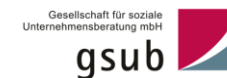


Anpassungen und Ergänzungen für das Job-Broker-Curriculum im Rahmen der Einführung der Qualifizierung zum Job Broker® im Land Brandenburg

Besonderheiten des Brandenburger Arbeitsmarktes

Interkulturelles Training für Beratungsfachkräfte in Brandenburg



Besonderheiten des Brandenburger Arbeitsmarktes

Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven

Inhalt

- Arbeitskräftebedarf & Fachkräftemangel
 - Regionale Arbeitsmärkte & Governance
 - Einfacharbeit: Branchen & Tätigkeitsfelder
 - Demografie & Ersatzbedarfe
 - Reintegrationspotenziale in Brandenburg
-

Sonderauswertung: BA Statistik-Service-Ost (Datenstand 30.06.2025)

Datenbasis: IAB-Betriebspanel Brandenburg (Befragung 2. HJ 2024)

Stichprobe: 1.100 auswertbare Interviews

Entspricht ca. 1,7 % aller Brandenburger Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Fokus: Entwicklung der Beschäftigung und Reintegrationspotenziale im Brandenburger Arbeitsmarkt

- 53 % der Brandenburger Betriebe suchten Personal
- 66 % der Betriebe konnten ihren Personalbedarf nicht vollständig decken
- Offene Stellen blieben häufig unbesetzt
- Situation vergleichbar mit Ost- und Westdeutschland

Kernaussage:

Der Arbeitskräftebedarf ist weiterhin hoch.

- Fokus der Personalsuche liegt auf Fachkräften
- 42 % der Betriebe suchten Fachkräfte
- Nur 24 % konnten qualifizierte Fachkräfte einstellen
- Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen: 44 %

Vergleich:

- Ostdeutschland: 41 %
 - Westdeutschland: 42 %
- ❖ Erwartung vieler Betriebe: Fachkräftengpässe bleiben mindestens in den nächsten zwei Jahren bestehen.

- Nur 16 % der Betriebe suchten Auszubildende
- Dennoch blieben 40 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt

Kernaussage:

Bereits im Ausbildungssystem entstehen Fachkräftelücken.

54 % der Betriebe machen Abstriche bei Anforderungen:

Typische Anpassungen:

- höherer Einarbeitungsaufwand
- höhere Einstiegsgehälter

Seltenere Abstriche:

- soziale Kompetenzen

Auch im Ausbildungsbereich:

- 53 % der ausbildungsberechtigten Betriebe erwägen, einen Schulabschluss nicht mehr zwingend vorauszusetzen.

Beschäftigung erfolgt etwa zur Hälfte in:

- Fachkräftestellen
- Einfacharbeitsstellen (ohne formale Berufsausbildung)

Kernaussage:

Geflüchtete leisten einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration in unterschiedlichen Qualifikationssegmenten.

Tarifbindung 2024:

- 16 % der Betriebe tarifgebunden
- 42 % der Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben

Vergleich:

- ca. 10 Prozentpunkte weniger als in Westdeutschland

Lohnentwicklung:

- +21 % zwischen Juni 2020 und Juni 2024
- Lohnabstand zu Westdeutschland sank von 13 % auf 10 %

Entwicklung bei Neueinstellungen:

- 2015: über 50 % zunächst befristet
- 2024: nur noch 30 % befristet

Bestand:

- 2024: ca. 5 % befristete Beschäftigung
- vor 10 Jahren: ca. 9 %

Interpretation:

- ❖ zunehmender Wettbewerb um Arbeitskräfte

Demografischer Wandel als zentrale Herausforderung

In den nächsten zwei Jahren erwarten Betriebe:

Fachkräfte:

- 34 % rechnen mit Ersatzbedarf wegen altersbedingtem Ausscheiden
- 14 % erwarten zusätzlichen Personalbedarf

Einfacharbeit:

- 40 % erwarten Rekrutierungsprobleme

Vergleich:

- Ostdeutschland: 34 %
- Westdeutschland: 37 %

Kernaussage:

Demografischer Wandel verstärkt den Arbeitskräfteengpass.

- anhaltend hoher Arbeitskräftebedarf
- deutlicher Fachkräfteengpass
- unbesetzte Ausbildungsplätze als strukturelles Problem
- Anpassung der Betriebe bei Einstellungsanforderungen
- zunehmende Bedeutung von Migration und Integration
- geringe Tarifbindung bei gleichzeitig steigenden Löhnen
- demografischer Wandel als langfristige Herausforderung

Trotz hoher Aussagekraft bestehen Einschränkungen:

- viele Statistiken betrachten vergangene Entwicklungen
- begrenzte Prognosefähigkeit für zukünftige Arbeitsmarkttrends
- Strukturwandel und neue wirtschaftliche Impulse werden häufig erst verzögert sichtbar

Besonders relevant:

- landesweite Daten erlauben oft keine detaillierten regionalen Schlussfolgerungen.

Brandenburg ist ein Flächenland mit mehreren regionalen Arbeitsmärkten.

Unterschiede zeigen sich in:

- wirtschaftlichen Strukturen
- Branchenprofilen
- Arbeitskräfteangebot
- Mobilität der Beschäftigten

Implikation:

- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen regional differenziert ausgerichtet werden.

Vergleich: Berlin vs. Brandenburg

Berlin:

- relativ einheitlicher urbaner Arbeitsmarkt
- hohe räumliche Mobilität

Brandenburg:

- mehrere regionale Teil-Arbeitsmärkte
- unterschiedliche wirtschaftliche Spezialisierungen
- geringere räumliche Mobilität der Arbeitskräfte

Konsequenz:

- Übertragbare arbeitsmarktpolitische Instrumente müssen an regionale Strukturen angepasst werden.

Regionale Arbeitsmärkte Brandenburgs sind geprägt durch:

Politische Ebenen:

- 14 Landkreise
- 4 kreisfreie Städte
- zahlreiche Kommunen

Wirtschaftliche Institutionen:

- IHK und HWK Potsdam
- IHK Ostbrandenburg / HWK Frankfurt (Oder)
- IHK und HWK Cottbus

❖ Diese Strukturen beeinflussen regionale Arbeitsmarktpolitik.

Die Landesregierung verfolgt mehrere regional ausgerichtete Strategien:

- 15 Regionale Wachstumskerne (RWK)
- 9 sektorale Cluster im Rahmen der Regionalen Innovationsstrategie (innoBB 2025 plus)
- 5 Regionale Planungsgemeinschaften

Ziel:

- gezielte wirtschaftliche Entwicklungsimpulse
- stärkere regionale Spezialisierung

Damit arbeitsmarktpolitische Projekte wirken können, müssen sie:

- regionale Wirtschaftsstrukturen berücksichtigen
- sektorale Spezialisierungen einbeziehen
- mit bestehenden Förderstrategien des Landes verzahnt sein

Ziel des Modellprojekts:

- Verbesserung der Reintegration von Arbeitslosen durch arbeitsmarktorientierte Vermittlungsstrategien.

