresmittel)	1 4
Abbildung 11 Entwicklung Arbeitslosenzahlen SGB III (Jahresmittel)	15
Abbildung 12 Entwicklung Arbeitslosenzahlen SGB II (Jahresmittel)	15
Abbildung 13 Pendlersaldo	16
Abbildung 14 Gewichtetes Pendlersaldo	
Abbildung 15 Übersicht der relevanten Cluster der Wirtschaftsregion Westbrandenburg	18
Abbildung 16 Befragte Unternehmen nach Branchen (nur schriftl. Befragung)	19
Abbildung 17 Beschäftigtenzahl der befragten Unternehmen	19
Abbildung 18 Beschäftigtenentwicklung in den letzten fünf Jahren	
Abbildung 19 Beschäftigtenentwicklung in den nächsten fünf Jahren	20
Abbildung 20 Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung	21
Abbildung 21 eigene Betriebsausbildung	
Abbildung 22 Ausbildung nach Bedarf	22
Abbildung 23 zukünftige Ausbildung im eigenen Betrieb	
Abbildung 24 Altersstruktur der Beschäftigten in den Unternehmen 2018	23
Abbildung 25 geregelte Personalnachfolge in überalterten Bereichen	23
Abbildung 26 geregelte Geschäftsführernachfolge	24
Abbildung 27 Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung	
Abbildung 28 Quellen der Personalakquise	
Abbildung 29 Integration von Fachkräften mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund	
Abbildung 30 Statistiken zu prozentualen Anteil Geflüchteter (Stichtag: 31.12.2017)	
Abbildung 31 Qualifikationsniveau der Beschäftigten	27
Abbildung 32 Qualifikationsniveau im Landesdurchschnitt	
Abbildung 33 Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten	
Abbildung 34 Evaluation bestehender Maßnahmen	30
Abbildung 35 Bereitschaft zur Teilnahme Berufemarkt Westbrandenburg/ Unternehmensbesuche	
"Schau mal vorbei!"	31
Abbildung 36 Übersicht Maßnahmen und Handlungsfelder	36



9.2. Bildnachweis

Sofern nicht anders angegeben sind alle Abbildungen von der Wirtschaftsregion Westbrandenburg.

Titelseite: Willi Rudolph o.l.; Ulrike Waschau u.l.; Lisa Jakobi o.r.; Lisa Thiede u.r.

Lisa Thiede (S.37), Stephan Borchert (S.38), Lisa Jakobi (S.42), Willi Rudolph (S.42), Nadine Bones (S.48)

9.3. Quellenangaben

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2018): Statistischer Bericht, Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsstand

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2019): Bevölkerung im Land Brandenburg 1991 bis 2018

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2017): Statistischer Bericht A VI 20 j/ 16 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Brandenburg

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2018): Verbraucherpreisindex im Land Brandenburg

Bertelsmann Stiftung (2017): Ländermonitor berufliche Bildung 2017

Bundesagentur für Arbeit (2016): Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort – Deutschland, Länder, Kreise und Gemeinden

Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarkt Kommunal

Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarkt in Zahlen

Bundesagentur für Arbeit (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2018 - Akademikerinnen und Akademiker

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2018): Berufsbildungsbericht 2017

Fachkräftebedarfsanalyse für das Westhavelland (Städte Rathenow und Premnitz) (2012): Ernst Basler + Partner

Fachkräfteengpassanalyse (2017): Bundesagentur für Arbeit

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) (2017): NUI-Regionenranking 2016

IPG Infrastruktur- und Projektentwicklungsgesellschaft mbH (2017): Fortschreibung des Entwicklungskonzepts für die Wirtschaftsregion Westbrandenburg

Institut für Mittelstandsforschung (2017): NUI-Regionenranking 2016, IfM Bonn

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2018): MINT-Frühjahrsreport 2018

Landesamt für Bauen und Verkehr (2016): Bevölkerungsvorausschätzung 2017-2030

Landesamt für Bauen und Verkehr (2018): Bevölkerungsvorausschätzungen 2017-2030 - Ämter und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg

Landesamt für Bauen und Verkehr (2016): Mittelbereichsprofil Rathenow 2016

Landesamt für Bauen und Verkehr (2016): Mittelbereichsprofil Brandenburg an der Havel 2016



Märkische Allgemeine Zeitung (18.02.2019): Ohne Instagram läuft nichts Statistisches Bundesamt (2018): Ausländerzentralregister, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2018



