

AUSBILDUNGSPLATZ- POTENZIALANALYSE

REGION NORDOST-BRANDENBURG

KURZFASSUNG

Klaus Müller, Axel Dosch, Renate Müller, Andrej Lange

AUFTRAGGEBER

Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e.V.
JOBSTARTER-Projekt „Gemeinsam ausbilden – Zukunft sichern“

AUFTRAGNEHMER

Institut für Sozioökonomie
Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e.V.



Müncheberg, Juli 2007

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Aufgabenstellung | 1 |
| 2. Ausgangssituation | 1 |
| 3. Ergebnisse der Strukturanalyse | 2 |
| 3.1 Charakterisierung der Landkreise Barnim, Märkisch-Oderland, Uckermark.... | 2 |
| 3.2 Bevölkerungsentwicklung im Untersuchungsgebiet..... | 4 |
| 3.3 Aktuelle Ausbildungssituation..... | 6 |
| 3.4 Beschäftigtenstruktur und Wirtschaftskraft..... | 6 |
| 4. Ergebnisse der Unternehmensbefragungen | 8 |
| 4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung..... | 8 |
| 4.2 Ergebnisse der mündlichen Befragung..... | 10 |
| 5. Zusammenfassung | 14 |
| 6. Schlussfolgerungen | 16 |
| | |
| Kontaktdaten..... | 18 |

1. Aufgabenstellung

Bundesregierung und Wirtschaft haben sich mit dem Ausbildungspakt das Ziel gesetzt, jedem ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Mit dem Ausbildungspakt ist es gelungen, trotz des Beschäftigungsrückgangs der vergangenen Jahre die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zu steigern. Nur durch ein breites Bündnis starker Partner kann das auch in den nächsten Jahren erreicht werden. Mit dem Programm „JOBSTARTER - für die Zukunft ausbilden“¹ werden bis 2010 Projekte in ganz Deutschland gefördert, die Unternehmen bei der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze unterstützen.

Im Rahmen des JOBSTARTER-Projekts „Gemeinsam ausbilden“ hat die Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e.V. als Projektträger eine branchenübergreifende Analyse zu Ausbildungspotenzialen im Nordosten des Landes Brandenburg in Auftrag gegeben (Landkreise Märkisch-Oderland, Barnim, Uckermark). Die Untersuchungen (Strukturanalyse und Unternehmensbefragungen) wurden vom Institut für Sozioökonomie im Leibniz-Zentrum für Agrarlandforschung (ZALF) e.V. unter Leitung von Professor Klaus Müller durchgeführt.

Ziel der Studie ist es, Hemmnisse und Ursachen für den aktuellen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Region zu identifizieren und auf dieser Grundlage Hinweise zu liefern, wie die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden kann. Zudem sollen die zukünftige Entwicklung von Angebot und Nachfrage an Fachkräften in Nordost-Brandenburg erfasst und mögliche proaktive Anpassungsstrategien skizziert werden. Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung:

2. Ausgangssituation

Angesichts eines sich abzeichnenden gravierenden Rückgangs an Schulabgängern werden sich die Rekrutierungsbedingungen für den potenziellen Nachwuchs in Unternehmen in wenigen Jahren deutlich verschlechtern. Die Zahl junger Menschen in der Altersgruppe zwischen 16 und 25 Jahren wird sich in den neuen Bundesländern bis 2015 fast halbieren. In den äußeren Entwicklungsräumen Brandenburgs geht der Anteil junger Menschen, von 1997 aus betrachtet, um fast 60 % zurück. Eine mögliche zeitweise Entspannung auf dem Arbeitsmarkt ab 2008 kann mit einer Verknappung des Fachkräftenachwuchses für duale Ausbildungsgänge einhergehen.

Die Lage wird durch die Abwanderung qualifizierter (junger) Arbeitskräfte weiter verschärft. In einzelnen Wirtschaftsbereichen wird trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit bereits heute über fehlende Fachkräfte geklagt und auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften hingewiesen. Mittelfristig ist ab den Jahren 2008 und 2009 eine Nachwuchskräftelücke zu erwarten. Gleichzeitig wird die duale betriebliche Ausbildung in Brandenburg die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den kommenden Jahren nicht befriedigen können, selbst wenn die Schülerzahlen aus demografischen Gründen zurückgehen. Die Ursache liegt in der hohen Zahl von Altbewerbern begründet - Ausbildungssuchende, deren Schulabschluss mehrere Jahre zurückliegen kann - und in der unbefriedigenden Ausbildungseignung der Schulabgänger in allen Schulformen.

80 % aller Brandenburger Betriebe beschäftigen nicht mehr als neun Mitarbeiter. Untersuchungen zeigen, dass in Unternehmen dieser Größenordnung überwiegend nur eine kurzfristige am aktuellen Bedarf oder der Auftragslage ausgerichtete Personalplanung existiert. Eine Studie zur Fachkräfteentwicklung in Brandenburg bestätigt, dass viele kleinere Unternehmen in den vergangenen Jahren kaum systematisch Nachwuchskräfte aufgebaut haben, während der Kern vieler Stammelegschaften mittlerweile ein Alter zwischen 46 und 60 Jahren aufweist. Bis Ende 2010 ist lt. Brandenburger Fachkräftestudie mit einem Fachkräftebedarf von annähernd 100.000 Personen in der Brandenburger Wirtschaft zu rechnen.

¹ Finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union.

Von 66.051 Brandenburger Betrieben sind 34.347 (52 %) zur Ausbildung berechtigt, davon bilden jedoch nur 16.513 Betriebe (25 %) aus. Auch diese Unternehmen bilden nicht fortlaufend aus. 17.834 Betriebe (27 %) sind ausbildungsberechtigt und tun es nicht. Dies liegt insbesondere an der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur des Landes. Zudem sind 31.704 Betriebe (47,9 %) noch ohne Ausbildungsberechtigung. In Summe ergibt sich ein Potenzial an 49.538 noch nicht auszubildenden Betrieben zur Beteiligung an Ausbildung. Vor dem Hintergrund des skizzierten Szenarios zum Fachkräftebedarf und dem fortschrittsbedingten Trend zur Weiterqualifizierung ergibt sich die Notwendigkeit, qualifiziertes Personal im Betrieb selbst auszubilden bzw. im eigenen Betrieb systematisch zu qualifizieren.

3. Ergebnisse der Strukturanalyse

Für die Strukturanalyse wurden aus verschiedenen Quellen sekundärstatistische Informationen zusammengetragen und aufbereitet. Wesentliche Informationsquellen sind die Brandenburger Regionalstatistik des Wirtschaftsministeriums, insbesondere Brandenburg regional 2006, der Strukturatlas 2005 des Landesamtes Bauen/Verkehr (LBV), Arbeitsmarktberichte der Arbeitsagenturen in Ost-Brandenburg, INKAR-Datensätze des BBR, die kleinräumige Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2030 (LBV) und Daten des DIHK und der IHK Frankfurt (Oder). Zusätzlich wurde auf das gemeinsame Landesentwicklungsprogramm der Länder Berlin und Brandenburg (Entwurf LEPro), den Landesentwicklungsplan (LEP), den Prognos-Zukunftsatlas 2006 und 2007 sowie die Studie "Deutschland 2020 – Die demographische Zukunft der Nation" (Berlin Institut) als Daten- und Informationsquellen zurückgegriffen.

Die Arbeitsfragen für die Auswertung des statistischen Materials wurden wie folgt formuliert:

1. Welche Wertschöpfung erfolgt in der Region in welchen Branchen und welche Unternehmen sind unter den aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen ausbildungsfähig?
2. Welches mittelfristige Fachkräfteangebot ergibt sich auf der Basis der demografischen Entwicklung (Geburten- und Sterberaten, Wanderungssaldo) in der Region?

3.1 Charakterisierung der Landkreise

Landkreis Barnim

Der Landkreis Barnim erstreckt sich von der nordöstlichen Stadtgrenze Berlins bis an die Oder. Verwaltungssitz ist die Stadt Eberswalde mit der Fachhochschule (Mittelzentrum). Landschaftsschutzgebiete (60 % der Kreisfläche) und Naturschutzgebiete (10 %) sind Voraussetzung für zwei Großschutzgebiete (Naturpark und Biosphärenreservat).

53 % der Bevölkerung leben im engeren Verflechtungsraum, der eine Siedlungsdichte von 200 Ew/km² aufweist, während die Bevölkerung im äußeren Entwicklungsraum schrumpft (1994-2004: 9 %). Trotz Abwanderung und negativer natürlicher Bevölkerungsentwicklung wächst die Bevölkerung insgesamt (17 %). Die räumliche Disparität wird laut den Bevölkerungsprognosen auch in Zukunft erhalten bleiben und zu einem langsamen Bevölkerungsrückgang führen. Sowohl beim Bruttoinlandsprodukt als auch bei der Bruttowertschöpfung liegt Barnim unter dem Landesdurchschnitt, bedingt durch die hohen Auspendlerzahlen. Der Anteil des Baugewerbes nimmt ab, der des Gewerbes und insbesondere der Dienstleistungen zu. Der Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft entspricht mit ca. 3,4 % dem Landesmittel, während der Bruttowertschöpfungsanteil des Primärsektors sehr niedrig ist. Der Strukturwandel in der Industrie betraf vor allem die Gegend um Eberswalde, wobei dies auch heute noch der einzige Regionale Wachstumskern ist. Die Nutzung der Tourismus- und Naherholungspotenziale ließ die Anzahl der Gästebetten stark ansteigen.

