

# Ergebnisse der Betriebsbefragung in den Clustern Tourismus und Gesundheit

**ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH**  
Regionalbüros für Fachkräftesicherung  
Anja Walter



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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

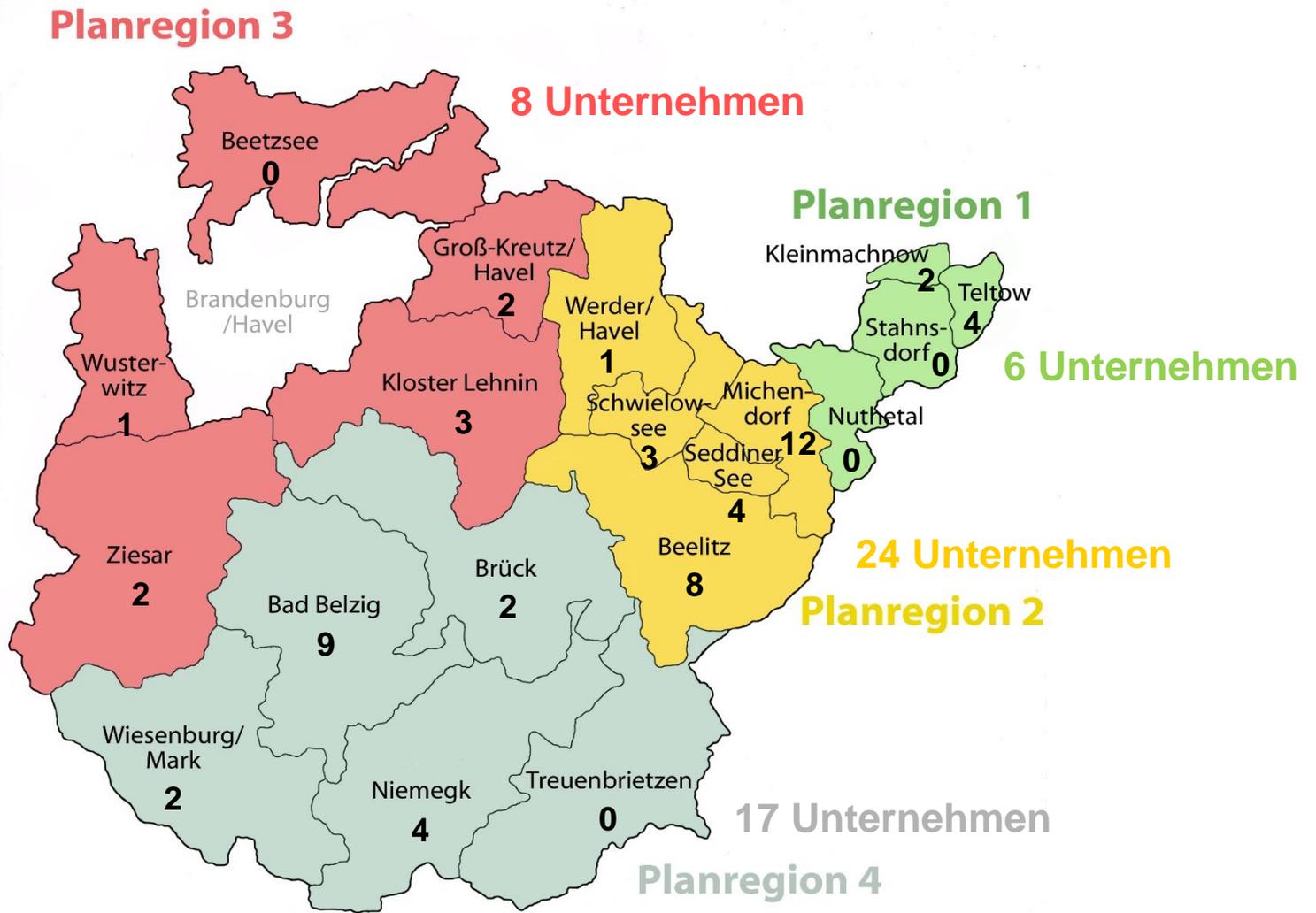
Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft



- I. Methodik
- II. Zentrale Ergebnisse:
  - Altersstruktur
  - Geschäftsführungsnachfolge
  - Beschäftigungsentwicklung
  - Ausbildung
  - Personalakquise und -bindung
  - Qualifizierung
  - Kooperationen
  - Unterstützungsbedarfe
- III. Fazit

# Methodik

- Onlinebefragung unter Nutzung der Internetseite des TGZ Belzig sowie des Programms Lime survey
- Befragungszeitraum: Februar – Juni 2015
- Insgesamt 28 Fragen zu den Themen Beschäftigtenstruktur und -entwicklung, Ausbildung, Personalakquise und –bindung, Kooperationen sowie Unterstützungsbedarfe
- Im Wesentlichen geschlossene Fragen, aber auch offene, um Unterstützungsbedarfe der Unternehmen aufzunehmen
- Initiierung und Erhebung durch das TGZ Belzig, Analyse durch die ZAB
- Einbettung der Ergebnisse in quantitative Arbeitsmarktstrukturanalysen sowie in die Einrichtungsbefragung zur Situation ausgewählter Gesundheitsfachberufe in Berlin-Brandenburg



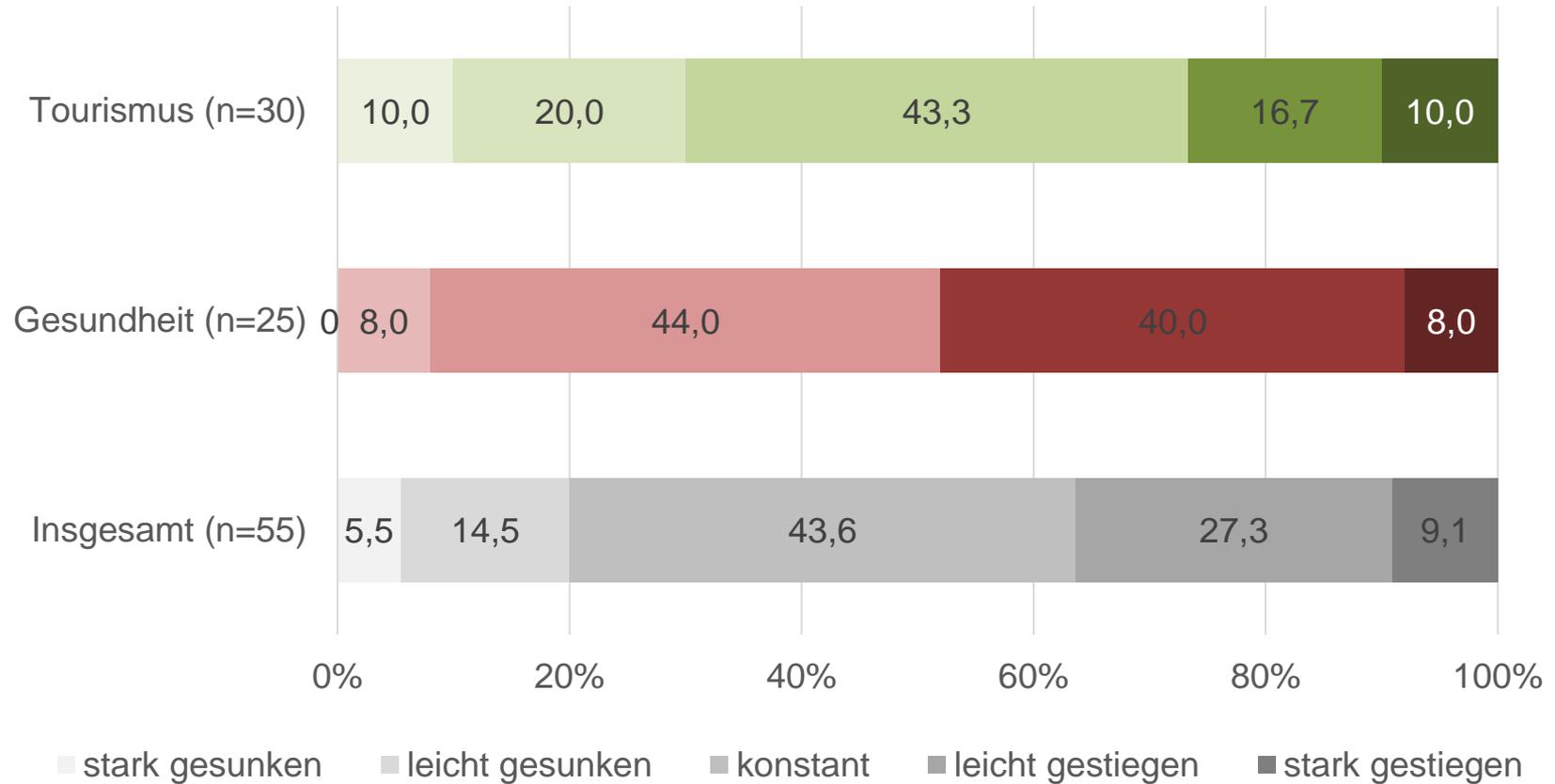
Cluster	Tourismus	Gesundheit	Insgesamt
Planregion 1	3	3	6
Planregion 2	12	12	24
Planregion 3	5	3	8
Planregion 4	10	7	17
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>55</b>

