

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Analyse regionaler Fachkräftebedarfe in der Stadt Cottbus 2011/2012

Zusammenfassung

ausgewertet durch das Fachkräftemonitoring
im Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung
der LASA Brandenburg GmbH



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



1. Untersuchte Unternehmen

Für die Unternehmensbefragung zur Erhebung aktueller und zukünftiger Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe in der Stadt Cottbus konnten 125 Unternehmen gewonnen werden. Die Befragungen fanden 2011 und Anfang 2012 statt und richteten sich an Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor. Folgende vier Wirtschaftszweigen (WZ 2008) wurden hauptsächlich untersucht: M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie J: Information und Kommunikation. Es wurden fünf weitere Unternehmen untersucht, die unterschiedlichen WZ-Bereichen zuzuordnen sind und daher aus Datenschutzgründen zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst wurden: C: Verarbeitendes Gewerbe, F: Baugewerbe sowie P: Erziehung und Unterricht (Vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anzahl Befragter Unternehmen	Prozent
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	53	42,4
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	32	25,6
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14	11,2
J: Information und Kommunikation	11	8,8
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	4	3,2
E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	3	2,4
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	2,4
Sonstiges	5	4,0
Insgesamt	125	100,0

Hinsichtlich der Unternehmensgröße spiegelt die Stichprobe die Wirtschaftsstruktur des Dienstleistungssektors der Stadt Cottbus wieder: Untersucht wurden 21 Unternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten, 40 Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und 41 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Somit sind knapp vier Fünftel (82%) der untersuchten Unternehmen in die Kategorie Kleinst- und Kleinunternehmen einzuordnen. Auch mittlere und größere Unternehmen konnten in die Untersuchung einbezogen werden: 18 Unternehmen (14%) haben 50 bis 249 Beschäftigte und vier Unternehmen (3%) haben mehr als 250 Beschäftigte.

2. Wirtschaftliche Entwicklung

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation der untersuchten Betriebe sehr positiv dar: 59 Unternehmen, also etwa 48 Prozent der untersuchten Unternehmen, konnten in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, ebenfalls 44 Unternehmen (36%) hatten konstante Umsatzzahlen. Dagegen mussten 20 Unternehmen (16%) Umsatzeinbu-

Ben hinnehmen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen an, so wird deutlich, dass der größte Anteil der Beschäftigten der Stichprobe (81%) in Unternehmen tätig ist, die steigende oder zumindest konstante Umsatzzahlen erreichen konnten.

Stark sinkende Umsatzzahlen in den letzten zwei Jahren gaben drei Unternehmen des Wirtschaftszweigs M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, zwei Unternehmen des Wirtschaftszweigs G: Handel sowie jeweils ein Unternehmen der Wirtschaftszweige N: Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen sowie J: Information und Kommunikation an.

Für die nächsten zwei Jahre sind die Umsatzerwartungen der befragten Unternehmer optimistisch: Knapp die Hälfte der Unternehmer (47%) rechnet mit einer konstanten Umsatzentwicklung, 40 Prozent der Unternehmer erwartet Umsatzsteigerungen. Besonders optimistisch sind die Unternehmen des Wirtschaftszweigs G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen: 61,5 Prozent der Befragten erwarten Umsatzsteigerungen in den nächsten zwei Jahren. Alle anderen Unternehmen erwarten konstante Umsatzentwicklungen. Leichte Umsatzeinbußen werden von 17 Prozent der Unternehmen im Wirtschaftszweig M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen erwartet. Von diesen neun Unternehmen sind sechs Unternehmen im Bereich Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchungen tätig. Auch fünf Unternehmen aus dem Wirtschaftszweig N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen erwarten leichte Umsatzeinbußen in den nächsten Jahren. Dabei handelt es sich um fünf der 12 Unternehmen, die im Bereich Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind.