9.4. Liste der befragten Unternehmen

Unternehmen/Institution	Datum
IHK Potsdam	22.1.2018
Wirthwein Brandenburg GmbH	22.1.2018
Percurana Pflegedienst	22.1.2018
RFT	29.1.2018
Gross Brandenburg GmbH	30.1.2018
DAA Brandenburg an der Havel	30.1.2018
Stadtmarina Brandenburg	30.1.2018
Schlote Brandenburg	5.1.2018
SORAT Hotel	5.1.2018
Heidelberger Druckmaschinen AG	5.1.2018
Haveltec GmbH	6.1.2018
Metallbau Maserowski	6.1.2018
Brandenburger Elektrostahlwerke GmbH	6.1.2018
Welz Gas Cylinder GmbH	12.2.2018
Taxi-Fuhrbetrieb Fred Meier GmbH	12.2.2018
Märkische Faser GmbH	12.2.2018
Elektro Rathenow GmbH	15.2.2018
Naturstein Knake	15.2.2018
Mode Sandbrink	15.2.2018
Kreishandwerkerschaft Havelland	19.2.2018
Zetzsche CNC Dreherei	8.3.2018
OHST Medizintechnik	27.3.2018
Agentur für Arbeit Rathenow	27.3.2018
Technische Hochschule Brandenburg	27.3.2018

9.5 Fragebogen

https://goo.gl/forms/EEZClrqvd5P70E163



Fragebogen Fachkräftebedarfsanalyse 2018

1. Kontaktdaten

	Ţ			
	Verkehr, Mobilität, Logistik		Gesundheitswirtsc	haft
	Metall		Optik	
	Kunststoff/ Chemie		Energietechnik	
	Medien/ IKT/ Kreativwirtschaft		Sonstige:	
			Vollzeit	Teilzeit
Insgesar	nt			
	0	☐ Metall ☐ Kunststoff/ Chemie	☐ Metall ☐ ☐ Kunststoff/ Chemie ☐ ☐ Medien/ IKT/ Kreativwirtschaft ☐	☐ Metall ☐ Optik ☐ Kunststoff/ Chemie ☐ Energietechnik ☐ Medien/ IKT/ Kreativwirtschaft ☐ Sonstige:

^{*} Abfrage zur Einordnung als KMU (Kleine und mittlere Unternehmen)



3.3			rnehmen sind in den komme	enden zwei Jahren geplar	nt (Bsp. Erweiterung,
	Auslagerung	g, Produktpalette etc.)?			
	-				
	-				
4. Qu	alifikation				
4.1	. Beschäftigte	e nach Qualifikation			
		Fach- und	Meister/Techniker	Abgeschlossene	Ohne abgeschlossene
		Hochschulabschluss		Berufsbildung	Berufsbildung
Anzahl B	eschäftigte				
Anzahl w	veiblicher				
Beschäft					
5. Alters	sstruktur				
5.1	. Wie viele Be	eschäftigte sind in folgend	en Altersgruppen vertreten?	•	
	15-24 Jahre				
	25-34 Jahre				
	35-44 Jahre				
	45-54 Jahre				
	55-59 Jahre				
	60-64 Jahre				
	über 64 Jahre				
5.2	Sind Rereich	he Ihres linternehmens vo	n Überalterung betroffen? W	lenn ia welche?	
O.L			n oborationally bottomen. I	omi ju, moiono.	
		nfolge für diese Bereiche (jesichert?		
	Ja	□ Nein			
5.3	3. Ist die Gescl	häftsführernachfolge gesi	chert?		
		□ Nein			
6. Perso	onalakquise:				
5.50					

6.1. Ansprechpartner Personal:



6.2	dibt es derzeit offene Stellen?			
	Vollzeit (Anzahl):	eilzeit (Anzahl):		
6.3	s. Haben Sie Schwierigkeiten be	i der Stellenbesetzung	?	
	Ja □ Nein			
6.4	. Welche Quellen der Personala	kquise nutzen sie hau	ptsächlich?	
	Agentur für Arbeit		☐ Mundprop	aganda
	Eigene Ausbildung		□ Zeitungen	
	Kooperation Hochschulen		☐ Internetpo	
	Kooperation Schulen		☐ Zeitarbeits	sfirmen:
	Eigene Website/Social Media	o'e o Marathur a da a basin	☐ Sonstige:	
	Fachkräfteportal der Wirtschaftsre	gion westbrandenburg		
6.5	i. Stellen Sie Fachkräfte mit Mig	rations- und/oder Flu	chthintergrund ein?	
	Ja	☐ Nein		
	Wenn ja, in welchen Bereichen?	Wenn nein, wa	rum nicht?	
eruf	sausbildung			
7.1	. Bilden Sie zur Zeit aus?			
	Ja □ Nein			
7.2	. Planen Sie in der Zukunft ausz	zubilden?		
	Ja 🔲 Nein. Warum r	nicht:		
7.3	3. Wie bilden Sie aus?			
	entsprechend dem Bedarf	□ über Bedarf	□ unter Beda	rf
7.4	. In welcher Form bilden Sie au:	s?		
	allein im Unternehmen	im Verbund		
		wenn ja, mit wem:		
7.5	i. In welchen Berufen bilden Sie	-		
	Auchildungehoruf	Anzahl Au	ıszubildende	
	Ausbildungsberuf	Männlich	Weiblich	
		1		

7.