Cluster	Anzahl Beschäftigter in befragten Unternehmen	Anzahl Beschäftigter im LK PM am 30.06.2014	Repräsentativität in Bezug auf die Beschäftigtenzahlen
Tourismus (n=25)	358	2.252 (Wirtschaftsabschnitt I Gastgewerbe)	15,9%
Gesundheit (n=23)	1.825	7.236 (Wirtschaftsabschnitt Q Gesundheits- und Sozialwesen)	25,2%
<b>Insgesamt (n=48)</b>	<b>2.183</b>	<b>9.488</b>	<b>23,0%</b>

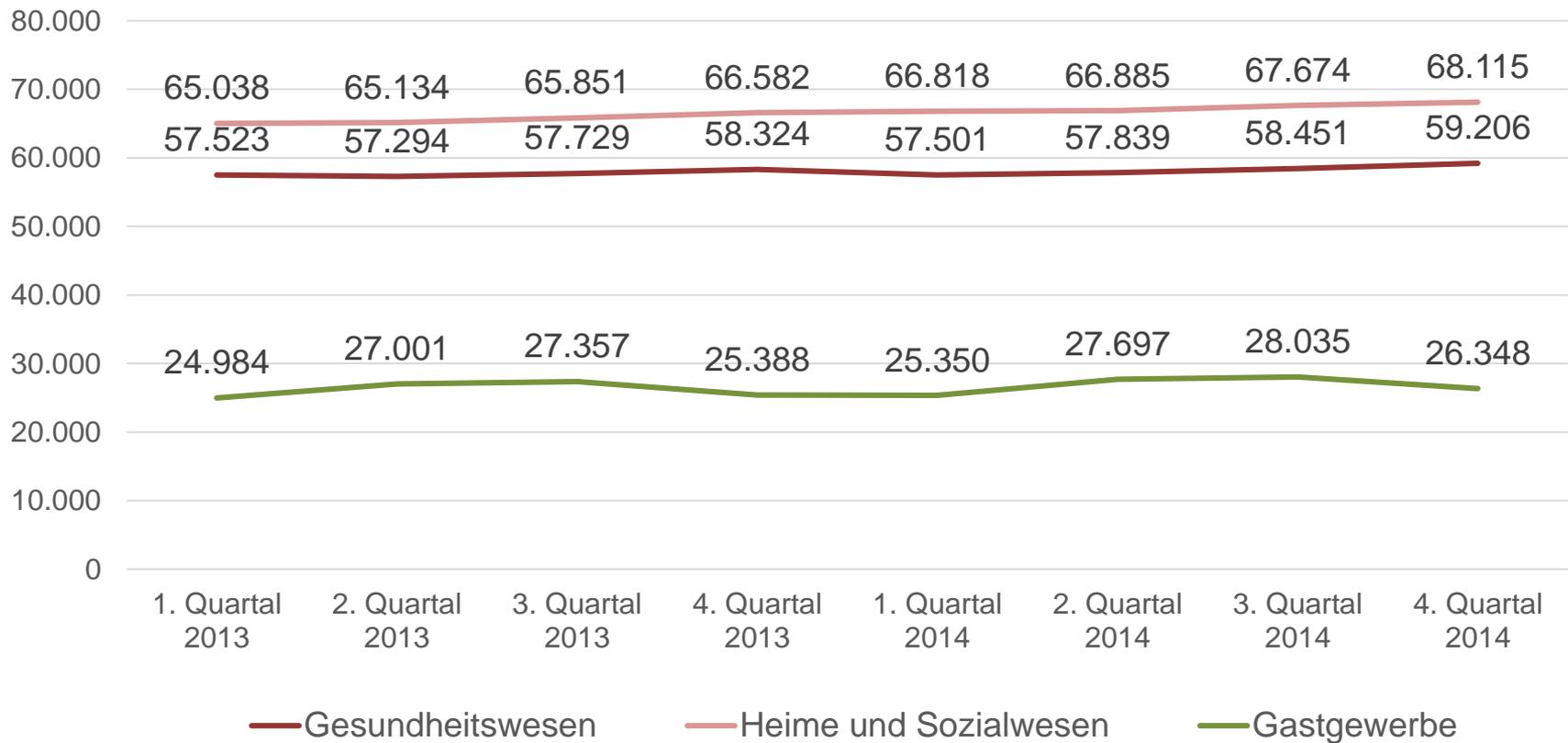
Cluster	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
Tourismus (n=25)	6 (24,0%)	7 (28,0%)	10 (40,0%)	2 (8,0%)	0 (0%)
Gesundheit (n=23)	1 (4,3%)	3 (13,0%)	7 (30,4%)	10 (43,5%)	2 (8,7%)
<b>Insgesamt (n=48)</b>	<b>7 (14,6%)</b>	<b>10 (20,8%)</b>	<b>17 (35,4%)</b>	<b>12 (25,0%)</b>	<b>2 (4,2%)</b>