Die überwiegend gute Umsatzentwicklung der Unternehmen in der Vergangenheit zeigt sich ebenfalls in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre: Insgesamt 37 Prozent der Unternehmen, mit einem Beschäftigungsanteil von 54 Prozent, konnte Beschäftigung aufbauen, 47 Prozent der Unternehmen (Beschäftigungsanteil von 22%) konnte die Belegschaftszahlen konstant halten. 16 Prozent der befragten Unternehmer haben die Beschäftigungszahlen in den letzten beiden Jahren reduziert, wobei die Befragten hauptsächlich von leichten Rückgängen berichten.

Die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwei Jahren wird von der Mehrheit der Unternehmer (61% mit einem Beschäftigtenanteil von 68%) konstant eingeschätzt. Steigende Beschäftigtenzahlen erwarten 31 Prozent der Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von 25 Prozent. Lediglich acht Prozent der befragten Unternehmer erwarten eine negative Beschäftigungsentwicklung.

3. Beschäftigungsstrukturen

Insgesamt wurden mit der Befragung in der Stadt Cottbus 5.435 Beschäftigte, davon 2.867 Frauen und 2.377 Männer, erfasst. Der Wirtschaftszweig N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit insgesamt 32 Unternehmen weist die meisten Beschäftigten innerhalb der Stichprobe mit 3.431 Beschäftigten auf (63%). In diesem Wirtschaftszweig befin-

den sich auch die vier Großunternehmen und damit auch eine hohe durchschnittliche Beschäftigung pro Unternehmen (107 Beschäftigte pro Unternehmen, Befragung insgesamt 43 Beschäftigte pro Unternehmen).

Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt in der Stichprobe insgesamt bei knapp 55 Prozent und somit über dem Brandenburger Durchschnitt von knapp 49 Prozent (Juni 2010). Dies ist vor allen Dingen auf die Branchenauswahl zurückzuführen. In den Dienstleistungsbereichen, im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Frauenbeschäftigung sehr hoch.

Auffällig ist, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter in den einzelnen Wirtschaftszweigen zwar in der Tendenz dem Landesdurchschnitt folgt, dennoch erhebliche Unterschiede zu den Landeszahlen festzustellen sind: Entsprechend den Landeszahlen ist der Anteil von Frauen in traditionell von Männern dominierten Berufszweigen auch in der Stichprobe gering, wie beispielsweise der Wasserversorgung. Dennoch sind hier mit 32 Prozent deutlich mehr Frauen als im Landesdurchschnitt beschäftigt (Vgl. Tabelle 2). Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 64 Prozent dagegen deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 81 Prozent. Gleiches gilt für den Wirtschaftszweig Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

Tabelle 2: Anteil weiblicher Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anteil weiblicher Beschäftigter	
	Stichprobe	Brandenburg insgesamt am 30.06.2010
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=53)	54,8%	55,4%
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=31)*	57,1%	42,8%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	45,7%	54,3%
J: Information und Kommunikation (N=11)	41,0%	43,4%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	63,6%	81,4%
E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (N=3)	31,8%	21,4%
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=2)	72,6%	72,4%
Sonstiges (N=5)	26,3%	-
Insgesamt (N=124)	54,7%	48,5%

Von den 5.397 Beschäftigten sind 3.399 (63,0%) vollzeit- und 1.998 teilzeitbeschäftigt. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter liegt mit 37 Prozent deutlich über dem Brandenburger Durchschnitt über alle Wirtschaftszweige von knapp 20 Prozent (Vgl. Tabelle 3). Dies ist ebenso wie der Anteil weiblicher Beschäftigter auf die Branchenauswahl zurückzuführen. In den Dienstleistungsbereichen, im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen ist die sowohl der Anteil weiblicher Beschäftigter als auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Dies bestätigt sich auch in der Stichprobe: Fast zwei Drittel der Beschäftigten (64%) im Gesundheits- und Sozialwesen und 41