Die Analyse konzentriert sich auf zwei zentrale Aspekte:

1. Einfacharbeitsplätze (Helfertätigkeiten)

- Tätigkeiten ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- häufig größtes Vermittlungspotenzial für Langzeitarbeitslose
- können als Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen

2. Altersstruktur der Beschäftigten

- Fokus auf Altersgruppen 55+, 60+ und 65+
- Indikator für zukünftigen Ersatzbedarf durch Renteneintritte

Die Verbindung beider Perspektiven ermöglicht:

- Identifikation von Branchen mit hohen Vermittlungschancen
- gezielte Ansprache potenzieller Arbeitgeber
- bessere Ausrichtung von Coaching- und Vermittlungsstrategien

Besonders relevant für:

- Reintegration von Langzeitarbeitslosen
- arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente

Viele Betriebe haben Arbeitskräftebedarf, ohne offene Stellen aktiv auszuschriften.

Gründe:

- wirtschaftliche Unsicherheit
- kleine Betriebsgrößen
- fehlende Ressourcen für Personalrekrutierung

Ein analytischer Ansatz kann helfen:

- potenzielle Arbeitgeber frühzeitig zu identifizieren
- proaktive Arbeitgeberansprache (Kaltakquise) zu ermöglichen.

Sonderauswertung beauftragt bei:

- Bundesagentur für Arbeit – Statistik-Service-Ost

Datenstand:

- 30.06.2025

Beauftragung:

- 4. Quartal 2025

Ergebnisse verfügbar seit:

- 15. Januar 2026

Ziel:

- detaillierte regionale und sektorale Arbeitsmarktanalyse.

Auswertung erfolgte nach:

Sektoren:

- Wirtschaftszweige (WZ 2008, Ebene „2-Steller“)

Berufen:

- Berufsgruppen nach KldB 2010 (2-Steller-Ebene)

Arbeitsplatzanforderungen:

- 4 Anforderungsniveaus der Bundesagentur für Arbeit

Besonderer Fokus:

- Anteil von Helfertätigkeiten / Einfacharbeit.

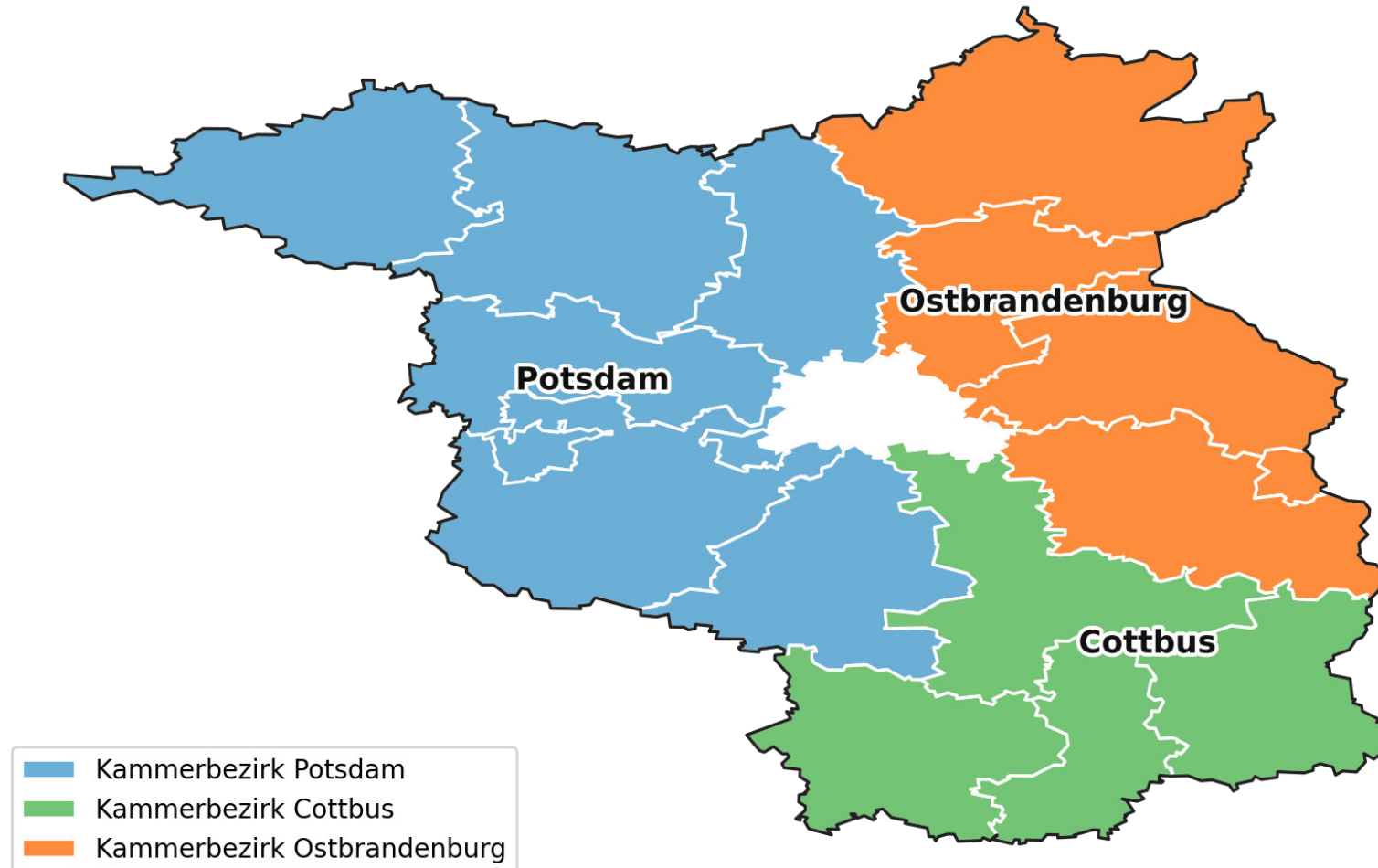
Die Datenauswertung erfolgt nach Kammerbezirken:

- 1. Kammerbezirk Cottbus**
- 2. Kammerbezirk Potsdam**
- 3. Kammerbezirk Ostbrandenburg**

Begründung:

- ausreichende Datengröße
- Vermeidung datenschutzbedingter Ausfälle
- realistische Abbildung regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmärkte

Kammerbezirke in Brandenburg



Einfacharbeit = Tätigkeiten ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Helfertätigkeiten).

Stand 30.06.2025:

- Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten: 17,3 %

Implikation für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:

- großes Einstiegssegment für Arbeitslose
- besonders relevant für die Reintegration von Langzeitarbeitslosen
- potenzielles „Sprungbrett“ in qualifiziertere Beschäftigung

Branchen mit vielen Beschäftigten in Einfacharbeit (absolute Zahlen)

Hohe absolute Beschäftigtenzahlen finden sich vor allem in arbeitsintensiven Branchen:

Soziale Dienstleistungen:

- Sozialwesen
- Heime
- Gesundheitswesen

Weitere zentrale Bereiche:

- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
 - Gastronomie
 - Lagerei / Logistik
 - Einzelhandel
 - Landwirtschaft
 - Baustellenarbeiten
 - Zeitarbeit
- ❖ Diese Branchen stellen wichtige Zugangsfelder für Arbeitsmarktintegration dar.