Wie alle Berliner Umlandkreise weist auch Barnim eine zwischen engerem Verflechtungsraum und äußerem Entwicklungsraum divergierende Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung auf. Hohe Auspendlerzahlen verdeutlichen die enge Verflechtung und Abhängigkeit vom Berliner Arbeitsmarkt.

Deshalb ist die Arbeitslosigkeit in den Berlin nahen Gemeinden deutlich niedriger, erreicht jedoch nicht die Werte von Umlandkreisen anderer deutscher Metropolregionen. Seit 1993 nahmen die Arbeitslosenzahlen absolut und relativ fast jährlich zu. Während die Frauenarbeitslosigkeit unter dem Landesdurchschnitt liegt, gibt es einen hohen Anteil Langzeitarbeitsloser.

Landkreis Märkisch-Oderland

Der Kreis Märkisch-Oderland zeichnet sich durch einen hohen Anteil von Agrarflächen (64 %) aus, die vorwiegend ackerbaulich genutzt werden. Mit 90 Ew/km² liegt die Bevölkerungsdichte etwa im Landesdurchschnitt, mehr als die Hälfte der Einwohner konzentrieren sich in den sieben Gemeinden des engeren Verflechtungsraumes. Hier liegt die Einwohnerdichte bei mehr als 300 Ew/km². Die Bevölkerungsentwicklung ist seit 1993 durch kontinuierlichen Zuwachs geprägt (1990-2004: +11 %). Ursache dafür ist die Wohnsuburbanisierung der Berliner Bevölkerung in die Gemeinden des engeren Verflechtungsraums. Einen negativen Trend zeigt die Alterstrukturentwicklung. Der Anstieg des Durchschnittsalters bei gleichzeitigem Bevölkerungsrückgang wird sich laut Prognosen fortsetzen (Durchschnittsalter 2020: 48,6 Jahre). Bis zum Jahr 2020 ist mit einem Bevölkerungsrückgang zu rechnen, da die natürliche Bevölkerungsentwicklung nicht von der Migration kompensiert wird. Im äußeren Entwicklungsraum ist mit einem Rückgang der Einwohner um ca. 10 % zu rechnen.

Beim Bruttoinlandsprodukt je Einwohner liegt Märkisch-Oderland deutlich unter dem Landesdurchschnitt; eine abnehmende Entwicklung ist seit 1998 zu beobachten. Auch das absolute BIP weist einen leichten Rückgang auf. Ursache sind neben der ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung bis 2004, vor allem gestiegene Einwohnerzahlen bei gleichzeitig zunehmendem Anteil an Arbeitsplatzauspendlern nach Berlin und Frankfurt (Oder) (Auspendlerüberschuss 2004: 54 %). Besonders der Rückgang der Wertschöpfung im produzierenden Gewerbe konnte nicht kompensiert werden, obwohl der tertiäre Sektor eine steigende Bedeutung hat. Der Anteil des produzierenden Gewerbes in Märkisch-Oderland ist im Landesvergleich am niedrigsten, die Dienstleistungen liegen dagegen sehr hoch. Auch der Anteil des Primärsektors liegt mit fast 6 % deutlich über dem Landesmittel.

Die Beschäftigtenzahlen gingen insgesamt von 1996-2004 um fast 30 % zurück, wobei hier sowohl der Berlin nahe Raum als auch die peripheren Gebiete betroffen waren. Die Arbeitslosigkeit im Kreis liegt aktuell bei 14,9 % und ist damit die höchste Quote in allen Berliner Umlandkreisen. Arbeitsmarktdisparitäten bestehen zwischen dem Berlin nahen (Strausberg) und dem peripheren Raum (Seelow, Bad Freienwalde). Landkreisweit betrachtet liegt der Anteil der arbeitslosen Frauen und älteren Arbeitslosen ebenso wie die Jugendarbeitslosigkeit unter dem Landesmittel.

Der Landkreis weist keine Regionalen Wachstumskerne auf. Die Standorte Strausberg (Luftfahrt) und Rüdersdorf (Papier, Metall etc.) werden als Branchenschwerpunktorte von der Landesregierung besonders gefördert. Die Siedlungstätigkeit ist vor allem durch kommerzielle Flächennutzung (Windparks, Einkaufszentren, touristische Einrichtungen) geprägt. Positiv zur wirtschaftlichen Entwicklung hat in den letzten Jahren der Tourismus beigetragen. Die Übernachtungszahlen haben sich in den 1990er Jahren mehr als verdoppelt. Seit Ende des letzten Jahrzehnts stagniert die Entwicklung.

Landkreis Uckermark

Der Landkreis Uckermark liegt im äußersten Nordosten Brandenburgs und ist mit einer Fläche von rd. 3000 km² der größte Landkreis in Deutschland. Im Osten bildet die Oder die Grenze zu Polen, im Norden grenzt das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern an. Die Kreisverwaltung hat ihren Sitz in der Stadt Prenzlau (Mittelzentrum), die mit rd. 21.000 Einwohnern die zweitgrößte Stadt im Landkreis ist. Mit einem Landwirtschaftsflächenanteil von 63 % und einem Anteil der Landwirtschaftsbeschäftigten von über 8 % (Land: 4 %) stellt der Landkreis einen typisch ländlich geprägten Raum dar. Mit einer Einwohnerdichte von 46 Ew/km² und einer Siedlungs- und Verkehrsdichte von nur 6 % gehört die Uckermark zu den dünnst besiedelten Regionen Deutschlands. Bis 2005 verlor der

Landkreis Uckermark 17 % seiner Einwohner. Bis 2020 wird die Einwohnerzahl aufgrund starker Geburtendefizite und weiterer Wanderungsverluste um 15 % schrumpfen.

Industrielles und wirtschaftliches Zentrum und zugleich einziger Regionaler Wachstumskern ist die Stadt Schwedt/Oder mit knapp 38.000 Einwohnern. Mit zwei weiteren kleineren Industrie- bzw. Dienstleistungsstandorten im Landkreis wird eine Industriedichte (= Anzahl der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe je 1.000 Einwohner) erreicht, die mit einem Wert von 51 im Durchschnitt des Landes Brandenburg liegt. Beim Bruttoinlandsprodukt und bei der Bruttowertschöpfung liegt der Landkreis Uckermark im Kreisvergleich auf dem 11. Platz. Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes bei der Bruttowertschöpfung liegt mit über 34 % (2003) über dem Landesdurchschnitt (25 %). Die Nutzung der natur- und kulturlandschaftlichen Tourismuspotenziale hat zu einer Verdopplung der Betten- und Übernachtungszahlen seit 1992 geführt.

Der massive Arbeitsplatzabbau in Industrie und Landwirtschaft zu Beginn der 1990iger Jahre konnte bislang nicht kompensiert werden. Anhaltende Strukturdefizite und fehlende Wirtschaftsinvestitionen haben zu dauerhaft hohen Arbeitslosenquoten (2004: 28 %) geführt. Mit 28,1 % weist der Landkreis Uckermark eine der höchsten Frauen-Arbeitslosenquoten in Deutschland auf. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt mit knapp 50 % deutlich über dem Landes- und Bundesdurchschnitt (2004: 44 bzw. 39 %).

3.2 Bevölkerungsentwicklung im Untersuchungsgebiet

Aktuelle Bevölkerungszahlen: Große Disparitäten zwischen Speckgürtel und Peripherie

Im Landkreis Barnim lebten zum Jahresende 2005 knapp 177.000 Einwohner, darunter über die Hälfte (54 %) in den fünf Gemeinden des engeren Verflechtungsraums. Aufgrund langjährig anhaltender Wanderungsgewinne weist der Landkreis Barnim mit 118 Ew/km² die höchste Bevölkerungsdichte im Land Brandenburg auf (Land: 87 Ew/km²). Dabei ist der engere Verflechtungsraum mit 200 Ew/km² mehr als doppelt so dicht besiedelt wie der äußere Entwicklungsraum. Auch im Landkreis Märkisch-Oderland konzentriert sich mehr als die Hälfte (56 %) der rd. 192.000 Einwohner in den sieben Gemeinden des engeren Verflechtungsraums. Die Einwohnerdichte ist hier mit 327 Ew/km² siebenmal größer als im äußeren Entwicklungsraum von Märkisch-Oderland. Mit einer mittleren Bevölkerungsdichte von 46 Ew/km² gehört die Uckermark nicht nur in Brandenburg sondern deutschlandweit zu den dünnst besiedelten Landkreisen. Die Bevölkerungsverteilung verdeutlicht die disperse Siedlungsstruktur: Zwei Drittel der knapp 140.000 Einwohner haben ihren Wohnsitz in den vier Städten mit über 10.000 Einwohnern (Schwedt/Oder, Angermünde, Templin, Prenzlau). In den „kleineren“ Gemeinden unter 1.000 Einwohnern (fast zwei Fünftel aller Gemeinden) leben weniger als 7 % der Kreisbevölkerung.