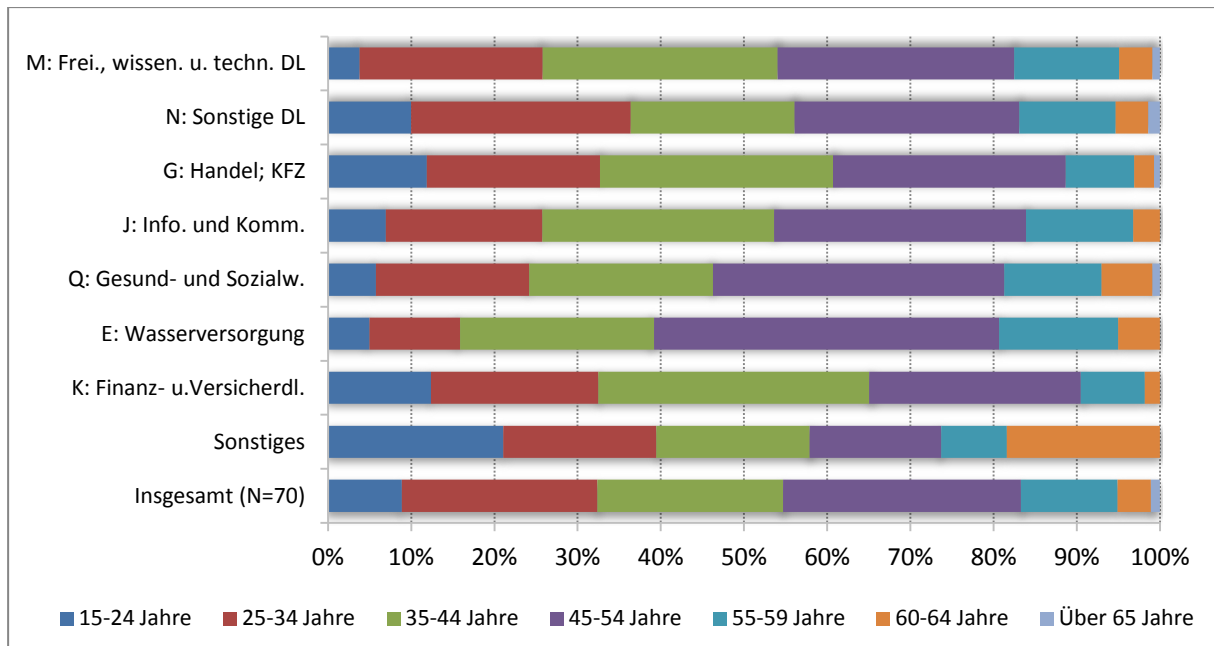
Prozent der Beschäftigten im Wirtschaftszweig N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sind teilzeitbeschäftigt. In beiden Wirtschaftszweigen ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten fast doppelt so hoch wie im Brandenburger Durchschnitt (Vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anteil Teilzeitbeschäftigter	
	Stichprobe	Brandenburg insgesamt am 30.06.2011
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=53)	13,2%	13,6%
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=31)*	40,6%	21,8%
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	23,9%	29,0%
J: Information und Kommunikation (N=11)	16,6%	15,2%
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	63,9%	34,0%
E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (N=3)	3,9%	4,5%
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=2)	29,9%	20,4%
Sonstiges (N=5)	18,4%	-
Insgesamt (N=124)	37,0%	19,6%

Laut der Altersstruktur der untersuchten Unternehmen sind rund 17 Prozent der Beschäftigten über 54 Jahre alt (Vgl. Abbildung 1). Der Brandenburger Durchschnitt lag im Juni 2010 bei 16 Prozent. In den nächsten zehn Jahren wird eine durchschnittliche, aber nicht zu unterschätzende Verrentungswelle auf die untersuchten Unternehmen zukommen. Insgesamt müssen in den nächsten fünf Jahren 274 Beschäftigte ersetzt werden. In den nächsten fünf bis zehn Jahren kommen weitere 622 Fachkräfte hinzu, die aus Altersgründen aus den Unternehmen ausscheiden. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der über 54-Jährigen im Bereich Sonstiges (18,4%). Jedoch ist gerade in diesem Wirtschaftszweig die Altersgruppe der 15 bis 24-Jährigen überproportional, was auf eine intensivere Nachwuchsförderung und das Erkennen der Überalterungsproblematik hinweisen könnte. Im Wirtschaftszweig E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen ist sowohl der Anteil der über 54-Jährigen (19,3%) überdurchschnittlich hoch, als auch der Anteil der 45 bis 54-Jährigen (41%). Damit sind in diesem Wirtschaftszweig über 60 Prozent der Beschäftigten über 44 Jahre alt. Überaus gering ist dagegen der Anteil der über 54-Jährigen im Wirtschaftszweig K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit einem Gesamtanteil von unter zehn Prozent.