# Zentrale Ergebnisse

### Beschäftigungsentwicklung nach Clustern in den letzten zwei Jahren in %

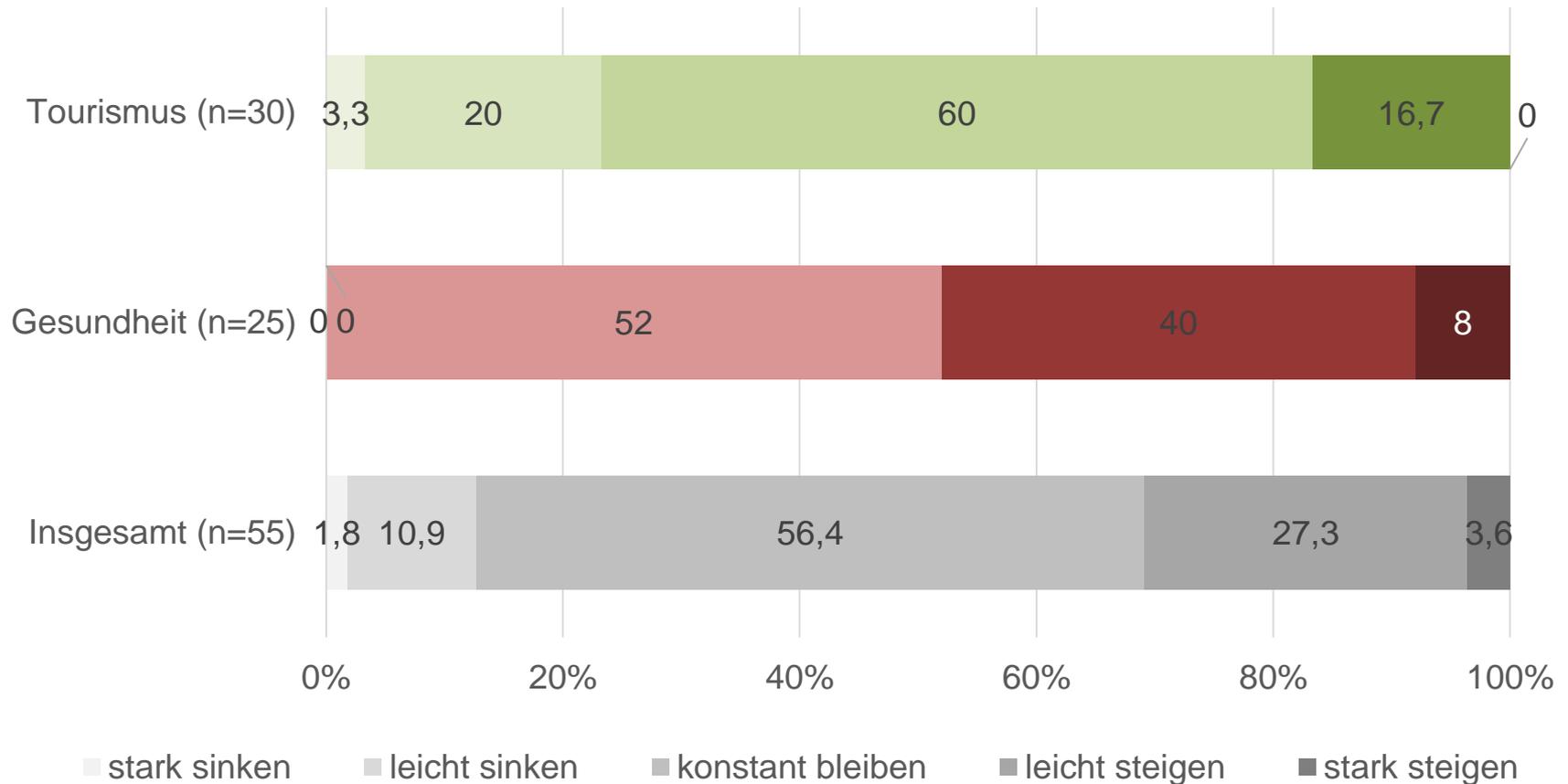


### Entwicklung der SV-Beschäftigung im Land Brandenburg



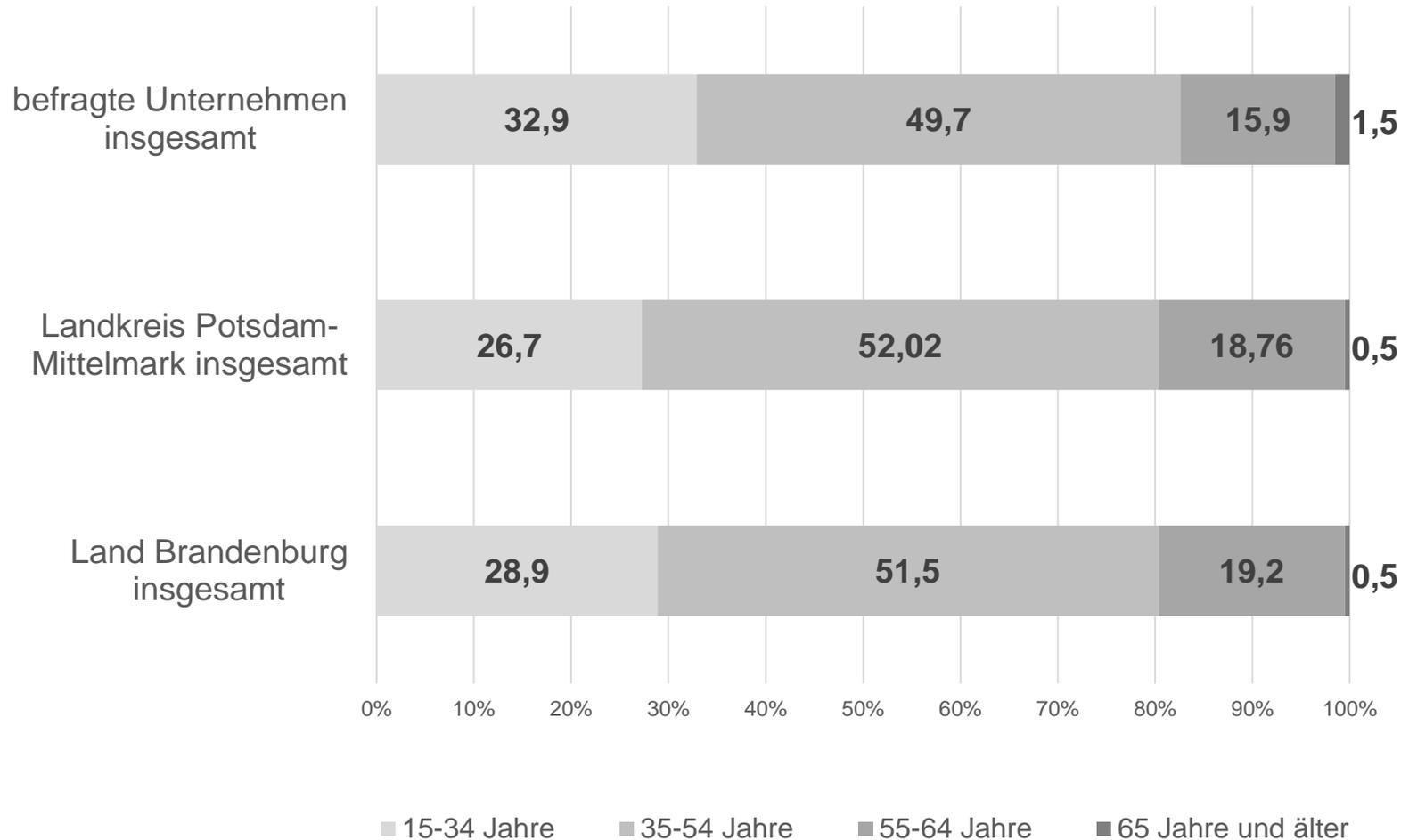
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aufbereitet durch die ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

### Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach Cluster in den nächsten zwei Jahren in %

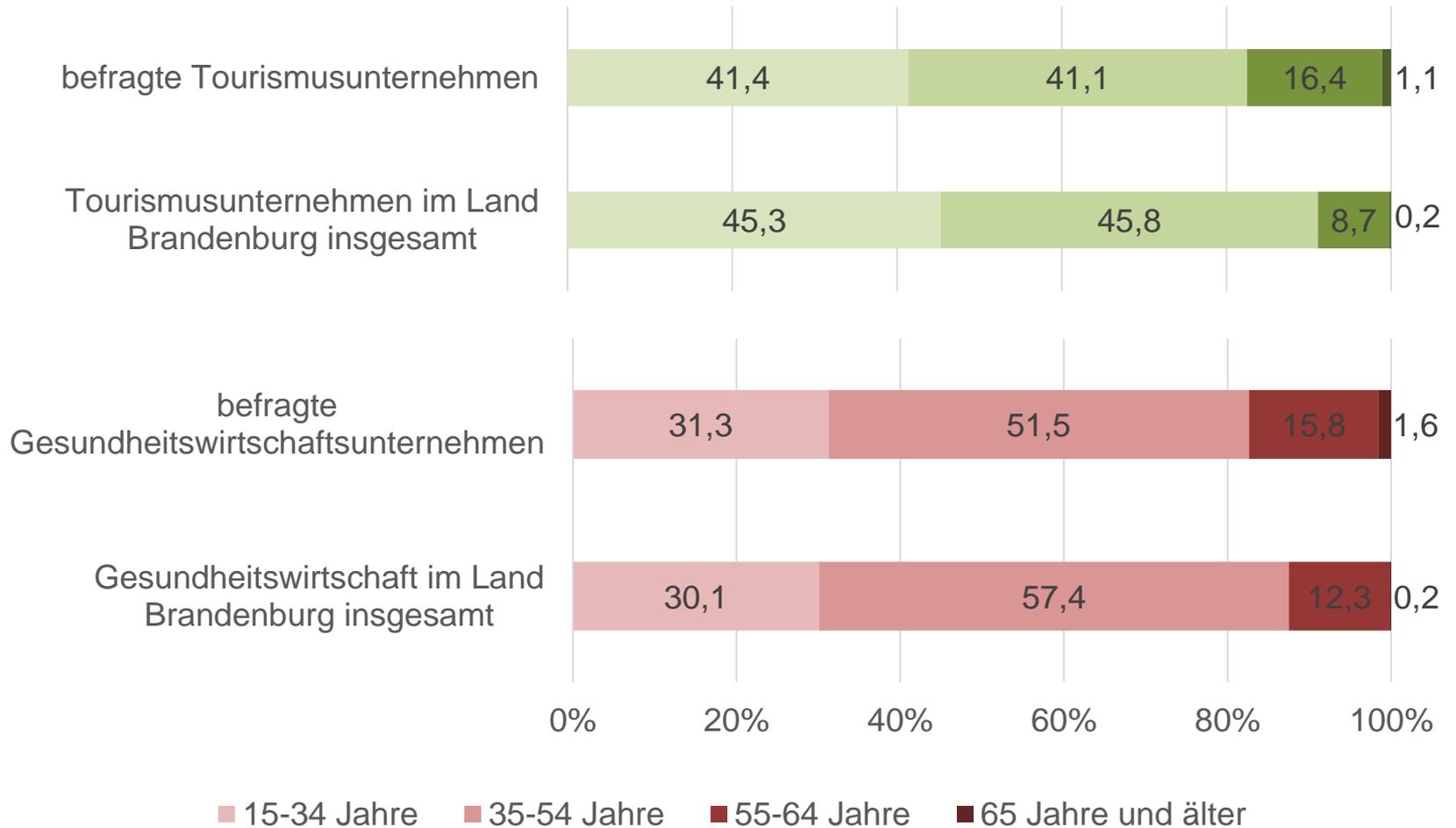


- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen konnte in den letzten Jahren die Beschäftigtenzahlen konstant halten (43,6%) bzw. erhöhen (36,4%). Fünf Unternehmen konnten sogar sehr stark Beschäftigung aufbauen. Insgesamt 11 Unternehmen mussten Personalverluste hinnehmen, drei Unternehmen sogar starke Verluste.
- Beschäftigungszuwachs konnten vor allem die befragten Unternehmen der Gesundheitswirtschaft verzeichnen. Hier gaben 48,0% der Befragten steigende Beschäftigtenzahlen an. Im Gegensatz dazu mussten neun Tourismusunternehmen (30,0%) Personal abbauen.
- Die beschriebene Entwicklung scheint sich in den nächsten Jahren weiter fortzusetzen: Während die Mehrheit der Gesundheitsunternehmen positive (48,0%) und konstante (52,0%) Entwicklungserwartungen äußern, sind die Tourismusunternehmen eher verhalten, was Personalerweiterungen betrifft. Nur fünf Tourismusunternehmen erwarten leichte Personalzuwächse. Die Mehrheit geht von konstanten Beschäftigtenzahlen aus und sieben Unternehmen erwarten sinkende Beschäftigtenzahlen.
- Die Mehrheit, der in der Stichprobe erfassten Beschäftigten ist in Unternehmen tätig, die eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten (61,4% der Beschäftigten). Ein weiteres knappes Drittel (31,2%) ist in Unternehmen tätig, die von konstanten Beschäftigtenzahlen in den nächsten zwei Jahren ausgehen.