7.6. In welchen Berufen werden Sie wie viele Auszubildende im kommenden Lehrjahr suchen?

Ausbildungsberuf	Anz	rahl Azubis
7.7. Haben Sie Schwierigkeite	en die Lehrstellen zu besetzen	?
□ Ja □ Nein		
7.8. Bieten Sie die Möglichkei	t eines dualen Studiums?	
□ Ja □ Nein		
Venn ja, für welche Berufe?		
O all the constants of		
3. Qualifizierungsbedarf		
8.1. Haben Sie betriebliche W	eiterbildung in den letzten zwo	ei Jahren durchgeführt?
□ Ja □ Nein		
_ 00 _ 1000		
8.2. In welchen Bereichen bes	steht aktuell Bedarf an Weiterl	bildung? Welche Qualifizierungen werden konkret benötig
	Bedarf	Konkrete Qualifizierungsbedarfe
Betriebswirtschaftliche Berufe	□ Ja	
Double and the second s	□ Nein	
	□ Ja	
Technische Berufe	□ Nein	
Kaufmännische Berufe	□ Ja	
Naumaimiosile Bolate	□ Nein	
	□ Ja	
Produktionsberufe	□ Nein	
	LI INCIII	
Sonstige (bitte angeben)		



8.3. Mit wem kooperieren Sie be			COIVIIEI U	ıııy:		1 1/2		
		ooperation			For	m der Kooperation		
Unternehmen		la						
Citicinion		Vein						
Dilator and in a state of		la						
Bildungsdienstleister		lein						
Foreshungesingishtungen/Hechechulen		la						
Forschungseinrichtungen/ Hochschulen		Vein						
Schulen		la						
Schulen		lein						
Sonstige (bspw. Netzwerke)								
. Regionale Entwicklung								
9.1. Aus welchen Städten und/ o	der Land	kreisen kom	men Ihro	e Beschäftig	gten?			
				Anzahl d	er			
				Beschäftig	ıten			
Brandenburg an der Havel								
Rathenow								
Premnitz								
restlicher Landkreis HVL								
andere Landkreise Brandenburgs								
Berlin								
Potsdam								
Sachsen-Anhalt								
9.2. Welche Maßnahmen der Wir	tschaftsr	egion Westb	randenb	urg sind lh	nen bel	annt? Wie bewe	rten Sie d	liese?
Berufemarkt Westbrandenburg								
□ sehr gut □ gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt
Unternehmensbesuche "Schau mal vor			_		_		_	
sehr gut gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt
Nachfolgeforum Westbrandenburg ☐ sehr gut ☐ gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt
MINT-Netzwerk Westbrandenburg		πσαιιαΙ		SUINGUIL		JOHN JOHN GOH	Ц	unberannt
sehr gut 🗆 gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt
Newsletter	_		_	2000110	_	22 3300110	_	
sehr gut 🗖 gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt
Regionalmagazin P9								

neutral

□ schlecht

□ sehr schlecht

□ unbekannt

sehr gut $\ \square$ gut



											Weston	a
A	usbildungsbros	chüre										
	□ sehr gu	t 🗖	gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt	
Fa	achkräfteportal		_	al WW								
	□ sehr gu		gut				schlecht		sehr schlecht		unbekannt	
	irtschaftsstamı —			_		-						
	□ sehr gu	t –	gut		neutral		schlecht		sehr schlecht		unbekannt	
	0.2 Hahan	Sio am	vorgang	nnon Borufoi	markt Westb	randonhu	a 2017 toile	nonomi	mon?			
	Ja Ja			ciicii beiulei	markt Westb	nanucnbu	y zo i / teliț	yenom	iicii:			
				arkt Westbr	andenburg 2	2018 teilzu	nehmen?					
	□ Ja] Nein									
	9.5. Haben			rnehmensbe	suchen "Sch	nau mal vo	rbei!" 2017	' teilgei	nommen?			
	□ Ja		□ Nein									
		Sie an		rnehmensbe	esuchen "Sc	hau mal v	orbei!" 2018	8 teilzu	nehmen?			
	□ Ja	_	□ Nein									
	9.7. Meine	Anmerl	kungen u	nd Anregung	gen zur Wirts	schaftsreg	ion Westbra	andebu	rg und Fachkrä	ftesicherur	ıg:	
	-											
V:al	en Dank für l	hua Ta	ilmahm	. I								
viei	en Dank für i	nre re	eiinanme	2 !								
	Bitte sende	n Sie de	n Frageb	ogen an folg	ende Adress	e:						
	21110 0011010	. 0.0 00	agos	ogo ao.g	0.1.d 0 7 td. 000	··						
	Wirtschaft	sregio	n Westbr	andenburg								
	Friedrich-	-ranz-S	Str. 19									
	Haus B 14	770 Bra	andenbu	rg/Havel								
				•								