Abbildung 1: Altersstruktur nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



34 Prozent der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen sehen in Ihrem Unternehmen überalterte Bereiche. In den Unternehmen, in denen Geschäftsführer die Überalterung erkannt haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 22 Prozent und damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von knapp 17 Prozent. Zum Vergleich, in Unternehmen, in denen die Befragten keine Überalterungsproblematik sehen, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 13 Prozent. In 42 von 88 Unternehmen ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche noch nicht gesichert.

Bei 16 der 125 untersuchten Unternehmen mit insgesamt 457 Beschäftigten ist die Geschäftsführernachfolge in den nächsten zwei Jahren nicht gesichert. Generell wird in den meisten Unternehmen versucht, das Unternehmen zu verkaufen oder die Geschäftsführungsnachfolge intern zu lösen.

4. Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zum Befragungszeitraum hatten 37 Unternehmen (30%) freie Stellen. Insgesamt wurden 75 freie Stellen durch 27 Unternehmen konkret angegeben (vgl. Zur Problematik der Überalterung und dem aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei knapp 69 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem der Mangel an jüngeren Fachkräften sowie Auszubildenden genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 4). Als Gründe für den Fachkräftebedarf werden von 34 Prozent dieser Unternehmen Ersatzbedarfe angegeben. Bei 39 Prozent der Unternehmen ist es ein reiner Erweiterungsbedarf. Von 27 Prozent der Unternehmen werden sowohl Erweiterungs- als auch Ersatzbedarf angezeigt.

Zur Problematik der Überalterung und dem aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei knapp 69 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem der Mangel an jüngeren Fachkräften sowie Auszubildenden genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in jedem Wirtschaftszweig.

Tabelle 4: Freie Stellen nach Wirtschaftszweigen zum Befragungszeitpunkt

Wirtschaftszweige	Anzahl freier Stellen*	Gesuchte Berufe
M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=53)	13 (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl.-Ing für Elektrotechnik, Fernmeldetechnik, Informatik - Elektroingenieure oder gleichwertig - Elektroniker - Inbetriebsetzer für Kraftwerkskomponenten - Journalist - Mediengestalter - Rechtsanwaltsfachangestellte (Azubi) - Schallschutzgutachter - Vertriebler
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=32)	43 (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Techniker, 3 Vertriebler - 1 Trainingsbereich, 1 Kundenbereich, 1 Koordination/Leitung - Absetzer/Abroller - Callcenter Agents, Kundenbetreuung, Beratung - Callcenter Agents, FK für Dialogmarketing - Chemielaboranten/Schweißer/Maschinenbauingenieure - Disponenten - Gebäudereiniger - Gebäudereinigung, Grünanlagen, Objektleiter/Vorarbeiter Gebäudereinigung, Schlosser (LKW) - Gewerblich-technischer Bereich, Elektriker, Maler, Schweißer, Helfer - Reiseverkehrskaufmann/-frau - Schlosser, Schweißer E und MAG - Schweißer, Elektriker - Schweißer, Industriemechaniker, Konstruktionsmechaniker - Sicherheitsmitarbeiter - WIG-Schweißer, Schlosser für Kraftwerksanlagen, Dreher, Elektriker
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=14)	7 (N=3)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 für Ein- und Verkauf von Haustechnik, 1 Kundenbetreuer (Bestandskunden), Bau- und Werkzeugtechnik - 1 Kraftfahrer, 1 Kaufmann/-frau Groß- und Außenhandel (Großhandel) - 1 Vertriebsmitarbeiter im Außendienst, 1 Servicetechniker - 3 Stellen als Florist
J: Information und Kommunikation (N=11)	8 (N=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Bürokaufmann/-frau - Finanzbuchhaltung