### Altersstruktur der SV-Beschäftigten in %



Altersstruktur der SV-Beschäftigten nach Cluster in %



- Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sowie zum Landkreis-Durchschnitt insgesamt haben die befragten Unternehmen eine positive Altersstruktur: Es gibt höhere Anteile unter 34-Jähriger und geringere Anteile Älterer.
- Beide Cluster gehören jedoch zu den Wirtschaftszweigen, die generell jüngere Altersstrukturen vorweisen. Der direkte Vergleich zu den Landeszahlen der betreffenden Wirtschaftszweige zeigt, dass die befragten Unternehmen höhere Anteile Älterer (55 Jahre und älter) beschäftigen: Im Tourismus 17,5% vs. 8,9% im Landesdurchschnitt und in der Gesundheitswirtschaft 17,4% vs. 12,5% im Landesdurchschnitt.
- Der konkrete Ersatzbedarf in den befragten Unternehmen errechnet sich in absoluten Zahlen auf 61 Beschäftigte in den Tourismusunternehmen und 288 in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens.
- Die Frage, ob im Unternehmen überalterte Bereiche sind, beantworteten 26 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. Davon antworteten 23 (10 im Tourismus, 13 in der Gesundheitswirtschaft) mit ja, wobei konkret 51 Stellen benannt wurden. Für die Hälfte dieser Stellen ist die Personalausfolge noch nicht gesichert!

### Welche Stellen im Unternehmen sind von Überalterung betroffen?

#### Tourismus (n=10)

- Alle Bereiche
- Empfangsmitarbeiter/in
- Hausmeister/in
- Hotelfachmann/frau
- Housekeeping
- Koch/Köchin (6x)
- Landwirt/in
- Mitarbeiter/in
- Pferdewirt/in
- Restaurantfachmann/frau (3x)
- Stallmeister/in

#### Gesundheit (n=12)

- Alltagsbetreuer/in
- Altenpfleger/in (3x)
- Altenpflegehelfer/in
- Arzt/Ärztin
- Gesundheits- und Krankenpfleger/in
- Hardwareentwicklung
- Hausmeister/in (2x)
- Koch/Köchin
- Küchenhilfe
- Lager/Versand
- Mitarbeiter Soziale Betreuung
- Pflegefachkraft (8x)
- Pflegehilfskraft (8x)
- Produktion
- Qualitätsmanagement
- Softwareentwicklung
- Vertrieb/Marketing
- Verwaltung (2x)

Cluster	Geschäftsführungsnachfolge	
	relevant	nicht relevant
Tourismus (n=25)	7 (28,0%)	18 (72,0%)
Gesundheit (n=24)	6 (25,0%)	18 (75,0%)
<b>Insgesamt (n=49)</b>	<b>13 (26,5%)</b>	<b>36 (73,5%)</b>

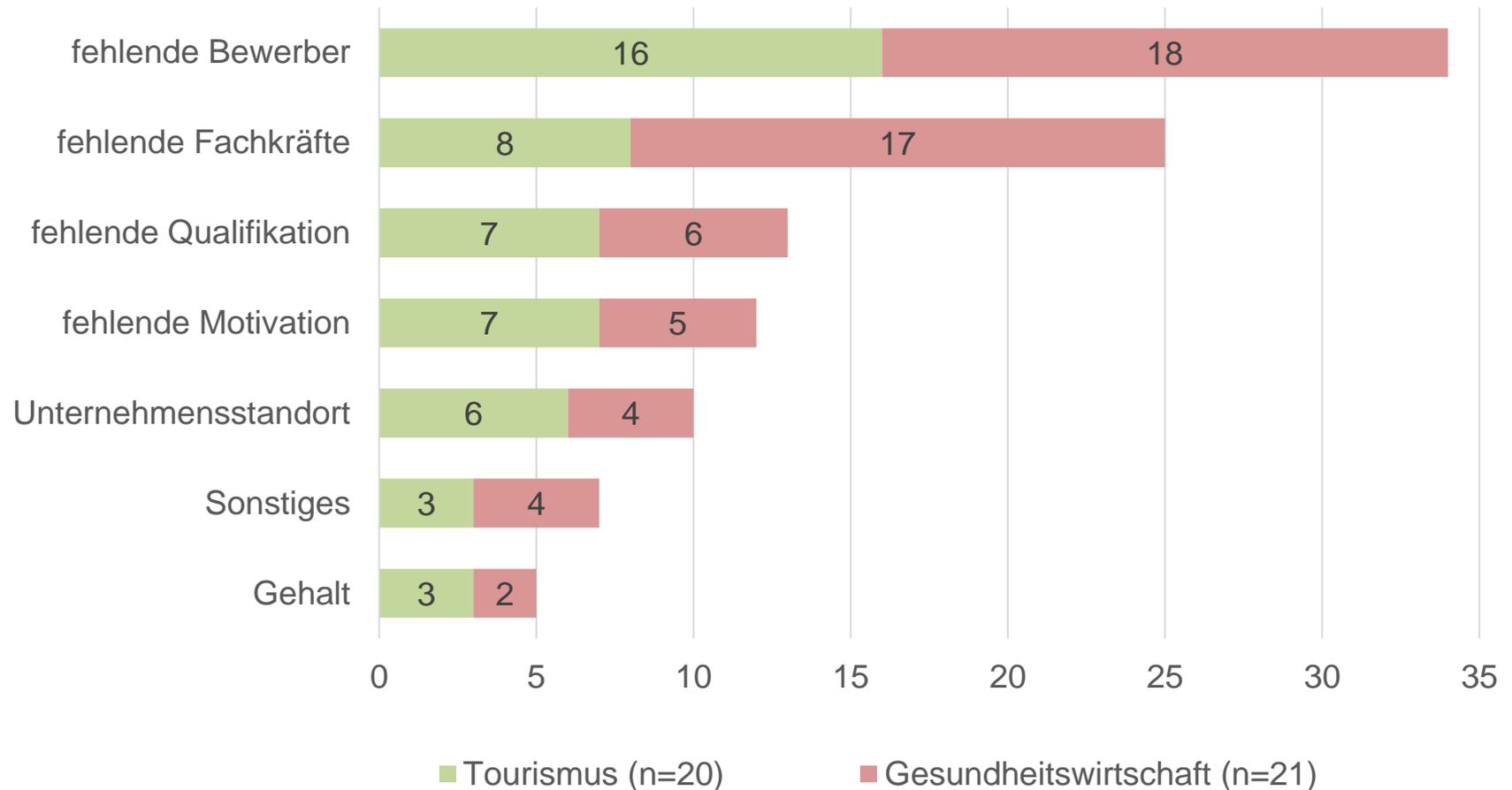
Cluster	Geschäftsführungsnachfolge	
	gesichert	noch unsicher
Tourismus (n=7)	3 (42,9%)	4 (57,1%)
Gesundheit (n=6)	5 (83,3%)	1 (16,7%)
<b>Insgesamt (n=13)</b>	<b>8 (61,5%)</b>	<b>5 (38,5%)</b>

- Für ein Viertel der Unternehmen ist die Geschäftsführungsnachfolge relevant. Konkret betrifft dies 13 Unternehmen, davon sieben im Tourismus und sechs in der Gesundheitswirtschaft.
- Von diesen 13 Unternehmen haben 8 (61,5%) die Geschäftsführungsnachfolge bereits gesichert. Für 5 Unternehmen muss noch eine Nachfolgerin bzw. ein Nachfolger gefunden werden. Diese beschäftigen insgesamt 187 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Hauptsächlich betroffen sind Tourismusunternehmen (4 der 5 Unternehmen).