Ergebnisse aus Abbildung 1

Stellenwert von Einfacharbeit in Branchen mit mehr als 6.000 SV-Beschäftigten

Besonders hohe absolute Zahlen von Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Sozialwesen: 20.202
- Heime: 13.260
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 12.256
- Zeitarbeit: 10.320
- Gastronomie: 10.704
- Lagerei / Logistik: 8.017
- Baustellenarbeiten: 7.691
- Einzelhandel: 5.710
- Landwirtschaft: 5.353
- Gesundheitswesen: 6.037

Kernaussage:

Viele große Beschäftigungsbranchen enthalten zugleich relevante Segmente von Einfacharbeit.

Einfacharbeit nach Branchen (absolut, Brandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte insg.	davon Anforderungsniveau Helfer	Anteil (%)
Insgesamt	883.830	152.943	17,3
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	81.855	3.653	4,5
86 Gesundheitswesen	72.600	6.037	8,3
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	66.843	5.710	8,5
88 Sozialwesen (ohne Heime)	57.384	20.202	35,2
43 Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstallation, sonst. Ausbaugewerbe	44.917	7.691	17,1
85 Erziehung und Unterricht	36.612	1.717	4,7
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	32.708	13.260	40,5
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	29.461	8.017	27,2
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	26.679	1.133	4,2
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	25.988	12.256	47,2
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	22.505	4.274	19,0
56 Gastronomie	22.337	10.704	47,9
45 Handel mit Kfz.; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	19.456	1.316	6,8
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	15.783	2.646	16,8
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	15.701	5.353	34,1
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	15.170	10.320	68,0
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	14.435	1.179	8,2
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	13.540	3.371	24,9
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	13.054	1.867	14,3
82 Erbringung von wirtsch. DL für Unternehmen und Privatpers.	12.848	1.524	11,9
42 Tiefbau	12.589	1.875	14,9
71 Architektur- u. Ingenieurbüros; techn., physik. und chem. Unters.	12.147	492	4,1
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	10.630	1.437	13,5
96 Erbringung von sonstigen überw. Personl. Dienstleistungen	10.477	2.333	22,3
35 Energieversorgung	9.591	210	2,2
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	9.378	634	6,8
70 Verwaltung und Führg. von Unternehmen; Unternehmensberatung	9.029	749	8,3
55 Beherbergung	8.677	2.848	32,8
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	8.340	157	1,9
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	8.302	312	3,8
38 Sammlung, Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgewinnung	7.976	1.598	20,0
72 Forschung und Entwicklung	7.850	213	2,7
41 Hochbau	7.528	1.061	14,1
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	7.442	1.704	22,9
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	7.320	291	4,0
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	7.002	357	5,1
30 Sonstiger Fahrzeugbau	6.965	175	2,5
28 Maschinenbau	6.823	750	11,0
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	6.570	2.718	41,4
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	6.314	740	11,7

Anteil von Einfacharbeit innerhalb der Branchen

Hohe absolute Zahlen bedeuten nicht automatisch hohe Anteile.

Ein sektorales Ranking zeigt Branchen mit besonders hohen Anteilen an Einfacharbeit.

Über dem Landesdurchschnitt von 17,3 % liegen unter anderem:

- Gastronomie
- Zeitarbeit
- Heime
- Sozialwesen
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
- Landwirtschaft
- Lagerei / Logistik

Diese Branchen sind strukturell besonders stark von Helfertätigkeiten geprägt.

Ergebnisse aus Abbildung 2

Branchen mit überdurchschnittlichem Anteil von Einfacharbeit

Besonders hohe Anteile weisen auf:

- Zeitarbeit: 68,0 %
- Gastronomie: 47,9 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 47,2 %
- Heime: 40,5 %
- Sozialwesen: 35,2 %
- Landwirtschaft: 34,1 %
- Lagerei / Logistik: 27,2 %

Interpretation:

Diese Branchen bieten besonders hohe Einstiegsmöglichkeiten für geringqualifizierte Arbeitskräfte.

Einfacharbeit nach Branchen (Anteil, Brandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte insg.	davon Anforderungs-niveau Helfer	Anteil (%)
Insgesamt	883.830	152.543	17,3
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	15.170	10.320	68,0
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	953	646	67,8
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	610	331	54,3
56 Gastronomie	22.337	10.704	47,9
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	25.988	12.256	47,2
98 Waren und DL durch private Haushalte für den Eigenbedarf	9	4	44,4
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	6.570	2.718	41,4
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	32.708	13.260	40,5
88 Sozialwesen (ohne Heime)	57.384	20.202	35,2
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	15.701	5.353	34,1
55 Beherbergung	8.677	2.848	32,8
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	1.233	390	31,6
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	29.461	8.017	27,2
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	13.540	3.371	24,9
14 Herstellung von Bekleidung	102	24	23,5
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	7.442	1.704	22,9
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. Dienstleistungen	10.477	2.333	22,3
18 Herst. Druckerzeugn.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datentr.	1.241	275	22,2
03 Fischerei und Aquakultur	127	28	22,0
26 Herstellung von DV-Geräten, elektro. u. optischen Erzeugnissen	4.543	989	21,8
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3.235	661	20,4
38 Sammlung, Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgewinnung	7.976	1.598	20,0
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	1.130	220	19,5
31 Herstellung von Möbeln	2.016	384	19,0
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	22.505	4.274	19,0
13 Herstellung von Textilien	268	49	18,3
23 Herstellung von Glas/Glaswaren, Keramik, Steine und Erden	5.037	883	17,5
59 Herst./Verleih/Vertrieb Filme/Fernsehprogr.; Kinos; Tonstud., Musik	1.345	234	17,4
51 Luftfahrt	1.248	216	17,3
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	3.169	547	17,3

Die Analyse von Einfacharbeit zeigt drei zentrale Ansatzpunkte:

1. Vermittlungspotenziale für Langzeitarbeitslose

- besonders in arbeitsintensiven Dienstleistungsbranchen

2. Regionale Arbeitgeberansprache

- gezielte Ansprache von Branchen mit hohem Helferanteil

3. Aufstiegs- und Qualifizierungsperspektiven

- Einstieg über Einfacharbeit
- anschließende berufliche Weiterentwicklung möglich

Implikation für die Job Broker*innen:

Einfacharbeitssegmente sind ein zentraler Ansatzpunkt für Job Broker Strategien.

Die sektorale Analyse zeigt deutliche Unterschiede zwischen den drei Kammerbezirken:

- Potsdam
- Cottbus
- Ostbrandenburg

Eine regionale Betrachtung ermöglicht:

- genauere Identifikation von Vermittlungspotenzialen
- gezielte regionale Arbeitgeberansprache
- bessere Anpassung arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Branchen mit mindestens 3.000 Gesamtbeschäftigten umfassen zusammen:

- über 70.000 Beschäftigte in Einfacharbeit.

Sektoren mit besonders hohen absoluten Werten:

- Sozialwesen
- Heime
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
- Lagerei / Logistik
- Gastronomie
- Zeitarbeit

Diese Branchen bilden zentrale Arbeitsmarktsegmente im westlichen Brandenburg.