		- IT-Informatiker - IT-Systeminformatiker oder Fachinformatiker oder IT-Kaufmann - Systemelektroniker
Q: Gesundheits- und Sozialwesen (N=4)	-	
E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (N=3)	2 (N=1)	- Für Vertrieb
K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=3)	-	
Sonstiges (N=5)	2 (N=1)	- Elektriker, Fernmeldemonteure
Insgesamt (N=125)	75 (N=27)	-

* Nur ein Teil der Unternehmen, die freie Stellen haben, geben eine konkrete Anzahl an. Gefragte Berufe werden dagegen in den meisten Fällen konkret benannt.

Als häufigste Methoden, um Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen die Agentur für Arbeit (66%), Mundpropaganda (60%), Regionale Zeitungen (42%), Internet (38%) und eigene Ausbildung (36%) an. Vor dem Hintergrund des hohen Bedarfs an hochqualifizierten und gut ausgebildeten Fachkräften scheinen die Kontakte zu Hochschulen und Schulen für die Personalakquise zu gering genutzt.

Dieses Bild bestätigt sich in den Angaben zu den Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz: Lediglich knapp sieben Prozent der Unternehmen kooperieren mit Schulen. Des Weiteren verweist nur jedes fünfte Unternehmen auf eine Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen und Fach- bzw. Hochschulen, beispielsweise mittels Praktika, Forschungsprojekten und Diplomarbeiten. Häufiger sind Kooperationen mit anderen Unternehmen (24%) und Bildungsdienstleistern (37%). In den nächsten Jahren müssen diese Kooperationen noch strategischer für die Personalgewinnung und -entwicklung eingesetzt werden.

5. Ausbildung

Knapp 36 Prozent der untersuchten Unternehmen bilden aus. Damit ist das Ausbildungsengagement im Dienstleistungsbereich im Vergleich zu Untersuchungen im Verarbeitenden Gewerbe deutlich geringer.

Betrachtet man das Ausbildungsengagement im Zeitverlauf, wird deutlich, dass das Ausbildungsengagement in der Vergangenheit (54%) in der Stadt Cottbus um einiges höher war. Für die Zukunft planen jedoch die meisten Unternehmen (50%), dieses Engagement wieder auszubauen. Die meisten Unternehmen (81%) bilden nach Bedarf und 18 Prozent der Unternehmen sogar über Bedarf aus.

Insgesamt bilden die untersuchten Unternehmen 181 Auszubildende in 30 Berufen (Vgl. Tabelle 5) aus. Davon sind 78 männlich und 96 weiblich.

Tabelle 5: Ausbildungsberufe

Genannte Ausbildungsberufe	
- Altenpfleger/in	- Kauffrau/mann für Dialogmarketing
- Anlagenmechaniker/in	- Kaufmann/frau im Einzelhandel
- Bankkaufmann/frau	- Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel
- Baustoffprüfer/in	- Lagerlogistiker/in
- Bürokaufmann/frau	- Mediengestalter/in (Bild und Ton)
- Elektriker/in	- Medienkaufleute
- Elektroniker/in für Betriebstechnik	- Notarfachangestellte/r
- Fachinformatiker/in	- Polsterer/Polsterin
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit	- Rechtsanwaltsfachangestellte/r
- Florist/in	- Schilder/Lichtreklame
- Glas- und Gebäudereiniger/in	- Steuerfachangestellte/r
- Grafiker/in	- Sportmanagement
- Immobilienkaufmann/-frau	- Systemelektroniker/in oder IT- Systemelektroniker/in
- Industriekaufmann/frau	- Textilreiniger/in
- Kauffrau/mann für Bürokommunikation	- Veranstaltungskauffrau/mann

In der Befragung geben etwa 53 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Lehrstellenbesetzung an. Die befragten Unternehmer und Personalverantwortlichen nennen hier hauptsächlich fehlende Bewerber und unzureichende Bildungsvoraussetzungen.