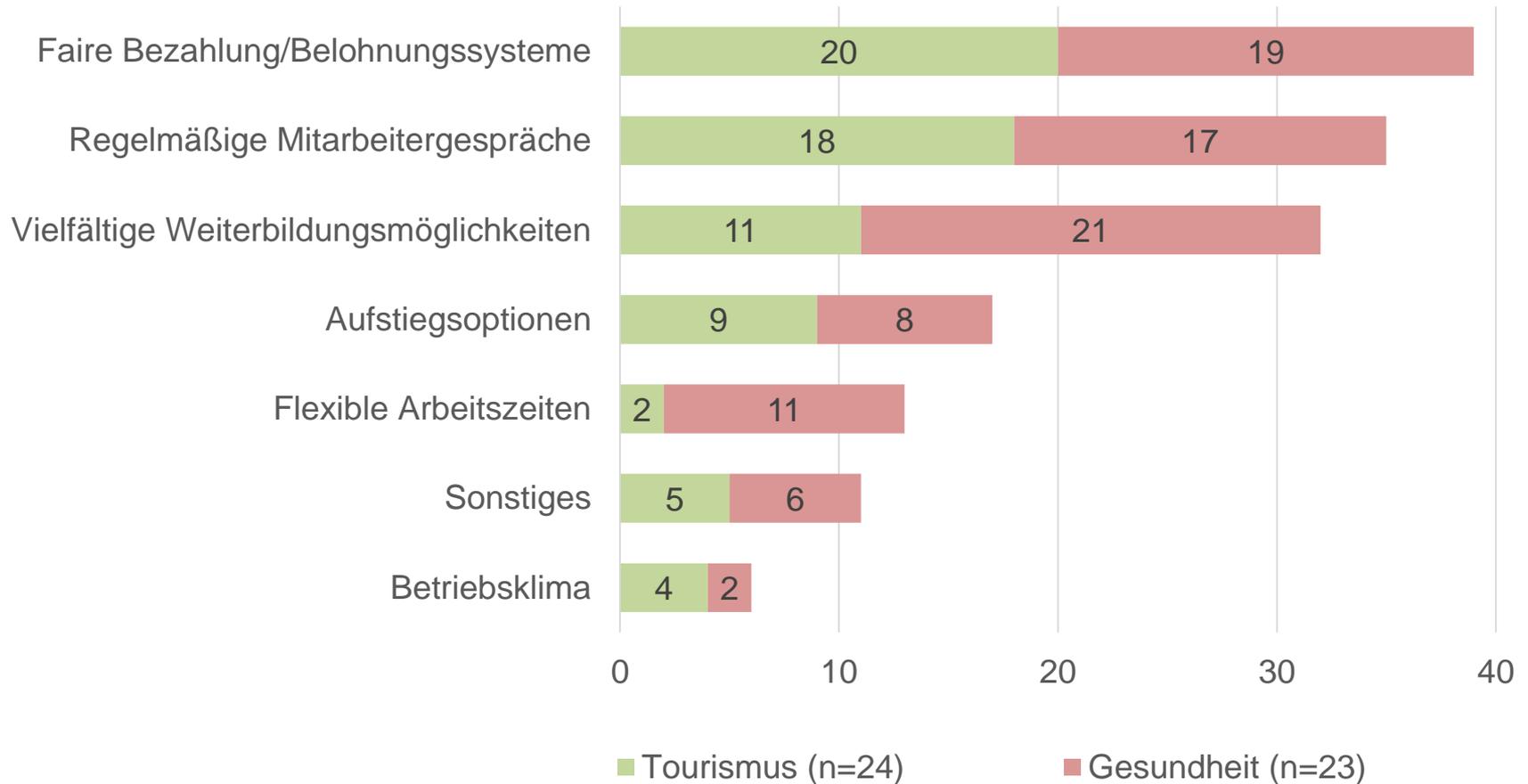
Cluster	Freie Stellen	Gesuchte Berufe
Tourismus (n=23)	15 Unternehmen haben freie Stellen (65,2%)  Alle erwarten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aushilfen (2x)</li> <li>- Azubi Hotelfachmann/frau</li> <li>- Bankettleiter/in</li> <li>- Chef de Partie</li> <li>- Chef de Rang</li> <li>- Empfangsmitarbeiter</li> <li>- Fachkraft Gastgewerbe (2x)</li> <li>- Fachverkäufer Fleischerei</li> <li>- Fleischer</li> <li>- Guest Service Agent (Front Office/Service)</li> <li>- Hotelfachmann/frau (4x)</li> <li>- Housekeeping (2x)</li> <li>- Kellner</li> <li>- Koch/Köchin (8x)</li> <li>- Küchenhilfe</li> <li>- Marketing und Pressearbeit</li> <li>- Nebenberuflich/Aushilfen</li> <li>- Restaurantfachmann/frau (8x)</li> <li>- Restaurantleiter</li> <li>- Servicekraft Minijob Teilzeit</li> <li>- stellv. techn. Leiter</li> </ul>

Cluster	Freie Stellen	Gesuchte Berufe
Gesundheit (n=24)	<p>17 Einrichtungen haben freie Stellen (70,8%)</p> <p>Alle erwarten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alltagsbegleiter</li> <li>- Altenpfleger/in (2x)</li> <li>- Ärztin/Arzt (2x)</li> <li>- Auszubildende</li> <li>- Betreuungskräfte</li> <li>- Gesundheits- und Krankenpfleger/in (2x)</li> <li>- Koch/Köchin</li> <li>- Kosmetiker/in</li> <li>- Lehrkräfte (benötigen pflegerische Grundausbildung und zusätzlich pädagogisches Studium)</li> <li>- Pflegefachkräfte (10x)</li> <li>- Pflegehilfskräfte (6x)</li> <li>- Physiotherapeut/in</li> <li>- Prüferingenieur</li> <li>- Sportassistent/in</li> <li>- Therapeuten</li> <li>- Werkstudent</li> </ul>

### Probleme bei vorangegangenen Stellenbesetzungen (Mehrfachnennungen)



### Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung (Mehrfachantworten)



### Unterstützungsbedarf bei der Mitarbeiterbindung

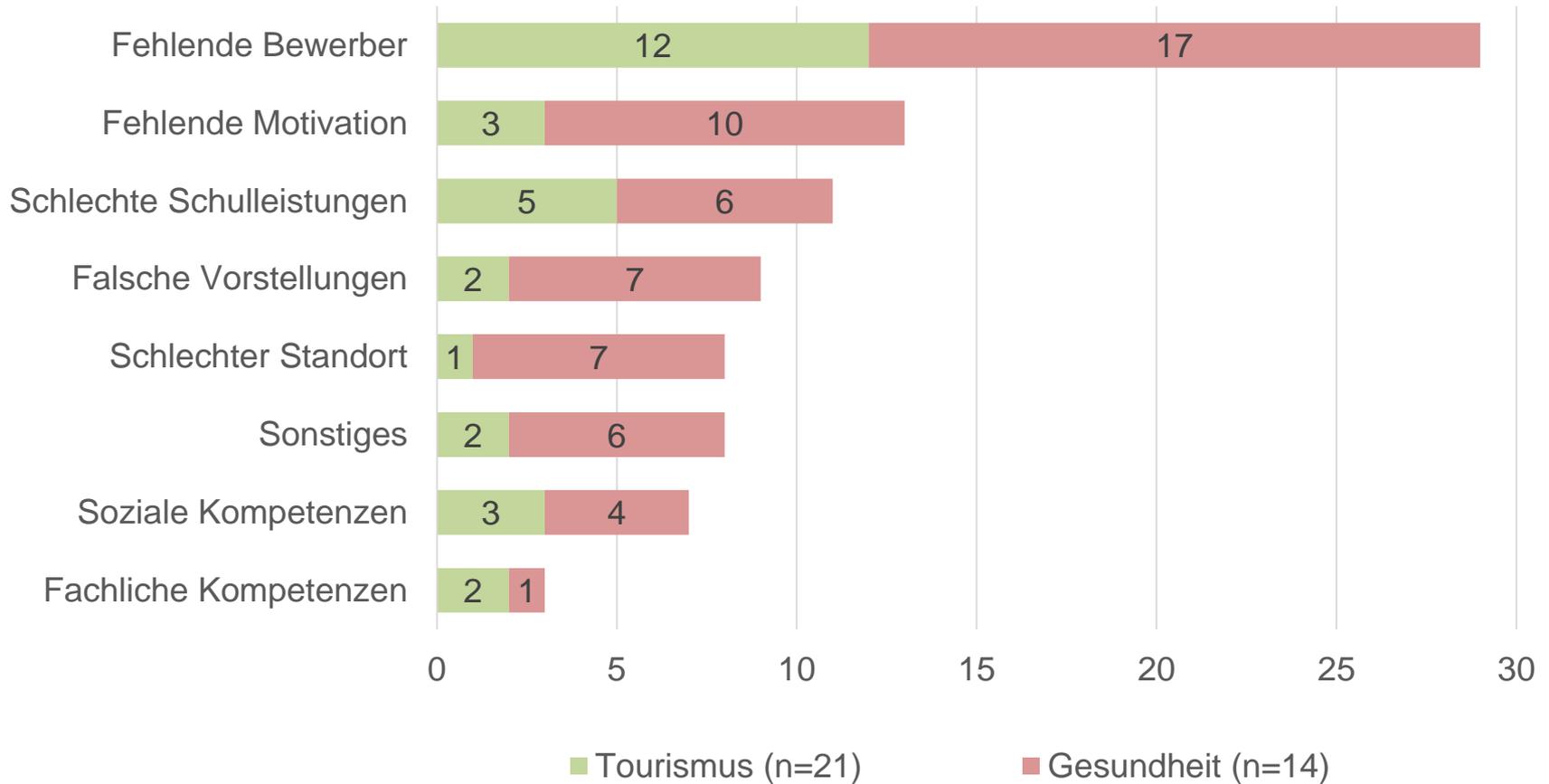
- Tourismus
  - Finanzierung der Weiterbildung
  - Unterstützung bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland
  