Hohe absolute Zahlen von Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Sozialwesen: 8.478
- Heime: 6.058
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 6.053
- Zeitarbeit: 5.787
- Lagerei / Logistik: 5.563
- Gastronomie: 5.441

Interpretation:

Die Region Potsdam weist besonders starke Beschäftigungssegmente im Dienstleistungs- und Logistikbereich auf.

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 18 %.

Branchen mit besonders hohen Anteilen:

- Zeitarbeit: 74,8 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 48,9 %
- Gastronomie: 48,5 %
- Heime: 39,8 %
- Lagerei / Logistik: 39,6 %
- Sozialwesen: 33,6 %

Weitere Branchen mit hohen Anteilen:

- Wach- und Sicherheitsdienste
- Beherbergung
- Landwirtschaft
- Herstellung von Kraftfahrzeugen
- Gummi- und Kunststoffwaren
- Post- und Kurierdienste

Einfacharbeit nach Branchen (absolut, Kammerbezirk Potsdam)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte insg.	davon Anforderungs- niveau Helfer	Anteil (%)
Insgesamt	419.858	75.408	18,0
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	7.740	5.787	74,8
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	392	205	52,3
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	447	230	51,5
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	12.367	6.053	48,9
56 Gastronomie	11.214	5.441	48,5
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	15.240	6.058	39,8
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	14.051	5.563	39,6
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	402	149	37,1
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	3.420	1.176	34,4
88 Sozialwesen (ohne Heime)	25.208	8.478	33,6
55 Beherbergung	3.506	1.142	32,6
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	7.001	2.232	31,9
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3.539	1.079	30,5
13 Herstellung von Textilien	121	36	29,8
31 Herstellung von Möbeln	818	237	29,0
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4.308	1.192	27,7
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	6.856	1.618	23,6
14 Herstellung von Bekleidung	52	12	23,1
38 Sammlung, Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgewinnung	3.739	863	23,1
26 Herstellung von DV-Geräten, elektron. u. opt. Erzeugnissen	2.099	484	23,1
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	1.738	394	22,7
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. Dienstleistungen	4.641	1.033	22,3
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	6.563	1.391	21,2
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	11.655	2.450	21,0
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern	564	108	19,1
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	1.037	196	18,9
43 Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstallation, sonst. Ausbaugewerbe	18.913	3.552	18,8
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	1.971	369	18,7
23 Herst. v. Glas(ware), Keramik, Verarb. Steine u. Erden	1.692	304	18,0

Branchen mit mindestens 2.000 Gesamtbeschäftigten umfassen zusammen:

- rund 30.500 Beschäftigte in Einfacharbeit.

Sektoren mit hohen absoluten Beschäftigtenzahlen:

- Sozialwesen
- Heime
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
- Gastronomie
- Landwirtschaft
- Baustellenarbeiten

Diese Struktur zeigt die Bedeutung von Dienstleistungen, Landwirtschaft und Bau.

Hohe absolute Zahlen von Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Sozialwesen: 4.767
- Heime: 3.049
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 2.958
- Gastronomie: 2.364
- Landwirtschaft: 1.879
- Baustellenarbeiten: 1.625

Interpretation:

Die Region Cottbus weist besonders starke Segmente in sozialen Dienstleistungen und primären Wirtschaftsbereichen auf.

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 15,9 %.

Branchen mit besonders hohen Anteilen:

- Wach- und Sicherheitsdienste: 56,3 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 44,9 %
- Zeitarbeit: 44,3 %
- Gastronomie: 43,5 %
- Heime: 42,1 %
- Landwirtschaft: 41,5 %
- Sozialwesen: 36,0 %

Weitere Branchen mit hohen Anteilen:

- Beherbergung
- Post- und Kurierdienste
- Sonstige Dienstleistungen
- Teile des verarbeitenden Gewerbes

Einfacharbeit nach Branchen (absolut, Kammerbezirk Cottbus)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte insg.	davon Anforderungs- niveau Helfer	Anteil (%)
Insgesamt	220.542	34.980	15,9
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	222	183	82,4
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	2.037	1.147	56,3
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	70	39	55,7
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	6.587	2.958	44,9
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2.315	1.025	44,3
56 Gastronomie	5.434	2.364	43,5
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	7.242	3.049	42,1
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.532	1.879	41,5
59 Herst./Verleih/Vertrieb Filme/Fernsehprogr.; Kinos; Tonstud., Musik	117	47	40,2
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	398	151	37,9
03 Fischerei und Aquakultur	22	8	36,4
88 Sozialwesen (ohne Heime)	13.234	4.767	36,0
55 Beherbergung	2.529	909	35,9
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	2.757	758	27,5
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern	400	106	26,5
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	1.078	247	22,9
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. Dienstleistungen	2.648	585	22,1
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1.588	314	19,8
26 Herstellung von DV-Geräten, elektron. u. opt. Erzeugnissen	1.628	318	19,5
23 Herst. v. Glas(ware), Keramik, Verarb. Steine u. Erden	1.594	311	19,5
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	970	181	18,7
38 Sammlung, Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgewinnung	1.629	295	18,1
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.257	950	18,1

Branchen mit mindestens 2.000 Gesamtbeschäftigten umfassen zusammen:

- rund 39.000 Beschäftigte in Einfacharbeit

Sektoren mit hohen absoluten Beschäftigtenzahlen:

- Sozialwesen
- Heime
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
- Zeitarbeit
- Gastronomie
- Baustellenarbeiten
- Gesundheitswesen

Diese Branchen prägen den Arbeitsmarkt im östlichen Brandenburg.

Hohe absolute Zahlen von Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Sozialwesen: 6.957
- Heime: 4.153
- Zeitarbeit: 3.508
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 3.245
- Gastronomie: 2.899
- Baustellenarbeiten: 2.514
- Gesundheitswesen: 1.889

Interpretation:

Der Arbeitsmarkt kombiniert soziale Dienstleistungen, Bauwirtschaft und Zeitarbeit.

Kammerbezirk Ostbrandenburg: Ergebnisse aus Abbildung 8

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 17,3 %.