☐ Bitte informieren Sie mich über die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse 2018

info@wirtschaftsregionwestbrandenburg.de

Die Daten werden von der Wirtschaftsregion Westbrandenburg vertreten durch die Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow und Premnitz sowie dem Landkreis Havelland genutzt und nicht an Dritte weitergegeben. Die analytische Auswertung, Aufbereitung und Veröffentlichung der Unternehmensdaten erfolgt anonymisiert.

Gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe: "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsinfrastruktur – GRW – Infrastruktur"

oder per Mail

03381 - 2680035

per Fax

WIRTSCHAFTSRESION

9.6 Interviewleitfaden

Interviewleitfaden Fachkräftebedarfsanalyse

Fragen zum Standort

- Welche Geschäftsfelder bilden Ihren Umsætzschwerpunkt, in welchen Feldern sind Sie darüber hinaus tätig?
- Wo und wann wurde ihr Betrieb gegründet?
- Falls Sie den Standort Ihres Betriebes seit der Gründung gewechselt haben, was waren die Gründe?
- Was hat Sie bewogen, den Standort Westbrandenburg für Ihr Unternehmen zu wählen? bzw.
- Wie beurteilen Sie die folgenden Standortfaktoren aus Sicht Ihres Unternehmens in Bezug auf die Region Westbrandenburg?

Verfügbarkeit von Personal
Qualifikation des Personals
Personalkostenniveau
Immobilienpreise
Nähe zu anderen Unternehmen meiner Branche
Nähe zu Zulieferern
Nähe zu Dienstleistern
Nähe zu Kunden
Image als
Beratungs- und Transfereinrichtungen
Zusammenarbeit mit Behörden
Kooperationsmöglichkeiten in der Region
Nähe zu Bildungseinrichtungen
Nähe zu Forschungseinrichtungen

- Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb derzeit?
- Hatte Ihr Betrieb Ende 2015 weniger, genauso viel oder mehr Beschäftigte?
- Wird Ihr Betrieb Ende 2018 voraussichtlich weniger, genauso viel oder mehr Beschäftigte haben?



Fragen zur Ausbildung

- Sind die Ausbildungsmöglichkeiten (Universität, FH, Ausbildungsberufe, ...), die es derzeit für Ihre Branche in der Region gibt, ausreichend?
- Wie ist die Altersstruktur innerhalb ihres Unternehmens?
- Worin sehen Sie wesentliche Ursachen für den Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen und in der Region?
- Welche Formen/ Instrumente der Personalakquise nutzen Sie hauptsächlich?
- Kooperieren Sie mit bestimmten Bildungseinrichtungen/ Forschungseinrichtungen? Regional/ national/ international?
- Von welcher der folgenden Institutionen haben Sie bisher Hilfe oder Beratung zu Fragen der Fachkräftesicherung und –gewinnung erhalten?
 - IHK
 - o HWK
 - 0 ...

Fragen zur Fachkräftesicherung

- Haben Sie Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen?
- Wie schätzen Sie den Fachkräftebedarf Ihres Unternehmens in den kommenden fünf Jahren ein?

Fragen zur Wirtschaftsregion Westbrandenburg

- Gibt es für Sie relevante Kommunikationsnetzwerke in der Region?
- Wie beurteilen Sie die Vermarktungsaktivitäten der Wirtschaftsregion Westbrandenburg?
- Welche der nachfolgenden Projekte der Wirtschaftsregion Westbrandenburg sind Ihnen bekannt und wie beurteilen Sie diese?
 - Berufemarkt
 - Unternehmensbesuche
 - Wirtschaftsstammtische
 - Nachfolgeforum
 - Mint-Netzwerk
 - o Regionalmagazin P9
 - Newsletter
 - Fachkräfteportal WRWB
- Welche Erwartungen haben Sie an die Wirtschaftsregion Westbrandenburg in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung?