- Gesundheit
  - Schaffung und Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten (3x)
  - Flexibilisierung der KITA-Öffnungszeiten (2x)
  - Wertschätzung des Berufes und gesellschaftliche Anerkennung
  - mehr Geld für Pflegestufen, um mehr Gehalt zahlen zu können (2x)

- Ein Großteil der befragten Unternehmen hatte zum Befragungszeitpunkt freie Stellen: 65,2% der Tourismusunternehmen und 70,8% der Gesundheitseinrichtungen. Alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer dieser Unternehmen erwarteten Probleme bei der Personalakquise.
- Grund dafür sind bereits erfahrene Probleme bei vorangegangenen Stellenbesetzungen. Drei Viertel der Befragten nannte konkrete Probleme: An erster Stelle wurden fehlende Bewerber genannt, gefolgt von fehlenden Fachkräften und fehlenden Qualifikationen.
- Neben der Akquise spielt auch die Personalbindung für die Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Der Wettbewerb um gute Fachkräfte wird immer schärfer, so dass die Unternehmen Maßnahmen ergreifen müssen, um eine höhere Fluktuation der Beschäftigten zu vermeiden. 85% der Befragten unternimmt konkrete Maßnahmen, um Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. An erster Stelle wurden hier finanzielle Anreize genannt, gefolgt von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Trotz vielfältig durchgeführter Maßnahmen, äußern die Unternehmen hier Unterstützungsbedarf. Konkret werden die Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten, die Flexibilisierung von KITA-Öffnungszeiten sowie die gesellschaftliche Wertschätzung von Berufen genannt.

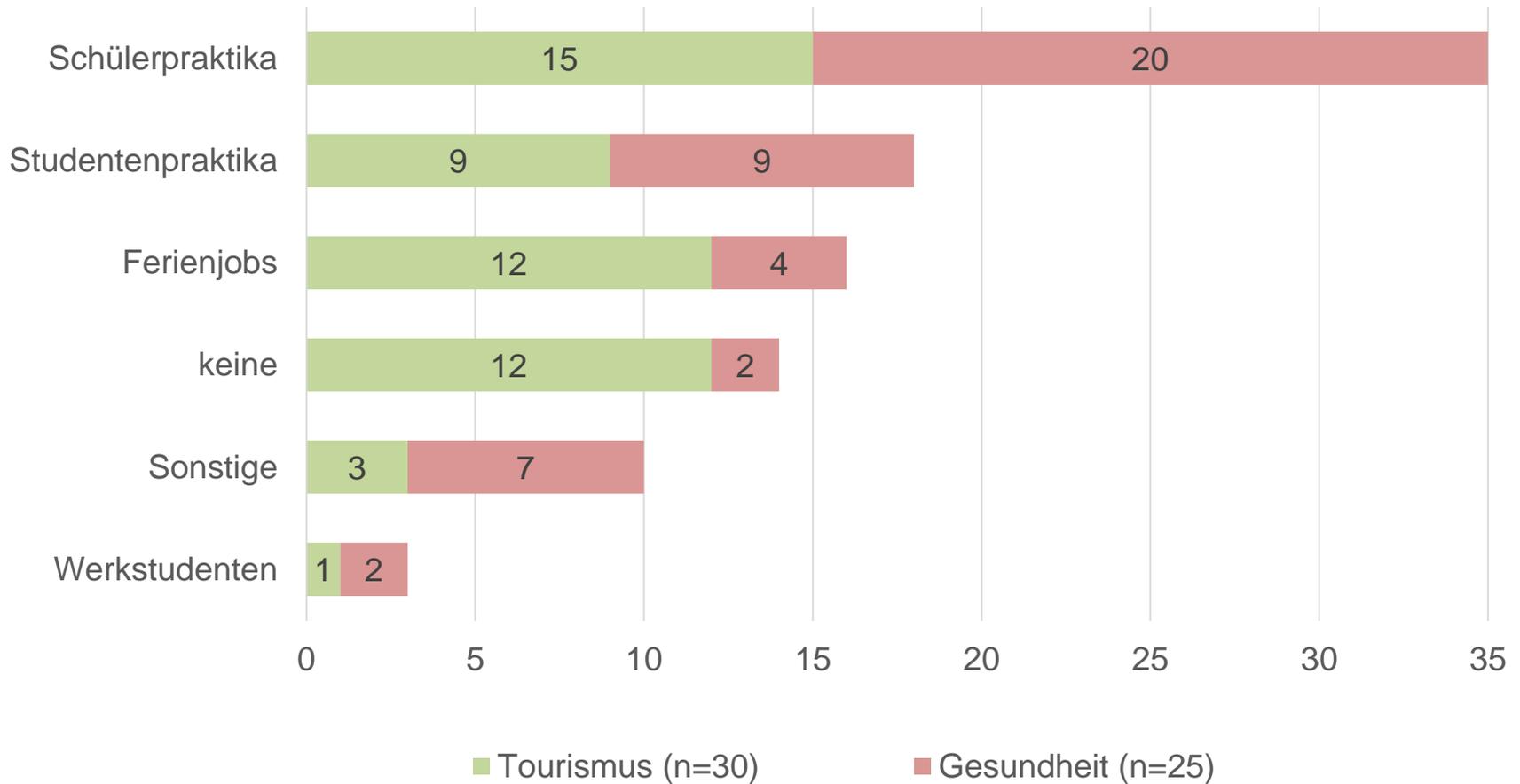
Cluster	Ausbildungsberufe	Anzahl Ausbildungsstellen
<p><b>Tourismus (n=12)</b></p> <p>40,0% der befragten Betriebe bilden aus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agrarservice*</li> <li>- Hotelfachkraft (7x)</li> <li>- Kaufleute – Marketingkommunikation*</li> <li>- Koch/Köchin (11x)</li> <li>- Landwirt (1x)</li> <li>- Pferdewirt/in (2x)</li> <li>- Restaurantfachleute (4x)</li> <li>- Sport- und Fitnesskaufleute (1x)</li> <li>- Veranstaltungskaufleute (5x)</li> </ul>	31
<p><b>Gesundheit (n=17)</b></p> <p>68,0% der befragten Einrichtungen bilden aus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Altenpflegekräfte (127x)</li> <li>- Beikoch (1x)</li> <li>- Elektroniker für Geräte und Systeme (2x)</li> <li>- Gesundheits- und Krankenpfleger (63x)</li> <li>- Industriekaufleute (1x)</li> <li>- Kaufleute im Gesundheitswesen (3x)</li> <li>- Sozialberufe (schulisch) (220x)</li> <li>- Therapeuten (schulisch) (60x)</li> <li>- Zahnmedizinische Fachangestellte (1x)</li> </ul>	478
<p><b>Insgesamt (n=29)</b></p>		<b>509</b>

\* Diese Ausbildungsberufe/-bereiche werden benannt, jedoch keine konkrete Stellenanzahl angegeben.

### Probleme bei der Lehrstellenbesetzung (Mehrfachnennungen)



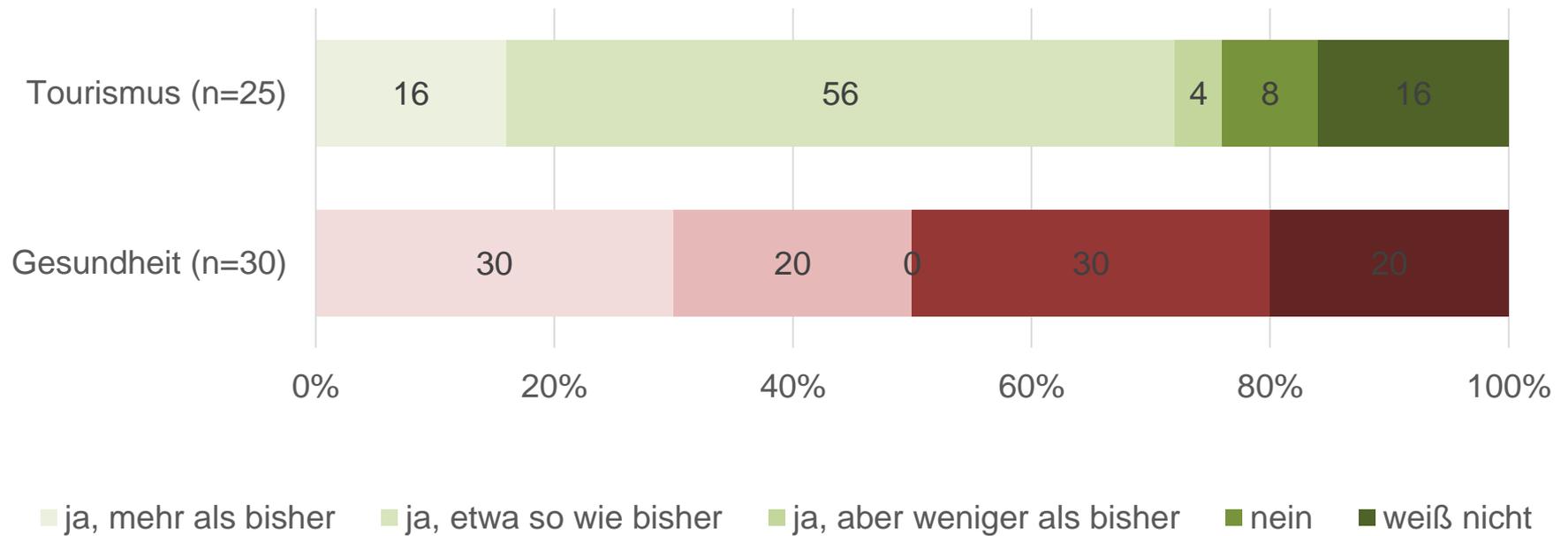
### Instrumente zur Bindung von Nachwuchskräften (Mehrfachnennungen)