Bevölkerungsentwicklung 1990 bis 2005: Barnim und Märkisch-Oderland wachsen, die Uckermark entvölkert sich

Die Bevölkerungsentwicklung in den Landkreisen Barnim und Märkisch-Oderland ist seit 1993 durch stetigen Zuwachs geprägt. Im Zeitraum von 1990 bis 2005 nahm die Bevölkerungszahl um fast 18 bzw. 11 % zu. Die positive Einwohnerentwicklung ist auf die hohen Zuwanderungen aus Berlin in die Gemeinden des engeren Verflechtungsraums zurückzuführen. Im Gegensatz dazu steht die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Uckermark: Sie weist mit etwa 18 % den dritthöchsten relativen Einwohnerverlust aller Brandenburger Landkreise auf. An dem Bevölkerungsrückgang sind die Wanderungsverluste mit zwei Dritteln und die Geburtendefizite mit einem Drittel beteiligt.

Bevölkerungsprognose und Altersstruktur bis 2020: Erwerbsbevölkerung wird dramatisch abnehmen, Einbruch der Schülerzahlen 2010

Im Land Brandenburg wird die Bevölkerung im Prognosezeitraum 2004 bis 2020 um knapp 6 % zurückgehen. Ursache dafür sind die ständig steigenden Geburtendefizite in allen Brandenburger Landkreisen. Die gegensätzliche Bevölkerungsentwicklung zwischen den Berliner Umlandgemeinden und den Berlin fernen Gemeinden wird sich auch in Zukunft verstärkt fortsetzen. Während im Berliner Umland die Bevölkerungszahl wanderungsbedingt weiter wächst, hält der Bevölkerungsrückgang im äußeren Entwicklungsraum weiter an. Diese differenzierte Entwicklung wird dazu führen, dass die Bevölkerung im Landkreis Barnim um ca. 1 % bis 2020 zurückgeht, während im Landkreis Uckermark die Einwohnerzahlen um rd. 14 % sinken werden. Hier werden die natürlichen Bevölkerungsverluste durch weitere Wanderungsverluste noch verstärkt.

Die prognostizierte Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) für den Zeitraum 2005 bis 2020 zeigt für die Landkreise Barnim, Märkisch-Oderland und Uckermark eine negative Entwicklung. Die Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials um rd. 23 % in der Uckermark wird fast doppelt so hoch ausfallen wie in den beiden anderen Landkreisen (Märkisch-Oderland -12 %, Barnim -13 %). Der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials wird insbesondere in den wachsenden Zweigen der Brandenburger Wirtschaft zu einem Fachkräftemangel führen. Besonders spürbar wird dieser Fachkräftemangel in den äußeren Regionen sein, da hier zum einen die Erwerbspersonenzahl besonders stark sinkt, zum anderen hier einige der zentralen Zweige des verarbeitenden Gewerbes angesiedelt sind (z.B. Schwedt/Oder).

Tiefgreifende Veränderungen bis zum Jahr 2020 betreffen die Altersgruppen der Jugendlichen im Alter von 16 bis unter 19 Jahre und 19 bis unter 25 Jahre. Für das Jahr 2010 ist bereits mit einer Halbierung der Altersgruppe im Schulalter der Sekundarstufe II und im Lehrlingsalter (16 bis unter 19 Jahre) zu rechnen, insbesondere im äußeren Entwicklungsraum. Ursache hierfür ist der starke Geburtenknick zu Beginn der 1990iger Jahre. Auch die Altersgruppe der 19- bis unter 25-jährigen erfährt bis zum Jahr 2020 einen starken Rückgang. Für die peripheren Regionen wird ein Rückgang von über 50 % angenommen während die Abnahme dieser Altersgruppe in den Berliner Umlandgemeinden bei rd. 25 % liegen wird.

2020: Überalterung in allen Regionen, Abnahme der Erwerbstätigen in der Uckermark

Vor dem Hintergrund einer allgemein rückläufigen Bevölkerungszahl bis 2020 wird sich die Altersstruktur in allen drei Landkreisen zu Gunsten der Senioren und zu Lasten der Einwohner im erwerbsfähigen Alter entwickeln. Der Landkreis Uckermark ist besonders stark von der Abnahme der Personengruppe im erwerbsfähigen Alter betroffen. Dabei wirken die Abwanderung jüngerer Arbeitskräfte und die sich selbst verstärkenden Effekte geringerer Geburtenraten zusammen. Die Anzahl der Personen im Seniorenalter steigt also in Bezug auf jüngere Altersgruppen an.

In den Gemeinden des engeren Verflechtungsraumes halten die Zuzüge aus Berlin an, auch wenn sie in Zukunft nicht mehr auf einem so hohen Niveau wie gegenwärtig stattfinden. Da z.Z. vor allem Personen im erwerbsfähigen Alter in die Umlandgemeinden ziehen, könnte dort in Zukunft die Anzahl der Senioren absolut zunehmen, wenn die Zuzügler dort länger verweilen. Bis 2020 steigt die Zahl der über 60-Jährigen um mehr als 40 %, die der über 80-Jährigen um mehr als 100 % an.

Migration: Starke Abwanderung junger Menschen hält an

Im Jahr 2005 ist in allen drei Landkreisen ein hoher Wanderungsverlust in der Altersgruppe der 18 bis unter 30-jährigen in die alten Bundesländer zu verzeichnen. Dieser Wanderungssaldo ist seit Anfang der 1990iger Jahre durchgängig negativ und betrifft in erster Linie die Gemeinden und Landkreise des äußeren Entwicklungsraums. Bis zu 5 % der Generation der 18 bis unter 30-Jährigen (darunter ein hoher Anteil junger gut ausgebildeter Frauen) sind pro Jahr aus den peripheren Regionen abgewandert. Dabei handelt es sich vorwiegend um junge Arbeitsplatz- und Bildungswanderer. Nicht nur das Vorhandensein eines Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes am Zielort

sondern auch die erwartete größere Arbeitsplatzsicherheit, bessere Verdienstmöglichkeiten und mehr Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind wesentliche Motive für die Fortzüge der jungen Generation in die alten Bundesländer.

3.3 Aktuelle Ausbildungssituation

Sehr niedrige Ausbildungsplatzdichte in Nordost-Brandenburg

Nach dem Regionalranking der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft weisen die Landkreise Barnim und Uckermark bei der Ausbildungsplatzdichte erheblichen Nachholbedarf auf. Statistisch betrachtet standen 100 Nachfragern lediglich 85,4 Ausbildungsplätze zur Verfügung (2003). Auch der Landkreis Märkisch-Oderland hat mit 91,4 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragern eine unterdurchschnittliche Ausbildungsplatzdichte. Im Bundesdurchschnitt standen 100 Nachfragern 96,8 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Im Jahr 2006 konnten in den Regionen Barnim, Märkisch-Oderland und Uckermark 660 betriebliche Ausbildungsverhältnisse neu abgeschlossen werden. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist damit aber nicht ausreichend.

Bildungsniveau der Jugendlichen: Unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau der Schulabgänger

Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss liegt in allen drei Landkreisen im Zeitraum 1996 bis 2004 durchgängig über dem Brandenburger Landesdurchschnitt (rd. 9 %). Der Landkreis Uckermark weist mit 11 % im Jahr 2004 den größten Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss auf und liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8,2 % (Landkreis Barnim 8,7 %, Landkreis Märkisch Oderland 8,9 %).

3.4 Beschäftigtenstruktur und Wirtschaftskraft

Die Wirtschaftsstruktur ist geprägt vom Gegensatz zwischen dem Berlin nahen engeren Verflechtungsraum und den peripheren ländlichen Regionen des Landes. Im engeren Verflechtungsraum fiel der Rückgang der Arbeitsplätze in den letzten 10 Jahren deutlich geringer aus als im Landesdurchschnitt und in den Gemeinden des äußeren Entwicklungsraumes. Barnim verzeichnete z. B. im engeren Verflechtungsraum einen Rückgang von 10 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1996 und 2004 gegenüber einem Durchschnitt von 17 % im gesamten Kreis und einem landesweitem Rückgang von 20 %. Der Arbeitsplatzabbau konzentrierte sich im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels in den 1990er Jahren vorrangig auf die Landwirtschaft und das produzierende Gewerbe. Zwar stieg die Beschäftigung bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen an, konnte aber den massiven Rückgang in den anderen Sektoren nicht ausgleichen.

Dem primären Wirtschaftssektor (Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei) kommt in großen Teilen der Uckermark und in den peripher gelegenen Gemeinden von Barnim und Märkisch-Oderland eine überdurchschnittlich große Bedeutung zu. Während im Landesmittel ca. 3 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Sektor tätig sind, liegt der Wert in der Uckermark bei 7 %. Einige Gemeinden im Osten von Märkisch-Oderland und im nordöstlichen Teil von Barnim und der Uckermark weisen Durchschnittswerte von über 30 % auf.

In den Berlin nahen Gemeinden der Landkreise Barnim und Märkisch-Oderland sowie in den Einzugsgebieten größerer Städte (z.B. Schwedt/Oder, Eberswalde) im äußeren Entwicklungsraum ist die Landwirtschaft unterdurchschnittlich ausgeprägt. Hier nehmen der sekundäre und insbesondere der tertiäre Sektor eine größere Rolle ein. Das produzierende Gewerbe ist in den Siedlungsschwerpunkten konzentriert. Aufgrund der überregional bedeutsamen petrochemischen Industrie in Schwedt/Oder ist der Anteil der Beschäftigten in diesem Sektor in der Uckermark mit 28 % am höchsten, gegenüber 21 bzw. 22 % in Märkisch-Oderland und Barnim (Landesdurchschnitt 25 %).