Branchen mit besonders hohen Anteilen:

- Zeitarbeit: 68,6 %
- Gastronomie: 51,0 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 46,1 %
- Heime: 40,6 %
- Sozialwesen: 36,7 %
- Wach- und Sicherheitsdienste: 35,5 %
- Landwirtschaft: 29,8 %

Weitere Branchen mit hohen Anteilen:

- Lagerei / Logistik
- Beherbergung
- Post- und Kurierdienste

Einfacharbeit nach Branchen (Anteil, Kammerbezirk Ostbrandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte insg.	davon Anforderungs- niveau Helfer	Anteil (%)
Insgesamt	243.430	42.075	17,3
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	284	233	82,0
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	5.115	3.508	68,6
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	148	87	58,8
56 Gastronomie	5.689	2.899	51,0
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	7.034	3.245	46,1
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	10.226	4.153	40,6
88 Sozialwesen (ohne Heime)	18.942	6.957	36,7
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	1.113	395	35,5
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	3.723	1.173	31,5
59 Herst./Verleih/Vertrieb Filme/Fernsehprogr.; Kinos; Tonstud., Musik	56	17	30,4
55 Beherbergung	2.642	797	30,2
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.168	1.242	29,8
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	3.927	995	25,3
42 Tiefbau	3.301	757	22,9
26 Herstellung von DV-Geräten, elektron. u. opt. Erzeugnissen	816	187	22,9
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. Dienstleistungen	3.188	715	22,4
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern	277	61	22,0
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	433	90	20,8
43 Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstallation, sonst. Ausbaugewerbe	14.080	2.514	17,9
16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	890	159	17,9
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	1.419	249	17,5
77 Vermietung von beweglichen Sachen	979	170	17,4

Gemeinsame Strukturmerkmale:

- hohe Bedeutung sozialer Dienstleistungen
- großer Anteil arbeitsintensiver Dienstleistungsbranchen
- relevante Rolle von Gastronomie, Gebäudebetreuung und Zeitarbeit

Regionale Unterschiede zeigen sich besonders bei:

- Landwirtschaft
- Logistik
- Bauwirtschaft
- industriellen Teilbranchen

Für arbeitsmarktpolitische Projekte ergeben sich daraus mehrere Ansatzpunkte:

- 1. Regionale Schwerpunktbranchen identifizieren**
- 2. branchenspezifische Vermittlungsstrategien entwickeln**
- 3. regionale Arbeitgebernetzwerke aufbauen**

Besonders relevant sind Branchen mit:

- hohen Beschäftigtenzahlen
- gleichzeitig hohen Anteilen von Einfacharbeit.

Neben der sektoralen Betrachtung ist auch eine Analyse nach Tätigkeitsfeldern / Berufshauptgruppen sinnvoll.

Grund:

- Arbeitsmarktintegration orientiert sich häufig stärker an Tätigkeiten als an Branchen.
- Ein Tätigkeitsfeld kann in mehreren Branchen vorkommen.

Vorteil dieser Perspektive:

- breitere Identifikation von Vermittlungspotenzialen
- bessere Passung zwischen Profil von Arbeitslosen und offenen Tätigkeiten

Einfacharbeit nach Berufshauptgruppen (Überblick)

Die Auswertung der SV-Beschäftigung in Brandenburg zeigt mehrere Tätigkeitsfelder mit hohen Zahlen an Einfacharbeitsplätzen.

Besonders hohe absolute Beschäftigtenzahlen finden sich in:

- Verkehr und Logistik
- Reinigungsberufe
- nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe

Diese Tätigkeitsfelder bilden zentrale Segmente des Arbeitsmarktes für geringqualifizierte Beschäftigung.

Berufshauptgruppen mit besonders vielen Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Verkehr und Logistik: 30.154
- Reinigungsberufe: 16.387
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 13.927
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe: 12.965

Interpretation:

Diese Tätigkeitsfelder stellen wichtige Zugangspunkte zum Arbeitsmarkt dar.

Einfacharbeit nach Tätigkeitsfeldern (Brandenburg)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	Anteil (%)
	insg.	Anforderungs- niveau Helfer	
Insgesamt	883.830	152.543	17,3
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	91.069	5.163	5,7
81 Medizinische Gesundheitsberufe	78.743	8.199	10,4
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	67.083	12.965	19,3
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	62.418	30.154	48,3
62 Verkaufsberufe	60.163	4.006	6,7
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	49.336	3.782	7,7
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	43.982	2.263	5,1
73 Berufe in Recht und Verwaltung	38.822	526	1,4
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	31.063	13.927	44,8
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	27.266	1.484	5,4
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	25.406	3.125	12,3
54 Reinigungsberufe	22.923	16.387	71,5
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	22.238	8.572	38,5
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	21.496	4.958	23,1
32 Hoch- und Tiefbauberufe	21.454	6.278	29,3
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	21.367	9.621	45,0
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	15.300	6.184	40,4
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	11.296	3.726	33,0
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	10.859	2.702	24,9
33 (Innen-)Ausbauberufe	10.200	2.167	21,2
12 Gartenbauberufe, Floristik	9.097	3.907	42,9
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	7.835	790	10,1
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	4.724	519	11,0
21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	4.415	812	18,4
28 Textil- und Lederberufe	1.428	244	17,1

Tätigkeitsfelder mit besonders hohen Anteilen

Landesweiter Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 17,3 %.

Berufshauptgruppen mit deutlich höheren Anteilen:

- Reinigungsberufe: 71,5 %
- Verkehr und Logistik: 48,3 %
- Tourismus / Gastronomie: 45,0 %
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 44,8 %
- Gartenbauberufe: 42,9 %
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe: 40,4 %

Diese Tätigkeiten sind besonders stark durch Helfertätigkeiten geprägt.

Auch im verarbeitenden Gewerbe existieren relevante Segmente von Einfacharbeit.

Überdurchschnittliche Anteile zeigen u.a.:

- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung: 38,5 %
- Hoch- und Tiefbauberufe: 29,3 %
- Kunststoff- und Holzverarbeitung: 24,9 %
- Metallerzeugung und -bearbeitung: 23,1 %
- Ausbauberufe: 21,2 %

Implikation:

Auch industrielle Tätigkeitsfelder bieten Einstiegsmöglichkeiten für geringqualifizierte Beschäftigte.

Die Tätigkeitsanalyse zeigt mehrere wichtige Ansatzpunkte:

- 1. breit verteilte Beschäftigungsmöglichkeiten über mehrere Branchen hinweg**
- 2. hohe Nachfrage nach unterstützenden Tätigkeiten**
- 3. Potenziale für niedrighschwellige Einstiege in Beschäftigung**

Besonders relevante Tätigkeitsfelder für Vermittlungsstrategien:

- Logistik
- Reinigung
- Pflegeunterstützung
- Gastronomie / Tourismus
- Landwirtschaft und Gartenbau

Neben der sektoralen Analyse zeigt auch die Betrachtung nach Berufshauptgruppen regionale Unterschiede.

Regionen:

- Kammerbezirk Potsdam
- Kammerbezirk Cottbus
- Kammerbezirk Ostbrandenburg

Ziel:

Identifikation regionaler Tätigkeitsfelder mit besonders hohem Vermittlungspotenzial.

Besonders viele Beschäftigte in Einfacharbeit finden sich in folgenden Berufshauptgruppen:

- Verkehr und Logistik: 17.704
- Reinigungsberufe: 7.810
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 6.025
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe: 5.853
- Lebensmittelherstellung / -verarbeitung: 4.592
- Tourismus / Gastronomie: 4.507

Interpretation:

Die Region Potsdam weist starke Beschäftigungssegmente in Dienstleistungen, Logistik und Lebensmittelproduktion auf.

Kammerbezirk Potsdam: Tätigkeitsfelder mit hohen Anteilen

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 18,0 %.