Positiv für die Ansprache von Schülern und Studenten ist das Angebot von Praktika und Ferienjobs. Knapp die Hälfte der untersuchten Unternehmen bietet Praktika für Schüler und 39 Prozent der Unternehmen Praktika für Studenten an. Zum Befragungszeitpunkt hatten 34 Unternehmen insgesamt 63 Schülerpraktikanten. Trotz dieser Möglichkeiten, potenzielle Nachwuchskräfte kennen zu lernen und an das Unternehmen zu binden, gibt es Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung.

6. Weiterbildung

90 Prozent der untersuchten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren Weiterbildungen für die Mitarbeiter durchgeführt, wobei in 71 Prozent der Unternehmen mehr als jeder zweite Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat. Der Anteil an Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, ist mit etwa 15 Prozent vergleichsweise gering.

7. Fazit

Die Ausgangssituation für die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Fachkräftenachfrage im Dienstleistungssektor in der Stadt Cottbus ist überwiegend positiv: Die untersuchten Unternehmen weisen eine positive bis konstante Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren auf und sehen diesbezüglich auch optimistisch in die Zukunft.

Im Vergleich zu anderen regionalen Befragungen sind die Altersstrukturen der untersuchten Unternehmen relativ ausgewogen und entsprechen in etwa den Zahlen des Landes Brandenburg insgesamt. Auffällig ist, dass innerhalb der Wirtschaftszweige deutliche Unterschiede in den Altersstrukturen vorhanden sind und in einigen Branchen hohe Anteile älterer Beschäftigter festgestellt wurden. Positiv ist jedoch, dass ein Großteil der Unternehmer, die höhere Anteile älterer Beschäftigter haben, die Situation erkannt haben und rechtzeitig Nachwuchsförderung betrieben haben bzw. betreiben. Die Sensibilität für die Ersatzbedarfe in den Unternehmen ist laut Untersuchungsergebnissen bei den Geschäftsführern und Personalverantwortlichen vorhanden. Nichts desto trotz ist die Personalfolge für die überalterten Bereiche bei der Hälfte der Unternehmen noch nicht gesichert.

Neben diesen Ersatzbedarfen hat mehr als ein Drittel der Unternehmen auch Personalbedarfe aufgrund von Erweiterungen. Insgesamt hatten 30 Prozent der untersuchten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt freie Stellen. Wie in allen regionalen Untersuchungen zum Fachkräftemangel werden auch in der Stadt Cottbus hauptsächlich gut ausgebildete Fachkräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau und Spezialkenntnissen gesucht.

Die Mehrheit der befragten Geschäftsführer gibt an, Probleme bei der Stellenbesetzung sowie Probleme bei der Akquise von Auszubildenden zu haben. Hier müssen unter anderem auch die eingesetzten Rekrutierungsmethoden überprüft und ergänzt werden. So gibt es zwar Kooperationen mit Schulen und Hochschulen laut Aussagen der Geschäftsführer, diese werden jedoch noch zu wenig strategisch für die Personalakquise genutzt. Die Praktikaangebote für Schüler und Studenten müssen stärker für die Ansprache und Bindung von Nachwuchskräften eingesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Probleme der Region mit vorwiegend demografischen Ersatzbedarfen und dem hohen Bedarf an Fachkräften, sollte das bisherige Ausbildungsengagement weiter ausgebaut werden.

Die personalwirtschaftliche Herausforderung der nächsten Jahre wird eine gezielte Ansprache und Bindung junger Fachkräfte in der Region sein. Hier sind die untersuchten Unternehmen bereits gut aufgestellt, diese Aktivitäten müssen jedoch weiter ausgebaut und strategischer genutzt werden.

Impressum:

LASA Brandenburg GmbH
Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

0331-600 22 00
lasa@lasa-brandenburg.de

Mai 2012