Die Beschäftigung im Dienstleistungssektor dominiert in allen drei Landkreisen; sie ist jedoch in Barnim und Märkisch-Oderland deutlich höher (je 76 %) als in Uckermark (65 %). Der Großteil der Beschäftigten im tertiären Sektor arbeitet in der Nähe Berlins und in den Städten der Landkreise.

Starke Tertiarisierung im engeren Verflechtungsraum von Barnim und Märkisch-Oderland

Auch bei der Betrachtung der Wirtschaftskraft kommt dem Dienstleistungssektor die größte Bedeutung zu. Im Jahr 2004 entfielen 72,9 % der Bruttowertschöpfung im Land auf den tertiären Sektor. Mit 28,5 % trugen die öffentlichen und privaten Dienstleistungen dabei den größten Anteil. Von den drei untersuchten Landkreisen erbrachte der Dienstleistungssektor in Barnim mit 82,4 % der Bruttowertschöpfung den größten Anteil, gefolgt von Märkisch-Oderland mit 80,9 %. In der Uckermark lag der Anteil mit 56 % deutlich darunter. Der vom primären Sektor erwirtschaftete Anteil an der Bruttowertschöpfung liegt in Barnim (1,9 %) unter dem Landesdurchschnitt (2,4 %), in Märkisch-Oderland (3,5 %) und insbesondere in Uckermark (5,3 %) darüber. Ein Großteil der Wirtschaftskraft im zweiten und dritten Sektor konzentriert sich in Barnim und Märkisch-Oderland in den Gemeinden des engeren Verflechtungsraumes, die insbesondere Standorte für unternehmensbezogene Dienstleistungen sind. Darüber hinaus hat der Tourismus in allen drei Landkreisen einen großen Anteil der regionalen Wirtschaftskraft erreicht, mit Schwerpunkten in den Gemeinden des äußeren Entwicklungsraumes. 50 % aller in Barnim lebenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten pendeln zur Arbeit über die Kreisgrenzen, davon 70 % nach Berlin.

Der Kreis Märkisch-Oderland nimmt im landesweiten Vergleich einen der hinteren Ränge beim Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner ein und liegt deutlich unter dem Landesdurchschnitt, obwohl die Bruttowertschöpfung und das Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen deutlich höher sind. Hier macht sich ebenfalls die hohe Anzahl an Auspendlern nach Berlin und Frankfurt (Oder) bemerkbar. Uckermark hat im Vergleich zum Landesmittel ein überdurchschnittlich hohes Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen. Hierzu tragen vor allem die Industrieansiedlungen in Schwedt/Oder bei. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass Uckermark prozentual mehr Beschäftigte im sekundären Sektor hat als das Land insgesamt (2005: 28 % gegenüber 25 % im Land), obwohl der Kreis insgesamt als eher ländlich geprägt gilt. Wie überall in Brandenburg dominieren in der Uckermark kleine und mittelständische Betriebe, nur in Schwedt/Oder sind größere Industrieunternehmen mit mehr als 300 Angestellten angesiedelt. Im Gegensatz zu den anderen Landkreisen, in denen der sekundäre Sektor in den letzten 15 Jahren stetig Anteile an der Wirtschaftskraft eingebüßt hat, hat sich der Anteil in der Uckermark stabilisiert. Im Jahr 2004 stellte das produzierende Gewerbe dort 38,7 % der Bruttowertschöpfung.

Im Gegensatz zu den beiden anderen untersuchten Landkreisen spielen Pendlerströme über Kreisgrenzen hinweg in der Uckermark keine große Rolle für den Arbeitsmarkt. Die große Entfernung zu Berlin und anderen großen Zentren sowie die schwache Wirtschaftsstruktur im Kreis selbst, führen zur geringsten Pendlerquote neben den Kreisen Prignitz und Ostprignitz-Ruppin. Die Hälfte aller Auspendler aus der Uckermark arbeitet in Mecklenburg-Vorpommern, ca. 20 % im Kreis Barnim.

Arbeitsmarkt

Im Mai 2007 lag die Arbeitslosenquote im Land Brandenburg bei 15 % (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) und damit knapp unter dem Durchschnittswert für die ostdeutschen Länder (15,2 %). Damit steht Brandenburg im Bundesvergleich auf dem viertletzten Platz vor Berlin (15,9 %), Sachsen-Anhalt (16,0 %) und Mecklenburg-Vorpommern (16,6 %).

Barnim und Märkisch-Oderland weisen mit 14,7 % bzw. 14,9 % eine Quote unter dem Landesdurchschnitt auf, während der Landkreis Uckermark mit 22,6 % den höchsten Arbeitslosenanteil im Land hat. Gerade in den peripher gelegenen Gebieten des äußeren Entwicklungsraumes, liegt die Arbeitslosigkeit auch im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet auf Höchstständen. Die Arbeitslosigkeit unter Erwerbspersonen bis 25 Jahre ist im vergangenen Jahr zurückgegangen entsprechend dem generellen Trend der Arbeitsmarktentwicklung im Land. Ein besonders starker Rückgang (im Monatsmittel) ließ sich in der Uckermark verzeichnen. Dort sank die Quote zwischen Mai

2006 und Mai 2007 von 26 % auf 18,9 %, während die Arbeitslosenquote für alle Erwerbspersonen im Kreis insgesamt von 24,0 % auf 22,6 % fiel. Während die Jugendarbeitslosigkeit (Jugendliche und junge Erwachsene) in der Uckermark also deutlich höher liegt als in den anderen Kreisen, ist der Anteil der unter 25-Jährigen an allen Arbeitslosen (von 15 – 65) hier mit 9,7 % geringer als in Barnim und Märkisch-Oderland.

Wachstumskerne und Branchenkompetenzfelder in Nordost-Brandenburg

Im Zuge der Neuausrichtung der Wirtschaftsförderpolitik in Brandenburg wurden sogenannte „Branchenkompetenzfelder“ und „Regionale Wachstumskerne“ festgelegt. Diese sollen den Schwerpunkt der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungspolitik bilden, um das Profil der Region Berlin-Brandenburg zu schärfen und die Innovationsfähigkeit zu erhöhen.

Barnim hat mit Eberswalde einen einzigen Regionalen Wachstums Kern, in dem eine Reihe Branchenkompetenzfelder konzentriert sind (u. a. die Ernährungswirtschaft, Logistik, Papierindustrie und Schienenverkehrstechnik). Darüber hinaus ist Bernau Förderschwerpunkt für die Branchenkompetenzfelder Ernährung und Metallverarbeitung. In Märkisch-Oderland sind keine Regionalen Wachstumskerne ausgewiesen, der Landkreis hat jedoch mit Strausberg (Luftfahrt) und Rüdersdorf (Industrie, Schientechnik und Logistik) zwei Orte mit Unternehmenskonzentration in Branchenkompetenzfeldern. Für den Landkreis Uckermark ist Schwedt/Oder der einzige Regionale Wachstums Kern entsprechend der Förderstrategie des Landes; Logistik, Metallverarbeitung, Optik und Papierindustrie wurden hier als Branchenkompetenzfelder identifiziert. Weitere Schwerpunktstandorte sind Prenzlau (Energiewirtschaft, Ernährung, Metallverarbeitung) und Milmersdorf (Holzverarbeitung).

4. Ergebnisse der Unternehmensbefragungen

4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Den ersten Teil der empirischen Feldforschung stellt eine schriftliche Befragung in den drei untersuchten Landkreisen dar. Insgesamt wurden 686 Unternehmen angeschrieben. Die Rücklaufquote von etwas mehr als 15 % liegt ähnlich hoch wie bei vergleichbaren Studien. Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass bei dieser Quote Verzerrungen der Ergebnisse nicht ausgeschlossen werden können. Auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ im Sinne statistischer Anforderungen sind, geben sie doch einen guten Einblick über die wirtschaftliche Situation der Unternehmen sowie über Erwartungen und Probleme bezüglich der Ausbildung.

Der Großteil der befragten Unternehmen ist im Bereich Handel, Industrie Gewerbe tätig (43 %), gefolgt vom Dienstleistungs- (35 %) und dem Agrarsektor (16 %). Die befragten Unternehmen haben im Durchschnitt 10,7 Beschäftigte, das Spektrum reicht dabei von Ein-Personen-Unternehmen bis hin zu einem Betrieb mit 42 Mitarbeitern (Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten wurden bei der Analyse nicht berücksichtigt).

Drei Viertel aller Beschäftigten sind männlich. Gut 93 % aller Beschäftigten stehen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, nur 6,7 % sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Interessant hierbei ist, dass unter diesen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 46 % weiblich sind, der Anteil weiblicher Arbeitnehmer ist hier im Vergleich zu allen Beschäftigungsverhältnissen also deutlich höher. Mehr als 85 % Prozent aller Beschäftigten hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, insgesamt arbeiten 17 % in „fachfremden“ Berufsbereichen.