Besonders hohe Anteile zeigen:

- Reinigungsberufe: 75,0 %
- Verkehr und Logistik: 54,0 %
- Tourismus / Gastronomie: 44,8 %
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 44,6 %
- Lebensmittelherstellung / -verarbeitung: 43,5 %

Weitere relevante Tätigkeitsfelder:

- Gartenbauberufe
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe
- Hoch- und Tiefbau
- Kunststoff- und Holzverarbeitung
- Ausbauberufe
- Textil- und Lederberufe
- Metallerzeugung und -bearbeitung

Einfacharbeit nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Potsdam)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	Anteil (%)
	insg.	Anforderungs- niveau Helfer	
Insgesamt	419.858	75.488	18,0
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	47.141	2.723	5,8
81 Medizinische Gesundheitsberufe	36.802	3.776	10,3
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	32.814	17.704	54,0
83 Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	31.756	5.853	18,4
62 Verkaufsberufe	28.372	2.125	7,5
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	20.052	1.107	5,5
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	20.078	1.968	9,8
73 Berufe in Recht und Verwaltung	19.842	223	1,1
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	13.522	6.025	44,6
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	11.818	749	6,3
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	10.805	1.702	15,8
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	10.563	4.592	43,5
54 Reinigungsberufe	10.409	7.810	75,0
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	10.058	4.507	44,8
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	9.219	1.876	20,3
32 Hoch- und Tiefbauberufe	8.758	2.722	31,1
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	7.025	2.801	39,9
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	5.110	1.697	33,2
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	4.856	1.634	33,6
12 Gartenbauberufe, Floristik	4.650	1.969	42,3
33 (Innen-)Ausbauberufe	4.209	978	23,2
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	4.054	446	11,0
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	1.592	96	6,0
28 Textil- und Lederberufe	692	160	23,1

Berufshauptgruppen mit vielen Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Verkehr und Logistik: 5.911
- Reinigungsberufe: 4.301
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 3.645
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe: 2.880
- Tourismus / Gastronomie: 2.526
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe: 1.891
- Lebensmittelherstellung / -verarbeitung: 1.767

Interpretation:

Die Region Cottbus zeigt eine stärkere Bedeutung von Landwirtschaft, Dienstleistungen und regionaler Lebensmittelproduktion.

Kammerbezirk Cottbus: Tätigkeitsfelder mit hohen Anteilen

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 15,9 %.

Besonders hohe Anteile zeigen:

- Reinigungsberufe: 66,3 %
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 45,0 %
- Tourismus / Gastronomie: 44,9 %
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe: 46,2 %
- Verkehr und Logistik: 37,3 %
- Lebensmittelherstellung / -verarbeitung: 30,2 %

Weitere relevante Tätigkeitsfelder:

- Gartenbauberufe
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung

Einfacharbeit nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Cottbus)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	Anteil (%)
	insg.	Anforderungs- niveau Helfer	
Insgesamt	220.542	34.980	15,9
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	21.291	1.098	5,2
81 Medizinische Gesundheitsberufe	17.728	1.463	8,3
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	15.856	5.911	37,3
62 Verkaufsberufe	15.634	861	5,5
83 Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	15.184	2.880	19,0
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	11.439	882	7,7
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	11.030	585	5,3
73 Berufe in Recht und Verwaltung	9.289	168	1,8
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	8.109	3.645	45,0
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	7.777	630	8,1
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	7.178	329	4,6
54 Reinigungsberufe	6.486	4.301	66,3
32 Hoch- und Tiefbauberufe	5.954	1.338	22,5
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5.847	1.767	30,2
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	5.684	787	13,8
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.624	2.526	44,9
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	4.096	1.891	46,2
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	3.944	1.325	33,6
33 (Innen-)Ausbauberufe	2.683	511	19,0
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	2.584	442	17,1
12 Gartenbauberufe, Floristik	1.934	826	42,7
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	1.890	415	22,0
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	1.718	233	13,6
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	943	133	14,1

Berufshauptgruppen mit vielen Beschäftigten in Einfacharbeit:

- Verkehr und Logistik: 6.539
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 4.257
- Reinigungsberufe: 4.276
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe: 4.232
- Tourismus / Gastronomie: 2.588

Interpretation:

Der Arbeitsmarkt Ostbrandenburg verbindet Dienstleistungssektoren mit Logistik und sozialwirtschaftlichen Tätigkeiten.

Kammerbezirk Ostbrandenburg: Tätigkeitsfelder mit hohen Anteilen

Regionaler Durchschnittsanteil Einfacharbeit: 17,3 %.

Besonders hohe Anteile zeigen:

- Reinigungsberufe: 70,9 %
- Verkehr und Logistik: 47,6 %
- Tourismus / Gastronomie: 45,5 %
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Pflege / Medizintechnik: 45,1 %

Weitere relevante Tätigkeitsfelder:

- Gartenbauberufe
- Land- und forstwirtschaftliche Berufe
- Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe

Auch Teile des verarbeitenden Gewerbes zeigen überdurchschnittliche Anteile:

- Lebensmittelherstellung / -verarbeitung
- Metallerzeugung und -bearbeitung
- Hoch- und Tiefbau

Einfacharbeit nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Ostbrandenburg)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	Anteil (%)
	insg.	Anforderungs- niveau Helfer	
Insgesamt	243.430	42.075	17,3
81 Medizinische Gesundheitsberufe	24.213	2.960	12,2
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	22.637	1.342	5,9
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	20.143	4.232	21,0
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	17.819	932	5,2
62 Verkaufsberufe	16.157	1.020	6,3
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	13.748	6.539	47,6
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	12.900	571	4,4
73 Berufe in Recht und Verwaltung	9.691	135	1,4
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	9.432	4.257	45,1
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8.270	406	4,9
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	6.824	793	11,6
32 Hoch- und Tiefbauberufe	6.742	2.218	32,9
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	6.593	2.295	34,8
54 Reinigungsberufe	6.028	4.276	70,9
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5.828	2.213	38,0
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	4.179	1.492	35,7
33 (Innen-)Ausbauberufe	3.308	678	20,5
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	3.165	563	17,8
12 Gartenbauberufe, Floristik	2.513	1.112	44,2
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	2.496	767	30,7
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	2.189	290	13,2
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	2.063	111	5,4
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.685	2.588	45,5

Gemeinsame Schwerpunkte in allen Regionen:

- Reinigungsberufe
- Verkehr und Logistik
- Pflegeunterstützende Tätigkeiten
- Tourismus / Gastronomie

Regionale Besonderheiten:

- Cottbus: stärkere Rolle von Landwirtschaft
- Potsdam: stärkere Logistik- und Dienstleistungsstruktur
- Ostbrandenburg: Mischung aus Logistik, Dienstleistungen und Bau

Die Tätigkeitsanalyse zeigt klare Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitische Projekte:

1. Fokus auf Tätigkeiten statt nur Branchen
2. Regionale Schwerpunktfelder berücksichtigen
3. Gezielte Vermittlung in Helfertätigkeiten mit hohen Anteilen

Besonders relevante Tätigkeitsfelder für Integrationsstrategien:

- Logistik
- Reinigung
- Pflegeunterstützung
- Gastronomie / Tourismus
- Landwirtschaft

Neben Einfacharbeit ist ein zweiter zentraler Faktor für zukünftige Arbeitsmarktchancen der altersbedingte Ersatzbedarf.