### Unterstützungsbedarf bei der Akquise von Auszubildenden

- **Tourismus**
  - Mehr Informationen und Aufklärung über den Beruf (3x)
  - Mehr Praktika vor der Berufsausbildung (2x)
  - Bessere Vorbereitung durch die Schulen
  - Job-Casting
  
- **Gesundheit**
  - Finanzielle Unterstützung (3x)
  - Ausbildungsführer (2x)
  - Mehr Informationen über den Beruf zu einem früheren Zeitpunkt (2x)
  - Zugang zu Schülern ermöglichen (2x)

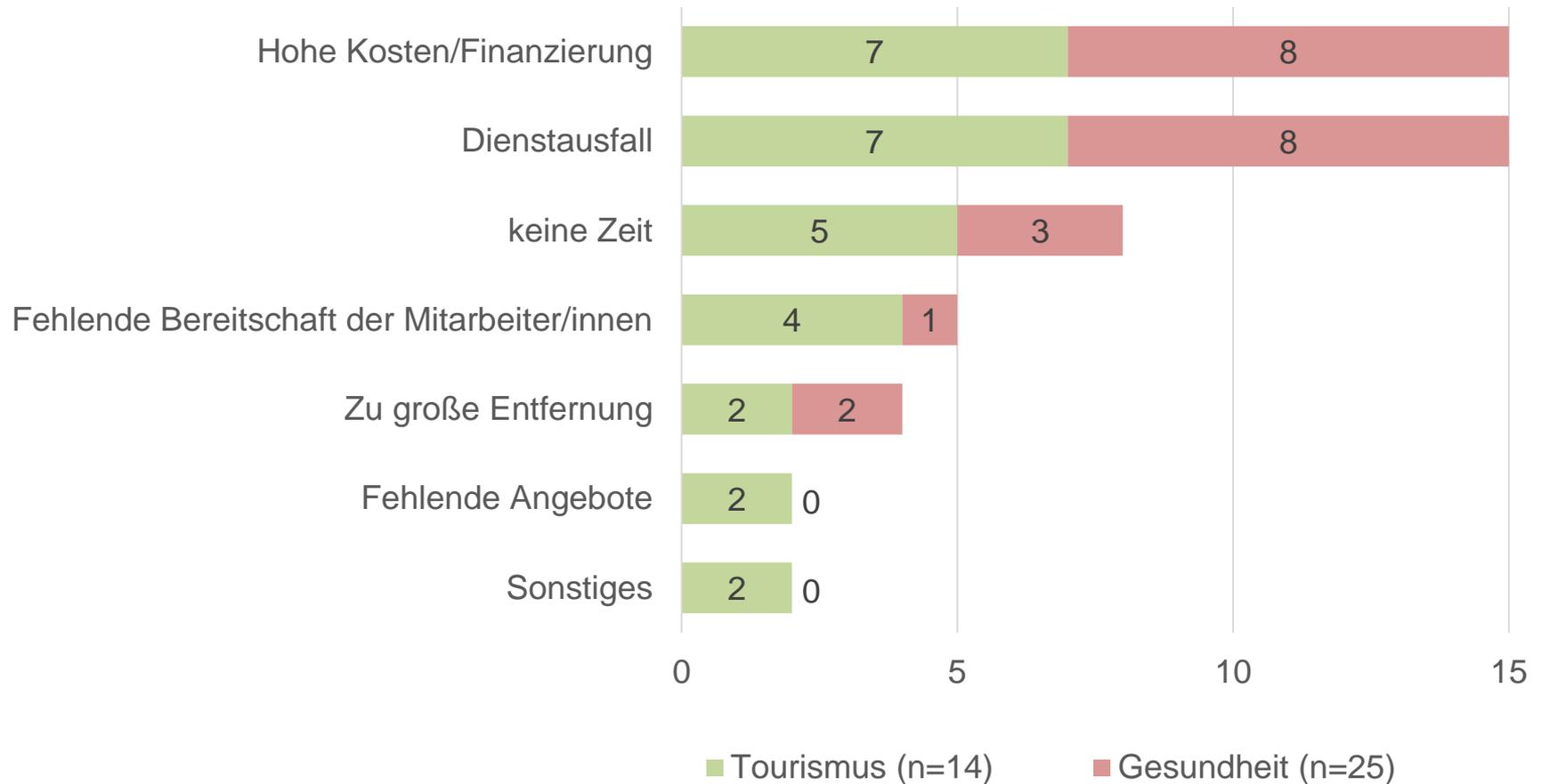
### Zukünftiges Ausbildungsengagement in %



### Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung in Zukunft

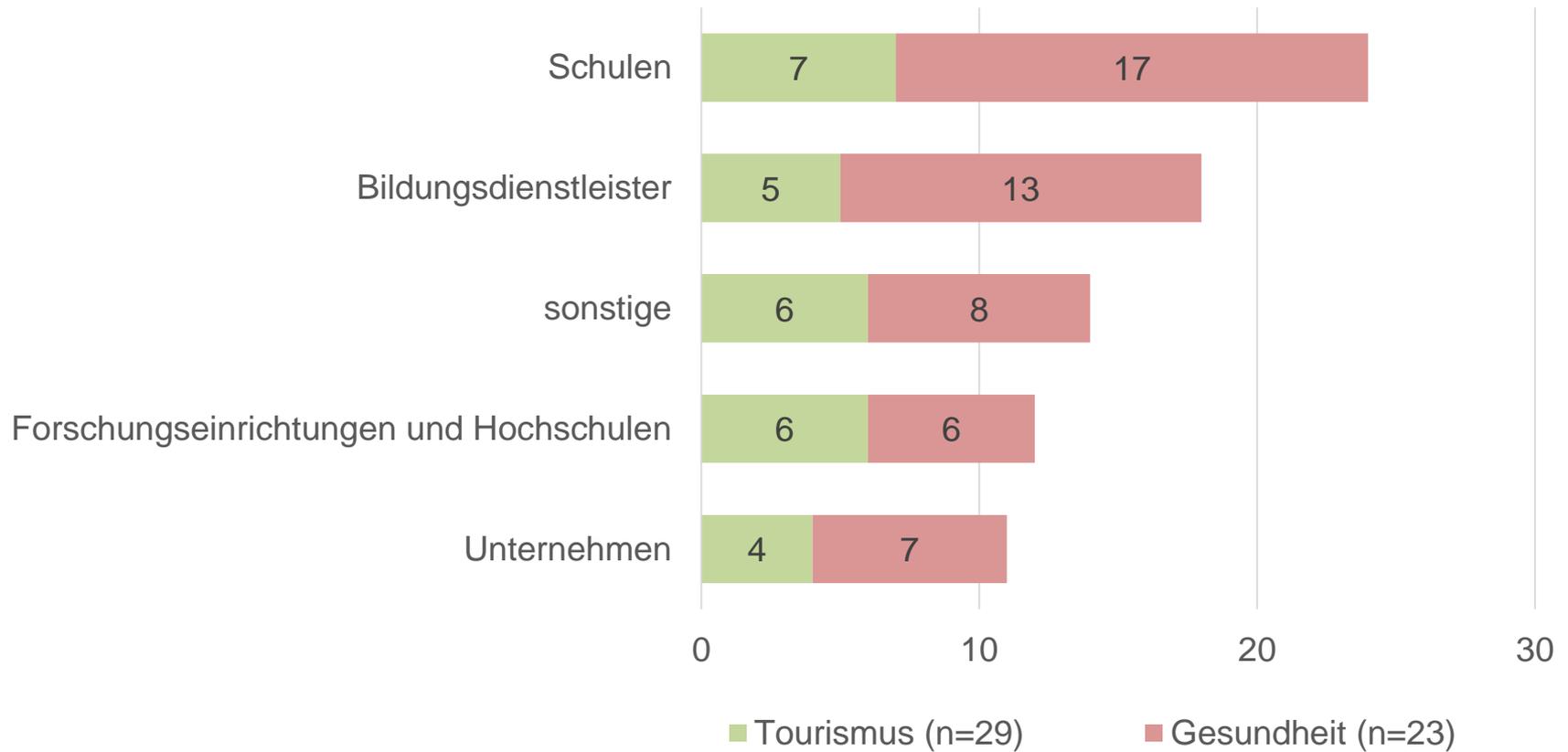
- Tourismus
  - Geeignete und motivierte Bewerber (4x)
  
- Gesundheit
  - Geeignete Bewerber
  - Stärkung fachlicher und sozialer Kompetenz im Vorfeld
  - Förderung und Finanzierung von Schnupper-Praktika
  - Finanzielle Unterstützung
  - Beratung durch IHK u.ä.

### Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen)



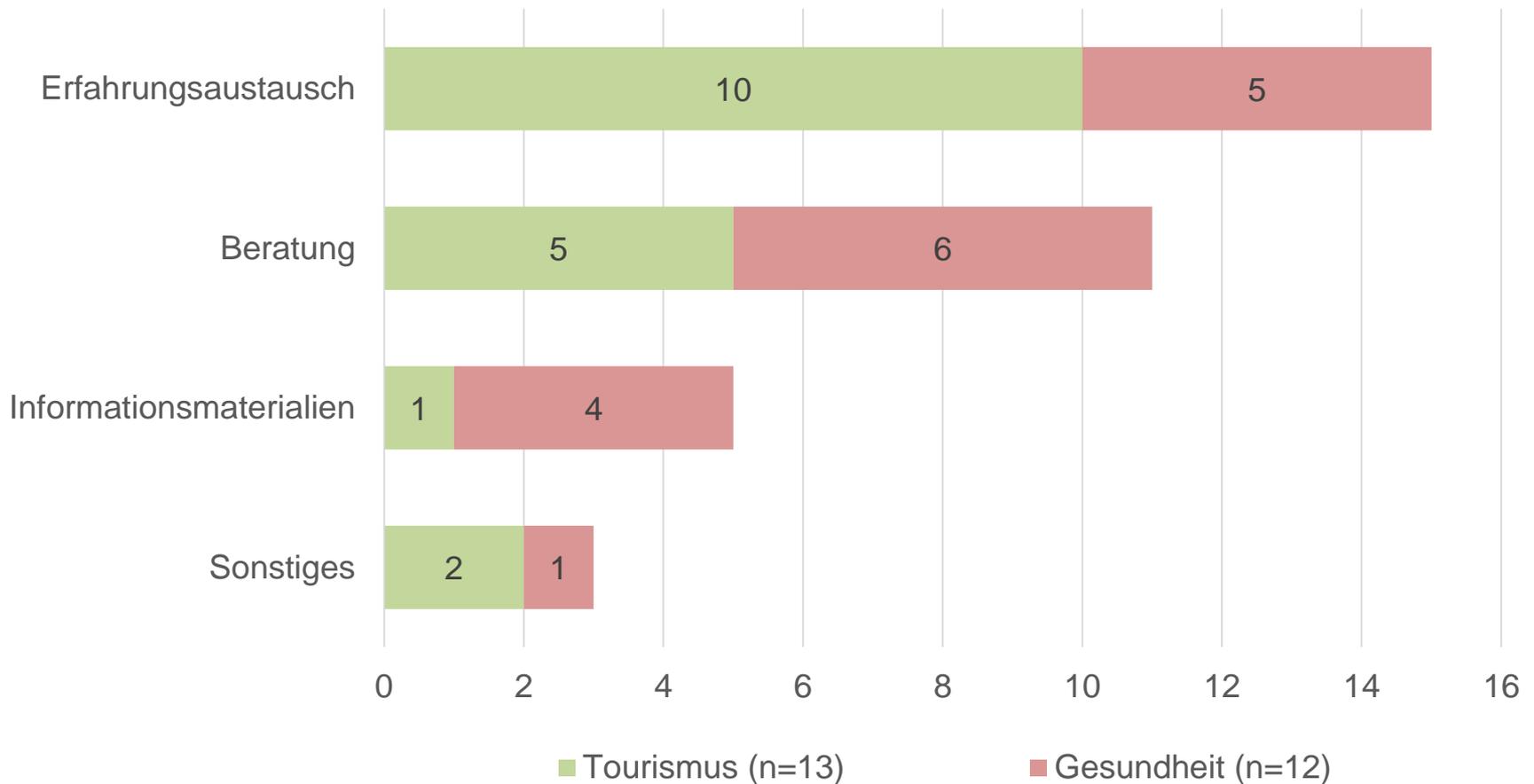
- Drei Viertel (76,4%) der befragten Unternehmen führen Weiterbildungen durch: 88,0% der Gesundheitseinrichtungen und 66,7% der Tourismusunternehmen.
- Dabei werden neben den gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungen von fast allen Unternehmen auch zusätzliche Qualifikationen angeboten.
- 39 Unternehmen nennen aber auch Probleme bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Am häufigsten werden dabei fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen benannt: Zu hohe Kosten und Dienstausschfall der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen an erster Stelle gefolgt von der Angabe „keine Zeit“.

### Mit wem kooperieren Sie bezüglich der Fachkräftesicherung? (Mehrfachnennungen)



Themen	Tourismus	Gesundheit
<b>Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Information und Aufklärung über den Beruf</li> <li>- Mehr Praktika vor der Berufsausbildung</li> <li>- Bessere Vorbereitung durch Schulen</li> <li>- Job-Casting</li> <li>- Für die Zukunft: <u>Geeignete und motivierte Bewerber</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Unterstützung</li> <li>- Ausbildungsführer</li> <li>- Mehr Informationen über den Beruf zu einem früheren Zeitpunkt</li> <li>- Zugang zu Schülern</li> <li>- Für die Zukunft: <u>Geeignete Bewerber, finanzielle Unterstützung und Förderung von Praktika</u></li> </ul>
<b>Mitarbeiterbindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzierung von Weiterbildung</li> <li>- Unterstützung bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung und Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten</li> <li>- Flexibilisierung der KITA-Öffnungszeiten</li> <li>- Wertschätzung des Berufs und gesellschaftliche Anerkennung</li> <li>- Mehr Geld für Pflegestufen und damit für Gehalt</li> </ul>

### Weiterer Unterstützungsbedarf (Mehrfachnennungen)



# Fazit

Themen	Handlungsbedarfe
<b>Beschäftigungs-entwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konstante Beschäftigtenzahlen im Tourismus und steigende Beschäftigtenzahlen in der Gesundheitswirtschaft erwartet → <b>Personalbedarf aufgrund von Erweiterung</b></li> </ul>
<b>Altersstruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- im Branchenvergleich erhöhte Anteile Älterer</li> <li>- Konkreter Ersatzbedarf bis 2025: <b>61 Beschäftigte im Tourismus</b> (Ø2,5 Beschäftigte pro Unternehmen) und <b>288 Beschäftigte in der Gesundheitswirtschaft</b> (Ø10 Beschäftigte pro Einrichtung)</li> </ul>
<b>Geschäftsführungs-nachfolge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In 13 Unternehmen ist die Geschäftsführungsnachfolge in den nächsten Jahren relevant. Bei <b>fünf Unternehmen ist die Nachfolge noch nicht geregelt.</b></li> <li>- Betroffen sind vor allem Tourismusunternehmen (4 der 5). Diese beschäftigen insgesamt 187 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</li> </ul>
<b>Personalakquise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Über zwei Drittel der Unternehmen haben zum Befragungszeitpunkt freie Stellen. Alle Unternehmen erwarten aufgrund der Erfahrungen in den letzten Jahren <b>Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung!</b></li> <li>- Hauptproblem: fehlende Bewerber und fehlende Fachkräfte → <b>Akquisemethoden und Standortwerbung</b></li> </ul>

Themen	Handlungsbedarfe
<b>Personalbindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die befragten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer führen eine Reihe an Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung durch. Dennoch formulieren sie Unterstützungsbedarf: Finanzierung von Weiterbildung, Flexibilisierung KITA-Öffnungszeiten, Wertschätzung des Berufs etc.</li> </ul>
<b>Akquise von Nachwuchskräften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsorientierung ist nach wie vor ein sehr wichtiges Thema, entscheidend sind jedoch neben der theoretischen Vermittlung von Berufsinhalten die praktischen Erfahrungen → <b>bessere Information der Jugendliche durch Praktika</b></li> <li>- Kontakt Schule – Wirtschaft → <b>Zugang zu Jugendlichen</b></li> </ul>
<b>Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frustration aufgrund fehlender bzw. unpassender Bewerber → Gefahr: <b>Rückgang des Ausbildungsengagements</b></li> </ul>
<b>Qualifizierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problem: Finanzierung und Dienstausfall → Gefahr: Nichtnutzung als Instrument der Mitarbeiterbindung → Beratungsbedarf</li> </ul>

## Vielen Dank für Ihr Interesse.

Anja Walter  
ZAB Arbeit  
Regionalbüros für Fachkräftesicherung

ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Telefon: 0331 20029-133  
E-Mail: [anja.walter@zab-brandenburg.de](mailto:anja.walter@zab-brandenburg.de)

Sämtliche Rechte an dieser Präsentation liegen bei der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. Die Übermittlung an Sie dient lediglich Ihrer Information. Jede sonstige Nutzung, insbesondere eine Weitergabe an Dritte, eine externe Nutzung, Bearbeitung oder sonstige Veränderung sowie eine Nutzung zu kommerziellen Zwecken ist nur mit unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. (c) ZAB [2015]. Alle Rechte vorbehalten.