Wirtschaftliche Situation und Erwartungen der Unternehmen

Der Großteil der befragten Unternehmen gibt die aktuelle wirtschaftliche Situation mit „gut“ (35 %) oder „befriedigend“ (43 %) an, lediglich 16 % sehen ihre Geschäftslage als schlecht an. Für die Zukunft erwartet ein Drittel der Unternehmen eine gute wirtschaftliche Lage, 40 % sehen ihre wirtschaftliche Zukunft als „befriedigend“, während 15 % eher düster in die Zukunft schauen. Allerdings erwartet kein Unternehmen eine „sehr gute“ zukünftige Geschäftslage. Dieses Verhältnis deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen des Konjunkturberichtes der IHK Frankfurt (Oder) für den Frühsommer 2007. Auch wenn durch die begrenzte Umfragegröße die Ergebnisse nicht als repräsentativ gelten können, untermauert die ähnliche Tendenz beider Umfragen deren Validität.

Interessant ist der Vergleich zwischen aktueller und prognostizierter Lage bezogen auf das einzelne Unternehmen. Drei Viertel der befragten Unternehmen erwarten keine Veränderung für ihre eigene Zukunft, im positiven wie im negativen Sinn. 13 % der Unternehmen sehen eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation voraus (8 % erwarten eine Verbesserung von „befriedigend“ auf „gut“, 5 % von „schlecht“ auf „befriedigend“). Eine fast ebenso große Zahl (12 %) prognostiziert allerdings einen negativen Geschäftstrend.

Die Erwartung bezüglich der Beschäftigtenentwicklung in der Zukunft entspricht den Daten zur allgemeinen Wirtschaftslage. 62 % Unternehmen geben an, dass die Beschäftigtenzahl in Zukunft gleich bleiben wird. 13 % Unternehmen rechnen mit steigender, 11 % mit fallender Beschäftigtenzahl. Auch diese Zahlen stimmen in der Tendenz mit dem Konjunkturbericht der IHK Frankfurt (Oder) überein. Der zusätzliche Personalbedarf wird also als eher gering angegeben, eine hohe Zahl Neueinstellungen ist bei den befragten Unternehmen für die nähere Zukunft nicht zu erwarten, trotz der verbesserten Konjunkturlage und der recht positiven Einschätzung der Unternehmen bezüglich ihrer eigenen Situation.

Ausbildungstätigkeit der Unternehmen

Von den befragten Unternehmen verfügen 68 % über eine Ausbildungsberechtigung. Als Gründe für das Fehlen einer Berechtigung wurde bei den anderen Unternehmen vor allem das Fehlen von Lehrausbildern im Betrieb und fehlende formale Voraussetzungen für die Ausbildungstätigkeit genannt. Von den ausbildungsberechtigten Unternehmen wiederum bilden 55 % tatsächlich aus. Die restlichen Unternehmen bilden die Gruppe der sogenannten „Ausbildungsmüden“. Die von den Befragten getroffenen Aussagen zu ihrer Motivation auszubilden, können zu folgenden Themen zusammengefasst werden:

- Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften/eigener Fachkräftebedarf
- Ausbildung aus gesellschaftlicher Verantwortung für die Jugend
- Wissenstransfer/Fachkenntnisse für das Unternehmen
- Kein Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt

Die Aussagen machen deutlich, dass das Hauptmotiv für das Angebot von betrieblichen Ausbildungsleistungen die Nachwuchsförderung und bedarfsgerechte Ausbildung von eigenen Fachkräften ist. Dies äußern knapp zwei Drittel der Befragten. Etwa 20 % der Nennungen beziehen sich auf das Anliegen der Unternehmer, den Jugendlichen in der Region eine Chance zur beruflichen Entwicklung zu geben und sie berufen sich dabei auf ihre soziale Verantwortung.

Befragt, ob sie in Zukunft vorhaben, Azubis einzustellen, antworteten 6 der „ausbildungsmüden“ Unternehmen mit „ja“; 23 können oder wollen auch in Zukunft nicht ausbilden. Auf alle Unternehmen bezogen ist die Zahl derer, die in Zukunft ausbilden werden, beinahe identisch (41 bzw. 39,4 %) mit denen, die keine Ausbildungstätigkeit planen (43 bzw. 41,3 %). Befragt nach der zukünftigen Anzahl der Azubis, gaben nur 7 % der Unternehmen an, dass sie demnächst mehr Auszubildende einstellen werden. 5 % sehen die Zahl ihrer Azubis eher sinken, 22 % geben für die Zukunft gleich bleibende Azubizahlen an. Auch wenn die Mehrzahl der Befragten keine Auskunft zu ihrer zukünftigen Zahl an Auszubildenden geben konnte, ergibt sich hier ein ähnliches Bild wie bei

den allgemeinen Beschäftigtenzahlen: Eine große Zahl von neuen Ausbildungsverhältnissen ist in den bereits ausbildenden Unternehmen vorerst nicht zu erwarten. Gleichzeitig spricht sich die Mehrzahl der Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung gegen eigene Ausbildungstätigkeit in der Zukunft aus.

Ausbildungshemmnisse

Im Gegensatz zur deutschlandweiten DIHK-Umfrage sehen die befragten Brandenburger Unternehmer die Ausbildungshemmnisse weniger monokausal. Die Hemmnisse liegen nicht primär (wie in der DIHK-Umfrage) in der mangelnden Ausbildungsreife der Schulabgänger, sondern in den fehlenden Übernahmemöglichkeiten bzw. den unsicheren betrieblichen Entwicklungsperspektiven, Defiziten bei der Ausbildungsreife und den Kosten der Ausbildung. Vom allgemein zu verzeichnenden konjunkturellen Aufschwung scheinen die befragten Unternehmen (noch) nicht zu profitieren.

Ausbildungsfördernde Faktoren

Bei der Frage nach Faktoren, die das Angebot an Ausbildungsplätzen steigern würden, steht auch sehr deutlich an erster Stelle der finanzielle Zuschuss. Für Kleinbetriebe in Nordost-Brandenburg hat dieser Faktor noch eine höhere Bedeutung als im Bundesdurchschnitt, was sowohl an der Größe der befragten Unternehmen (bis 50 Beschäftigte) als auch der regionalen Wirtschaftsstruktur schwäche liegen dürfte. An zweiter Stelle rangiert der Wunsch nach einer höheren Ausbildungseignung der Bewerber, also die strukturelle und qualitative Veränderung des schulischen Bildungssystems in Deutschland.

Nachfrage der Unternehmen nach Unterstützung

Über 80 % der Befragten äußerten mit weitem Abstand vor allen anderen Aspekten den Wunsch nach finanzieller Unterstützung. Vorwiegend dürfte sich das auf eine Bezuschussung bzw. eine Subventionierung der Ausbildungsvergütung beziehen, könnte aber auch kleinere Investitionskosten, wie die Anschaffung von zusätzlichen Werkzeugen etc. bedeuten. Die vielfache Nennung dieses Wunsches ist konsistent mit Antworten zu anderen schriftlichen und mündlichen Fragen, so z.B. wird das Kosten-Nutzen-Verhältnis vor allem durch den Faktor Vergütungszuschuss beeinflusst.

4.2 Ergebnisse der mündlichen Befragung

Noch mehr als für die Ergebnisse der schriftlichen Umfrage muss die Aussagekraft der Interviewergebnisse eingeschränkt werden. Eine Aggregation oder Generalisierung der Aussagen auf eine Branche, einen Sektor, einen Kreis oder die Untersuchungsregion Nordost-Brandenburg bergen sowohl aus methodischer Sicht als auch aufgrund des geringen Stichprobenumfanges die Gefahr der Überinterpretation. Eine Analyse und Bewertung kann die Aussagen nur als individuelle Einzelfallbeispiele betrachten, die Hinweise auf partielle, temporäre und unternehmensspezifische Bedingungen, Verhaltensweisen und Präferenzen geben.

Das Auswahlverfahren der untersuchten Betriebe liefert sowohl für eine Fallstudienanalyse als auch für eine qualitative empirische Studie von der Methodik her eine ausreichende empirische Basis. Allerdings ist zu beachten, dass durch die nicht-zufällige Probandenauswahl sowie durch sektorale, größenstrukturbezogene und geographische Verzerrungen keine Repräsentativität gegeben ist.

Die Interviews wurden vorwiegend telefonisch durchgeführt, da sich bei ersten Terminanfragen eine geringe Bereitschaft für längere persönliche Gesprächstermine bei den Unternehmen zeigte. Die Telefoninterviews hatten eine Dauer von 3-30 Minuten und lieferten ausreichend Informationen zur Betriebs- und Ausbildungssituation. Wenngleich angesichts der geringen Stichprobengröße (19 Telefoninterviews, 3 face to face Befragungen) kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden kann, sind doch deutliche Hinweise auf Ausbildungshemmnisse und Ansatzpunkte für ausbildungsfördernde Maßnahmen zu erkennen.

Nachwuchssicherung und soziales Engagement werden groß geschrieben

Auf die Frage nach den Beweggründen in der beruflichen Erstausbildung aktiv zu sein, waren zwei Antwortkategorien dominierend:

1. Ausbildung um Nachwuchs für den eigenen Betrieb heranzuziehen
2. Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmer für junge Menschen, speziell in den strukturschwachen Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit

Nachwuchssicherung mit optimalem Qualifikationsprofil

Bei der Sicherung des eigenen Nachwuchses wurde häufig betont, dass man Wert auf das Verhältnis von Fachkräften und Unternehmen legt, und deshalb auch die Pflicht der Erstausbildung im Sinne der spezifischen Branchen- und Unternehmensaufgaben gestalten will. Die meisten Unternehmer waren überzeugt den Azubis gute Bedingungen bieten zu können und sie mit hohen Qualifikationen während der Lehrzeit auszustatten. Die überwiegende Anzahl der Befragten hatte daher auch die Absicht die Azubis nach Ende der Ausbildung im Betrieb zu übernehmen. Neben der Begründung, dass durch eigene Ausbildung das Qualifikationsprofil optimal auf die betrieblichen Erfordernisse zugeschnitten ist, wurde auch die unbefriedigende Qualifikation von auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräften genannt.