Schwerpunkt:

- Anteil älterer Beschäftigter in den Altersgruppen 55+ und 60+

Hohe Anteile älterer Beschäftigter deuten darauf hin, dass in den kommenden Jahren verstärkt Neueinstellungen erforderlich werden, wenn Beschäftigte in den Ruhestand eintreten.

Altersstruktur der Beschäftigten in Brandenburg

Stand: 30.06.2025

Durchschnittswerte über alle Branchen:

- Anteil Beschäftigte 55+ : 26,2 %
- Anteil Beschäftigte 60+ : 13,5 %

Interpretation:

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten befindet sich bereits in der Altersgruppe 55+. In vielen Branchen wird daher in den nächsten Jahren ein erheblicher Ersatzbedarf entstehen.

Branchen mit besonders vielen älteren Beschäftigten

Unter den beschäftigungsstärksten Branchen finden sich besonders viele Beschäftigte **55+**** in:**

- Öffentliche Verwaltung: 24.297
- Einzelhandel: 16.910
- Gesundheitswesen: 16.297
- Sozialwesen: 13.958
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 12.201
- Heime: 9.545

Interpretation:

Diese Branchen werden in den kommenden Jahren besonders stark vom demografischen Ersatzbedarf betroffen sein.

Altersstruktur 55+/60+ nach Branchen (Brandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon	55 plus (%)	60 plus (%)
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter		
insgesamt	883.830	112.477	102.402	16.874	26,2	13,5
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	81.855	11.297	11.948	1.052	29,7	15,9
86 Gesundheitswesen	72.600	8.226	6.748	1.323	22,4	11,1
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	66.843	8.635	7.284	991	25,3	12,4
88 Sozialwesen (ohne Heime)	57.384	6.991	5.972	995	24,3	12,1
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	44.917	5.860	5.400	941	27,2	14,1
85 Erziehung und Unterricht	36.612	4.284	3.654	1.012	24,4	12,7
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	32.708	4.719	4.237	589	29,2	14,8
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	29.461	3.695	3.201	421	24,8	12,3
49 Landverkehr und Transport in Rohrleitungen	26.679	3.963	3.709	983	32,4	17,6
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	25.988	3.835	3.605	748	31,5	16,8
56 Gastronomie	22.337	2.412	2.094	437	22,1	11,3
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	22.505	3.059	2.802	457	28,1	14,5
45 Handel mit Kfz.; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	19.456	2.066	1.957	315	22,3	11,7
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	15.783	2.106	1.763	217	25,9	12,5
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	15.701	2.199	2.103	360	29,7	15,7
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	15.170	914	637	148	11,2	5,2
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	14.435	894	754	42	11,7	5,5
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	13.540	1.716	1.504	387	26,6	14,0
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	13.054	1.965	1.790	234	30,6	15,5
82 Erbringung von wirtsch. DL für Unternehmen und Privatpers.	12.848	1.392	1.253	239	22,4	11,6
42 Tiefbau	12.589	1.796	1.588	214	28,6	14,3
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	12.147	1.478	1.576	415	28,6	16,4
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	10.630	1.495	1.475	330	31,0	17,0
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. DL	10.477	1.296	1.155	205	25,4	13,0
35 Energieversorgung	9.591	1.189	1.201	106	26,0	13,6
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	9.378	1.463	1.485	292	34,5	18,9
70 Verwaltung und Föhrng. von Unternehmen; -beratung	9.029	957	904	170	22,5	11,9
55 Beherbergung	8.677	979	821	194	23,0	11,7
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	8.340	1.275	1.025	77	28,5	13,2
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	8.302	748	622	168	18,5	9,5
38 Sammlg., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	7.976	1.260	1.171	172	32,6	16,8
72 Forschung und Entwicklung	7.850	638	623	133	17,8	9,6
41 Hochbau	7.528	1.277	1.212	175	35,4	18,4
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	7.442	991	859	70	25,8	12,5
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	7.320	918	808	251	27,0	14,5
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	7.002	922	963	90	28,2	15,0
30 Sonstiger Fahrzeugbau	6.965	921	626	71	23,2	10,0
28 Maschinenbau	6.823	1.005	1.054	114	31,8	17,1
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	6.570	802	817	363	30,2	18,0
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	6.314	839	854	39	27,4	14,1

Branchen mit hohen Anteilen älterer Beschäftigter

Mehrere Branchen liegen deutlich über dem Durchschnittsanteil von 26,2 % (55+).

Besonders hohe Anteilswerte zeigen:

- Hochbau: 35,4 %
- Grundstücks- und Wohnungswesen: 34,5 %
- Sammlung, Beseitigung und Rückgewinnung von Abfällen: 32,6 %
- Landverkehr: 32,4 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 31,5 %
- Herstellung von Metallerzeugnissen: 30,6 %
- Öffentliche Verwaltung: 29,7 %
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 27,2 %

Branchen mit hohen Anteilen 55+/60+ (Brandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon	55 plus (%)	60 plus (%)
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter		
Insgesamt	883.830	112.477	102.402	16.874	26,2	13,5
03 Fischerei und Aquakultur	127	20	28	4	40,9	29,2
60 Rundfunkveranstalter	876	200	143	0	39,2	16,3
91 Bibliotheken, Archive, Museen, bot./zool. Gärten	1.222	209	204	38	36,9	19,8
79 Reisebüros, Reiseveranstalt., sonstige Reservierungs-DL	867	152	122	42	36,4	18,9
41 Hochbau	7.528	1.277	1.212	175	35,4	18,4
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	953	180	115	37	34,8	15,9
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	9.378	1.463	1.485	292	34,5	18,9
90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	1.683	283	249	47	34,4	17,6
50 Schifffahrt	210	34	31	7	34,3	18,1
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	610	106	74	28	34,1	16,7
23 Herstellung von Glas/Glaswaren, Keramik, Steine und Erden	5.037	865	742	88	33,7	16,5
08 Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	492	77	70	14	32,7	17,1
38 Sammlg., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	7.976	1.260	1.171	172	32,6	16,8
37 Abwasserentsorgung	1.699	281	252	19	32,5	16,0
49 Landverkehr und Transport in Rohrleitungen	26.679	3.963	3.709	983	32,4	17,6
09 Erbringung von DL für Bergbau u. Steine/Erden	1.880	221	377	9	32,3	20,5
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datentr.	1.241	191	172	36	32,2	16,8
28 Maschinenbau	6.823	1.005	1.094	114	31,8	17,1
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	25.988	3.835	3.605	748	31,5	16,8
36 Wasserversorgung	2.178	334	330	19	31,4	16,0
15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	122	18	17	3	31,1	16,4
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	10.630	1.495	1.475	330	31,0	17,0
61 Telekommunikation	1.281	194	181	19	30,8	15,6
25 Herstellung von Metallzeugnissen	13.054	1.965	1.790	234	30,6	15,5
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	6.570	802	817	363	30,2	18,0
66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verbundene Tätigkeiten	2.413	309	320	100	30,2	17,4
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3.235	454	467	50	30,0	16,0
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	15.701	2.199	2.103	360	29,7	15,7
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	81.855	11.297	11.948	1.052	29,7	15,9
26 Herstellung von DV-Geräten, elektro. u. optischen Erzeugn.	4.543	618	599	118	29,4	15,8
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	32.708	4.719	4.737	589	29,2	14,8
02 Forstwirtschaft und Holzschlag	1.233	171	160	28	29,1	15,2
11 Getränkeherstellung	944	132	131	10	28,9	14,9
32 Herstellung von sonstigen Waren	4.409	635	548	80	28,6	14,2
77 Vermietung von beweglichen Sachen	2.890	381	356	83	28,5	15,2
42 Tiefbau	12.589	1.796	1.588	214	28,6	14,3
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	12.147	1.478	1.576	415	28,6	16,4
95 Reparatur von DV-Geräten und Gebrauchsgütern	976	147	109	22	28,5	13,4
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	8.340	1.275	1.025	77	28,5	13,2
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	7.002	922	963	90	28,2	15,0
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	22.505	3.059	2.802	457	28,1	14,5
13 Herstellung von Textilien	268	36	34	4	27,6	14,2
39 Beseitig.v. Umweltverschm./sonstige Entsorgung	261	37	31	4	27,6	13,4
65 Versicherg., Rückversicherg., Pensionskassen (ohne SV)	770	93	104	14	27,4	15,3
24 Metallherzeugung und -bearbeitung	6.314	839	854	39	27,4	14,1
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	44.917	5.860	5.400	941	27,2	14,1
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	7.320	918	808	251	27,0	14,5