Jugendlichen in der Region eine Chance geben

Überraschend häufig berufen sich die Unternehmer auf ihre soziale Verantwortung. Auch wenn man dem Nachwuchs keine Übernahmegarantie geben kann oder in der Ausbildung wenig partikularer Nutzen für das Unternehmen erkannt wurde, wollen Unternehmer, bei denen finanziell und organisatorisch die Möglichkeiten bestehen, den jungen Menschen in der Region nach der Schule „die Chance zum Berufseinstieg geben“, bzw. der Jugend generell eine berufliche Perspektive ermöglichen. Es lässt sich vermuten, dass hier dem Unternehmerverhalten eine Nutzenfunktion zugrunde liegt, die nicht nur finanzielle und persönliche Faktoren beinhaltet, sondern auch eine gemeinwohlorientierte Komponente.

Betriebliche Ausbildung fördert Wissenstransfer

Von zwei Befragten wurde betont, dass Ausbildungsaktivitäten auch einen wichtigen Beitrag zur Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals leisten, weil dadurch neue Entwicklungen (technischer Fortschritt) in das Unternehmen hineingetragen werden. Über den Weg der Erstausbildung kommt neuestes technisches Wissen in das Unternehmen, bzw. Ausbilder setzen sich mit neuestem technischem Wissen auseinander. Gleichzeitig kann die Ausbildungsaktivität auch die Lern- bzw. Weiterqualifizierungsbereitschaft des Stammpersonals positiv tangieren.

Förderprogramme erhöhen Ausbildungsbereitschaft

Ein weiterer Anreizfaktor für die Erstausbildung besteht in der politischen und vor allem finanziellen Unterstützung durch Programme der Landesregierung. Dies wurde mehrfach positiv gewürdigt und als entscheidend für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen genannt.

Fachkräftemangel noch nicht akut

Einen nicht unwesentlichen Anteil an der Motivation zur Erstausbildung hat die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte. Einen aktuellen Mangel sehen scheinbar nur sehr wenige Unternehmen, hier besteht wohl bisher nur in bestimmten Marktsegmenten ein regionales Angebotsdefizit. Hinsichtlich der Frage nach dem zukünftigen Fachkräftebedarf wurde bei fast keinem der befragten Unternehmen (Ausnahme Metallindustrie) ein absehbarer Fachkräftemangel vermutet oder erkannt. Einige der befragten Betriebe geben an, dass es zukünftig schwieriger werden wird, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, dies wird aber mehr auf die Qualifikationen und Abwanderung

zurückgeführt als auf den demografischen Wandel im Sinne des Rückgangs der Geburtenraten, des Bevölkerungsrückgangs und des gesellschaftlichen Alterungsprozesses. In einigen Unternehmen wird in Verbindung mit dem Bevölkerungsrückgang auch mit einer rückläufigen Kundennachfrage gerechnet und in der Konsequenz ein geringer werdendes Arbeitskräfteangebot – infolge des erwarteten Produktionsrückgangs - als weniger problematisch angesehen.

Handlungsstrategien zur frühzeitigen Sicherung von qualifiziertem Personal sind in den Unternehmen noch nicht durchgängig entwickelt. Die Aussagen verdeutlichen eine gewisse Zurückhaltung bzw. Unerfahrenheit auf dem Gebiet der langfristigen Personalplanung. Tendenziell gilt, dass die Betriebe sich umso aktiver mit Fragen der zukünftigen Personalbedarfsdeckung auseinandersetzen, je größer die Zahl der Beschäftigten ist und je besser die wirtschaftliche Entwicklung eingeschätzt wird.

Abwanderung von jungen Fachkräften hemmt Ausbildungsbereitschaft

Hemmend auf die Ausbildungsmotivation wirkt sich die Abwanderung von ausgebildeten Fachkräften in die westlichen Bundesländer aufgrund des Lohngefälles aus. Es besteht nach Aussage von Befragten nicht nur ein Risiko der Abwanderung, sondern eine hohe Wahrscheinlichkeit der Abwanderung nach Ausbildungsende, da zu diesem Zeitpunkt die Mobilität der Arbeitnehmer am höchsten ist. Es zeigt sich hier in einigen Branchen eine deutliche Zurückhaltung, da es „keinen Sinn macht für andere auszubilden“².

Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung – „Null-Summen-Spiel“

Generell scheinen die Befragten Unternehmen die Ausbildung auf ihre Gesamtdauer als ein Null-Summen-Spiel einzuschätzen. Es liegt die Vermutung nahe, dass branchenspezifisch große Unterschiede bestehen. Sowohl ein Handwerksbetrieb als auch ein Dienstleister äußerten, dass durch die Entlastung im zweiten und dritten Lehrjahr eine ausgeglichene oder positive Bilanz der Berufsausbildung für den Ausbildungsbetrieb gezogen werden kann. In vielen Fällen können die Azubis im 3. Lehrjahr bereits selbstständig eingesetzt werden. Der zweite wesentliche Aspekt bei der Nutzenbeurteilung ist die Betreuung, das Vermitteln von Fachwissen bzw. das Erlernen handwerklicher Fähigkeiten und die Kontrolle; dies wird von den meisten Befragten als im ersten Lehrjahr sehr zeitaufwändig beschrieben. Die zurückhaltenden Einschätzungen beim Kosten-Nutzen-Verhältnis von Ausbildungsaktivitäten können sowohl auf einer Unterschätzung des Nutzens (weil die Bedeutung von Ausbildungsmaßnahmen für die zukünftigen Fachkräftesicherung unterschätzt wird) als auch auf tatsächlich hohen oder aber überschätzten Kosten der Ausbildung beruhen. Die Klärung der sich daraus im Hinblick auf die Strategieentwicklung ergebenden Fragen erfordert weitergehende Analysen.

Mangelnde Ausbildungsreife ist Ausbildungshemmnis

Analog zu den Ergebnissen der schriftlichen Befragung und der DIHK-Umfrage stellt die Ausbildungseignung der Lehrstellenbewerber für sehr viele Unternehmen zunehmend ein Problem dar. Mehrfach wurde geäußert, dass eine signifikante Verschlechterung der Qualifikationen in den letzten fünf bis sieben Jahren zu beobachten ist. Allgemein wird die schulische Vorbildung als „mangelhaft“, „unbefriedigend“, oder gar „katastrophal“ beschrieben. Während einige Unternehmen versuchen auf Abiturienten auszuweichen und dies zur Einstellungsbedingung machen, können in manchen Berufen aufgrund mangelnder Attraktivität keine Abiturienten angeworben werden. Neben grundlegenden Fachkenntnissen fehlt es nach Aussage vieler Befragter an den notwendigen sozialen Umgangsformen und Sekundärtugenden wie Fleiß, Leistungsfähigkeit, Pünktlichkeit und Ordnung. Defizite in den Kommunikationsfähigkeiten sind insbesondere in Berufen, die einen direkten

² Diese Argumentation unterstellt implizit, dass Ausbildung aus „betrieblicher Sicht“ ein Zuschussgeschäft bzw. eine Investition ist und sich erst längerfristig auszahlt. Dieser Sichtweise widersprechen die Ergebnisse anderer Untersuchungen, in denen festgestellt wurde, dass sich Azubis in einzelnen Branchen spätestens ab dem dritten Ausbildungsjahr „rechnen“.

Umgang mit Kunden verlangen nicht akzeptabel. Aus ähnlichen Gründen wird die zusätzliche Lebenserfahrung der Abiturienten von einigen Unternehmern besonders geschätzt.

Betriebspraktikum verbessert die Vorauswahl der Bewerber

Insgesamt konnte aber die Mehrheit der Befragten einen den Anforderungen entsprechenden Bewerber auswählen und hat in der Vergangenheit relativ gute Erfahrungen mit diesen gemacht. Immer häufiger wird versucht, die Kompetenzen der Bewerber vor Abschluss des Ausbildungsvertrages durch Betriebspraktika in den Ferien zu prüfen. Praktika werden als sehr vorteilhaft für die Berufsvorbereitung und die beiderseitige Prüfung angesehen. Auch wird vorwiegend versucht Azubis aus dem persönlichen lokalen Umfeld zu gewinnen. Nur in Ausnahmefällen erfolgt eine Stellenausschreibung über die Arbeitsagentur, u. a. weil hier das Qualifikationsniveau der Bewerber besonders niedrig ist.

Berufsschule: Qualitätsunterschiede in der Berufsausbildung

In der Qualität der Lehre wurde von ca. der Hälfte der Befragten Kritik geäußert. Teilweise wird ein hoher Unterrichtsausfall und mangelnde Motivation der Berufsschullehrer beklagt. Von einigen Befragten wurde eine Diskrepanz zwischen Praxisinhalten und Berufschulausbildung festgestellt, die Ausbildungsinhalte gingen in Teilen an Praxisbedarf vorbei oder das spezielle Berufsbild (Hochdruckschweißer) werde gar nicht vermittelt. Hier scheint teilweise auch eine Schwerfälligkeit in der Anpassung der Ausbildungsinhalte vorzuliegen.

Ungefähr die andere Hälfte zeichnet ein völlig gegenteiliges Bild: Hier war man zufrieden mit den Inhalten und der technischen Ausstattung der Berufsschulen, die neuesten Maschinen seien vorhanden und das aktuelle technologische Wissen werde vermittelt. Von ca. der Hälfte der Betriebe wurde das duale Ausbildungssystem als gut angesehen.

Ausbau der Kommunikationsstrukturen Schule – Berufsschule - Wirtschaft

Wenn sich die Unternehmen engagieren, ist eine intensive Kommunikation zwischen Praxis und Schulen möglich. Von vielen Unternehmern wurde die Bedeutung von Veranstaltungen betont, um die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern, Schulen und Arbeitgebern zu intensivieren. Hier liegen nach Aussagen von Befragten noch ungenutzte Potenziale.

Beratungs- und Unterstützungsangebote werden wahrgenommen

Bei der Frage nach mehr Unterstützung durch die Kammern bei der Ausbildung wurde nur von sehr wenigen Betrieben ein entsprechender Wunsch artikuliert. Ein stärker zu bearbeitendes Feld wird in der lokalen und dezentralen Vernetzung von Schulen und Unternehmen, z.B. durch Berufsinformationen, Schulpraktika, Projektstage oder Börsen für Ausbildungsplätze, gesehen.

5. Zusammenfassung

Ausbildungsmotive: Nachwuchssicherung und soziale Verantwortung

Eigene Nachwuchssicherung und soziale Verantwortung für die Region sind die beiden meistgenannten Motive der ausbildenden Betriebe in der Befragung. Das zeigt sehr deutlich, dass ein Bewusstsein nicht nur für den eigenen Nachwuchsbedarf, sondern auch für die soziale und ökonomische Situation Nordost-Brandenburgs und zwar sowohl für die Potenziale als auch für die aktuellen Problemlagen und künftigen Herausforderungen vorhanden ist. Ein Großteil der Unternehmer weist eine hohe regionale Identität und daraus abgeleitetes gemeinwohlorientiertes Verhalten auf, das sich einer rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung entzieht und auf einer erweiterten Nutzenfunktion beruht. Aus den Befragungen geht deutlich hervor, dass sich die Unternehmen im Rahmen ihrer unternehmerischen Verantwortung in der Pflicht sehen, Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen in ihrer Region zu schaffen. Beide Motive zeigen, dass Ausbildungsplätze vor allem von den Unternehmern geschaffen werden, die positive wirtschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten für sich selbst sehen, ihre individuelle Motivation auch aus einer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ziehen und deren Anliegen zugleich auf strukturell und organisatorisch passende Umsetzungsbedingungen stoßen. Bei diesen Unternehmern dürfte mit wenig Überzeugungs- oder Beratungsarbeit ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu erzielen sein.

Ausbildungshemmnis: Pessimistische Erwartungen zur Unternehmensentwicklung

Pessimistische Erwartungen bezüglich der wirtschaftlichen Zukunft stellen für die befragten Unternehmen das größte Ausbildungshindernis dar. Die Kausalkette ist dabei die folgende: Pessimistische Absatzerwartungen reduzieren den antizipierten Arbeitskräftebedarf und damit auch die erwarteten Übernahmemöglichkeiten von Azubis. In Verbindung mit einer fehlenden Bereitschaft für den Arbeitsmarkt generell auszubilden, wirkt dies negativ auf das Angebot von Ausbildungsplätzen. Auch grundsätzlich ausbildungswillige Unternehmen sehen, insbesondere in den Berlin fernen Regionen, ihre unsichere Perspektive und z.T. zurückgehende Umsätze als begrenzenden Faktor für mehr Ausbildungsaktivität an.

Trotz einer erkennbaren positiven Entwicklung infolge des derzeit zu verzeichnenden konjunkturellen Aufschwungs bleibt der Eindruck, dass der Aufschwung noch nicht überall auf dem Ausbildungsmarkt - insbesondere in den peripheren Regionen - der untersuchten Landkreise angekommen ist. Positive Signale sind jedoch ebenfalls zu erkennen: Einige Betriebe kündigten an, nach einer Ausbildungspause wieder oder mehr auszubilden. Diese Aussagen treffen vornehmlich für Betriebe zu, die mehr als 20 Beschäftigte haben und im Berlin nahen Raum ansässig sind bzw. Betriebe in lokalen Clustern und Branchenkompetenzfeldern (z. B. Metall- und Holzverarbeitung).

Ausbildungshemmnis: Zu wenig ausbildungsreife Bewerber und geringer aktueller Fachkräftebedarf

Die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger ist ein gravierendes Ausbildungshemmnis für die Unternehmen. Seit einigen Jahren stellen sie große Defizite in den elementaren Rechenfertigkeiten, in sozialer Kompetenz und in der Leistungsbereitschaft der Bewerber fest. Es gibt einen klaren negativen Trend, der seit mehreren Jahren anhält und für den eine Wende noch nicht in Sicht ist. Zumindest äußerten nur wenige der Befragten eine Hoffnung auf Verbesserungen in den allgemeinbildenden Schulen bzw. in der Qualifikations- und Motivationsstruktur der Schulabsolventen.

Neben fehlender Ausbildungsreife bei Schulabgängern wurden auch qualitative Defizite im Bereich von Bewerbern mit anerkanntem Berufsabschluss konstatiert: Absolventen der überbetrieblichen Ausbildung sind nach Aussage einiger Befragter nicht ausreichend auf den Unternehmensalltag vorbereitet. Das muss nicht an diesen Ausbildungseinrichtungen liegen, sondern kann auf der begrenzten Ausbildungsreife der dort Ausgebildeten beruhen, da in diesen Einrichtungen häufig die Personen ausgebildet werden, die keinen „regulären“ Ausbildungsplatz gefunden haben. Das Quali-

fikationsniveau und die erlernten Berufsbilder entsprechen häufig nicht dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes.

Die Befragung hat gezeigt, dass es zwar durchaus einige Unternehmen gibt, die noch immer aus einem ausreichenden Bewerberpool ihren Bedarf mit qualifizierten und motivierten Schulabsolventen decken können. Die Befürchtung vieler Unternehmen ist aber, dass sie schon bald nicht mehr genügend geeignete Auszubildende finden werden. Es ist der Eindruck entstanden, dass die Bewerbereignung in Berlin nahen Regionen für die dort ansässigen Branchen des produzierenden Gewerbes bzw. im Dienstleistungssektor z.Z. noch höher ist als in den peripheren Regionen. Für stärker belastbare Aussagen über die erwartete „Qualitätslücke“ in der Untersuchungsregion müssten tiefer gehende branchenfokussierte flächendeckende Analysen durchgeführt werden.

Neben dieser qualitativen Komponente wird ein quantitativer Aspekt immer wichtiger: Wenngleich keines der befragten Unternehmen einen akuten Fachkräftebedarf geäußert hat und auch die Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen in den nächsten fünf bis zehn Jahren, zumindest bei Klein- und Kleinstunternehmen als eher unproblematisch gesehen wird, machen sich der Geburtenknick nach der Wiedervereinigung und die Folgen der hohen Abwanderung nach der Wende bereits ansatzweise bemerkbar. Bei sich fortsetzendem Wirtschaftsaufschwung droht in den nächsten Jahren objektiv gesehen eine Nachwuchskräftelücke, da zukünftig auch wieder mehr Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden werden. Unternehmen in der Uckermark und im Dienstleistungssektor (z. B. Anwälte, Ärzte) geben an, dass sie noch nie so wenige Bewerbungen hatten wie im laufenden Jahr. Teilweise beobachten sie seit 2003 einen stetigen Rückgang der Bewerberzahlen. Gleichzeitig gibt es deutliche Hinweise darauf, dass zukünftig die Möglichkeiten, den Personalbedarf trotz Ausbildungsverzicht - durch Zugriff auf die in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen qualifizierten Personen – den eigenen Fachkräftebedarf zu decken, schlechter werden, da sich in jüngster Zeit die Relation betrieblicher zu außerbetrieblicher Ausbildung tendenziell erhöht, d.h. das Reservoir der in außerbetrieblichen Einrichtungen Ausgebildeten kleiner wird.

Ausbildungshemmnis: Hohe/überschätzte Kosten und unterschätzter Nutzen der Ausbildung

Die Einschätzung der Kosten-Nutzen-Verhältnisse für einen Auszubildenden ist von fast allen Unternehmen im Sinne eines finanziellen Null-Summen-Spiels bewertet worden. Insofern betrachtet ein ausbildender Betrieb seine Ausbildungsaktivität als Investition, die sich im Verlauf der Ausbildung, meist im 3. Lehrjahr, teilweise aber auch erst bei Übernahme nach der Ausbildung bezahlt macht. Fehlende Übernahmemöglichkeiten oder das Risiko durch Abwanderung der ausgebildeten Fachkräfte für andere Betriebe auszubilden, beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft daher negativ. In diesem Zusammenhang gaben viele der befragten Betriebe an, Ausbildungsplatzförderprogramme in Anspruch zu nehmen, um ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erreichen. Wenn man in diesem Zusammenhang von potenziellen Hemmfaktoren sprechen kann, dann wären hier an erster Stelle die Höhe der Ausbildungsvergütung und der teilweise sehr zeitintensive Betreuungsaufwand durch die Ausbildungsleiter zu nennen. Ersteres scheint auch der Ansatzpunkt zu sein, an dem sich ausbildungswillige Unternehmer eine Unterstützung von politischer Seite wünschen. Aussagen aus der Befragung geben zu der Vermutung Anlass, dass finanzielle Unterstützung wesentlich höher bewertet wird, als Beratungs- und Unterstützungsleistungen auf der Wissens- bzw. der organisatorischen Ebene (wie sie von LASA, Arbeitsagenturen u.a. angeboten werden). Die mit der Ausbildung verbundenen Verwaltungs- und Koordinierungsaufgaben spielen für die befragten Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle, obwohl man dies bei Klein- und Kleinstunternehmen als Hemmnis hätte erwarten können.

Insgesamt betrachtet wurde in diesem Zusammenhang aber auch deutlich, dass die Informationsbasis zu den tatsächlichen Kosten und Nutzen von Ausbildungsaktivitäten bei einem Teil der befragten Unternehmen eher dünn ist und die diesbezüglichen Erwartungen häufig durch die Thematisierung von Lohnnebenkosten, Sozialabgaben, Bürokratisierung etc. in den Medien verzerrt sind.

6. Schlussfolgerungen

Ansatzpunkt: Unsichere wirtschaftliche Perspektive

Eine Fortsetzung des konjunkturellen Aufschwungs hat sicherlich positive Auswirkungen auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Allerdings bestehen hier – in einer zunehmend globalisierten Welt – praktisch keine direkten regionalen Steuerungsmöglichkeiten und folglich lassen sich auch wenig Handlungsempfehlungen ableiten, die über generelle Empfehlungen zur verbesserten Positionierung der Untersuchungsregion im Standortwettbewerb hinausgehen.

In Brandenburg wurde der Versuch unternommen, durch die Ausweisung von Branchenkompetenzfeldern und Regionalen Wachstumskernen eine Konzentration der Fördermittel auf Schlüsselregionen und –sektoren /cluster zu erreichen. Unternehmen, die von dieser Politik profitieren, haben tendenziell eine höhere Ausbildungsmotivation, um auch auf diesem Weg ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu stärken (Beispiel: Unternehmen der Metall- und Elektrotechnikbranche).

Ansatzpunkt: Mangelnde Ausbildungsreife und Kooperation der Lernorte Schule-Betrieb

Die Forderung der Unternehmen lautet: Die Schule muss besser auf den Einstieg ins Berufsleben und die Anforderungen der Berufsausbildung vorbereiten. Um das zu erreichen, muss die Qualität der Schulbildung weiter verbessert, der Leistungsgedanke bei den Jugendlichen stärker verankert und die Verantwortung der Eltern für die Entwicklung ihrer Kinder wieder deutlicher eingefordert werden. In den vergangenen Jahren wurden bereits Handlungsstrategien entwickelt und umgesetzt, um die Ausbildungsreife der Schulabgänger zu verbessern. Dass die Ergebnisse offenbar noch nicht befriedigend sind, kann einerseits daran liegen, dass die Maßnahmen erst nach einem längeren Zeitraum Wirkung entfalten, andererseits kann es auch ein Indiz dafür sein, dass die eingeleiteten Maßnahmen nicht ausreichen.

Hinsichtlich der Berufsorientierung konnte aus den Befragungen entnommen werden, dass bei den Schulabsolventen als zukünftige Azubis große Unsicherheit über ihre konkreten Berufsvorstellungen bestehen. Zur Verbesserung der beruflichen Orientierung von Schülern wird von vielen Befragten gefordert, dass die Schulen intensiver mit den Betrieben kooperieren sollten, damit Schüler sich ein besseres Bild eines möglichen zukünftigen Berufes machen können und damit die Erwartungen der Betriebe zu den von potenziellen Auszubildenden mitzubringenden Voraussetzungen klarer an Schüler und Schulen transportiert werden. Die Arbeitswelt- und Berufsorientierung wurde als Handlungsfeld in Brandenburg bereits erkannt, so setzen Projekte der INNOPUNKT-Kampagne Nr. 18 am Schnittstellen- und Übergangsmangement der ersten Schwelle an.

Ziel künftiger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sollte der Auf- und Ausbau von Informations- und Kommunikationsstrukturen als Bindeglied zwischen Schule und Wirtschaft sein. Die Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Verknüpfung der Lernorte Schule und Ausbildungsbetriebe zu intensivieren und das regional verfügbare Humankapital zu stärken. (Beispiele: „Zukunftstag“, „Tag der Berufe“, „Tag des offenen Unternehmens“). Es gilt, die schulische Ausbildung des Nachwuchses zu verbessern und schon früh an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Kooperationen zwischen allgemeinen und Berufsschulen, Berufsfachverbänden und Kammern können helfen, Lehrinhalte auf den Bedarf der Unternehmen abzustimmen und neue Tätigkeitsfelder und Berufsbilder schnell in die schulische Ausbildung zu integrieren. Ein zielgerichteter Kontakt zwischen Schülern und Unternehmen kann gleichzeitig die Erwartungen potenzieller Azubis bezüglich ihrer Chancen auf einen Ausbildungsplatz positiv beeinflussen und auf diese Weise motivationsfördernd wirken.

Ansatzpunkt: Erwartete Kosten und Nutzen von Ausbildungsaktivitäten

Der Mangel an Fachkräften in den ländlichen Räumen Brandenburgs wird in den nächsten Jahren steigen. Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass sich die Deckung des Personalbedarfs schwieriger gestalten wird. Vor dem Hintergrund der festgestellten begrenzten Auseinandersetzung der Unternehmen mit diesem Thema empfiehlt sich die Entwicklung von Kommunikationsstrategien mit den folgenden Zielrichtungen:

- Sensibilisierung für zukünftig sinkende Bewerberzahlen bei Stellenausschreibungen für qualifizierte Fachkräfte und u.U. erhebliche Steigerungen bei Lohnkosten, sofern gravierende Knappheiten auftreten;
- Sensibilisierung für den bevorstehenden Generationenwechsel im Mitarbeiterstamm und erforderlichen zeitlichen Vorlauf für Ersatz und
- Verbesserung der bei den Unternehmen verfügbaren Informationsbasis zu tatsächlichen Kosten und Nutzen der Ausbildung sowie vorhandener Fördermöglichkeiten.

Diesbezügliche Kommunikationsstrategien können über die Folgen der demografischen Veränderungen in den kommenden Jahren aufklären und die Unternehmen für die Auseinandersetzung mit Anpassungsstrategien sensibilisieren.

Ansatzpunkt: Angebot ausgebildeter Fachkräfte

Aufgrund der demografischen Lage ist spätestens ab 2010 mit quantitativen und qualitativen Engpässen beim Arbeitskräfteangebot zu rechnen. Vor diesem Hintergrund haben Sachsen (www.sachse-komm-zurueck.de) und Mecklenburg-Vorpommern (Rückholagentur „mv4you“³) bereits Rückholprogramme für abgewanderte Fachkräfte entwickelt. Für Brandenburg empfiehlt sich auch die genauere Prüfung derartiger Überlegungen, da positive Entwicklungen in dreierlei Hinsicht erwartet werden können:

- Erstens trägt ein erfolgreiches Rückholprogramm zur quantitativen Erhöhung des Arbeitskräfteangebots bei, wobei auch eine Fokussierung auf Bereiche mit Fachkräftemangel denkbar ist.
- Zum zweiten ergibt sich durch die Rückkehrer ein direkter positiver Humankapitaleffekt, der die Attraktivität des Standorts für Unternehmensansiedlungen und Unternehmenserweiterungen deutlich erhöhen kann und gleichzeitig ist ein hoher indirekter Humankapitaleffekt durch die Weitergabe der von den „Heimkehrern“ erworbenen Kenntnisse an „Daheimgebliebene“ zu erwarten.
- Drittens haben Rückkehrer aufgrund ihrer Erfahrungen und der durch ihre Abwanderung nachgewiesenen höheren Risikobereitschaft und Flexibilität ein hohes Potenzial zum Aufbau erfolgreicher eigener Unternehmen mit entsprechend positiven Effekten für die regionale wirtschaftliche Entwicklung und den regionalen Arbeitsmarkt.

Auch wenn die befragten Unternehmen in der Mehrzahl angaben, heute noch keinen akuten Fachkräftebedarf zu haben, erscheint eine zeitnahe Prüfung der mit Rückholprogrammen in anderen Regionen gesammelten Erfahrungen und der Möglichkeiten, Erfordernisse und Grenzen einer Übertragung auf Brandenburg sinnvoll.

³ Eine Studie für Mecklenburg-Vorpommern warnte vor einem Defizit von 120.000 Fachkräften bis 2010

Kontakt:

**Leibniz-Zentrum für Agrarlandforschung (ZALF) Müncheberg e.V.
Institut für Sozioökonomie**

Prof. Dr. rer. pol. Klaus Müller
Institutsleiter
Telefon: 033432 82 207
Fax: 033432 82 308
Mail: kmueller@zalf.de

**Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e.V.
Frankfurt (Oder)**

Rita Klein
Projektleiterin
Telefon: 0335 56 21 170
Fax: 0335 56 21 206
Mail: klein@gemeinsam-ausbilden.de