Hohe Altersanteile bedeuten:

- steigende Zahl von Renteneintritten in den nächsten Jahren
- zunehmenden Bedarf an Nachbesetzungen
- verstärkten Wettbewerb um Arbeitskräfte

Besonders betroffen sind:

- Bauwirtschaft
- öffentliche Verwaltung
- Verkehr und Infrastruktur
- industrielle Fertigungsbereiche

Die Analyse der Altersstruktur zeigt wichtige Ansatzpunkte:

1. Demografischer Ersatzbedarf eröffnet neue Beschäftigungschancen
2. Branchen mit vielen älteren Beschäftigten werden verstärkt Personal suchen
3. Kombination mit der Analyse von Einfacharbeit ermöglicht gezielte Vermittlungsstrategien

Besonders relevant sind Branchen mit:

- hohen Anteilen älterer Beschäftigter
- gleichzeitig vorhandenen Helfertätigkeiten

Neben der landesweiten Betrachtung zeigen sich auch regionale Unterschiede beim altersbedingten Ersatzbedarf.

Altersgruppen:

- 55+
- 60+

für die drei Kammerbezirke:

- Potsdam
- Cottbus
- Ostbrandenburg

Ziel:

Identifikation regionaler Branchen mit besonders starkem demografischem Personalersatzbedarf.

Durchschnittswerte über alle Branchen:

- 55+: 25,7 %
- 60+: 13,2 %

Von den 39 Branchen mit mindestens 3.000 Beschäftigten zeigen:

- 18 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 55+
- 20 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 60+

Interpretation:

In vielen Branchen wird in den kommenden Jahren ein spürbarer Ersatzbedarf entstehen.

Besonders viele Beschäftigte 55+ finden sich in:

- Öffentliche Verwaltung: 11.225
- Einzelhandel: 7.848
- Gesundheitswesen: 7.315
- Sozialwesen: 6.066
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 5.154
- Erziehung und Unterricht: 4.553
- Heime: 4.306

Diese Branchen werden künftig besonders stark vom demografischen Ersatzbedarf betroffen sein.

Altersstruktur 55+/60+ nach Branchen (Kammerbezirk Potsdam)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
Insgesamt	419.858	52.469	47.050	8.229	25,7	13,2
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	38.429	5.260	5.436	529	29,2	15,5
86 Gesundheitswesen	34.327	3.687	3.037	591	21,3	10,6
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	31.785	4.022	3.314	512	24,7	12,0
88 Sozialwesen (ohne Heime)	25.208	2.967	2.635	464	24,1	12,3
85 Erziehung und Unterricht	19.519	2.215	1.844	494	23,3	12,0
43 Vorber., Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	18.913	2.450	2.290	414	27,3	14,3
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	15.240	2.128	1.887	291	28,3	14,3
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	14.051	1.628	1.391	230	23,1	11,5
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	12.409	1.837	1.739	458	32,5	17,7
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	12.367	1.734	1.648	362	30,3	16,3
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	11.655	1.580	1.409	229	27,6	14,1
56 Gastronomie	11.214	1.144	974	217	20,8	10,6
45 Handel mit Kfz.; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	9.226	915	875	157	21,1	11,2
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	7.740	382	243	69	9,0	4,0
82 Erbringung von wirtsch. DL für Unternehmen und Privatpers.	7.146	708	573	95	19,3	9,3
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	7.001	951	973	172	29,9	16,4
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	6.856	821	737	151	24,9	13,0
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	6.563	874	726	102	25,9	12,6
30 Sonstiger Fahrzeugbau	6.353	853	576	66	23,5	10,1
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	6.122	832	812	178	29,8	16,2
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	5.905	684	720	197	27,1	15,5
42 Tiefbau	5.855	822	727	116	28,4	14,4
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	5.686	833	795	104	30,5	15,8
72 Forschung und Entwicklung	5.307	443	408	91	17,8	9,4
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	5.087	421	336	98	16,8	8,5
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	4.920	757	603	51	28,7	13,3
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. DL	4.641	582	528	117	26,4	13,9
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	4.539	743	719	158	35,7	19,3
28 Maschinenbau	4.343	650	656	54	31,3	16,3
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4.308	554	514	47	25,9	13,0
70 Verwaltung und Föhrig. von Unternehmen; -beratung	3.842	411	324	70	21,0	10,3
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	3.812	471	370	109	24,9	12,6
38 Sammlg., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	3.739	581	564	80	32,8	17,2
35 Energieversorgung	3.636	435	391	37	23,7	11,8
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3.539	468	466	20	27,0	13,7
55 Beherbergung	3.506	419	333	93	24,1	12,2
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	3.420	425	442	236	32,3	19,8
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	3.141	437	463	37	29,8	15,9
41 Hochbau	3.019	541	493	75	36,7	18,8

Branchen mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+:

- Landverkehr: 32,5 %
- Sammlung / Beseitigung von Abfällen: 32,6 %
- Herstellung von Metallerzeugnissen: 30,5 %
- Öffentliche Verwaltung: 30,3 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 30,3 %
- Heime: 28,3 %
- Großhandel: 27,6 %
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 27,3 %

Branchen mit hohen Anteilen 55+/60+ (Kammerbezirk Potsdam)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
Insgesamt	419.858	52.469	47.050	8.229	25,7	13,2
14 Herstellung von Bekleidung	52	13	10	5	53,8	28,8
41 Hochbau	3.019	541	493	75	36,7	18,8
91 Bibliotheken, Archive, Museen, bot./zool. Gärten	1.015	182	159	29	36,5	18,5
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	447	88	56	16	35,8	16,1
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	4.539	743	719	158	36,7	19,3
23 Herstellung von Glas/Glaswaren, Keramik, Steine und Erden	1.692	315	258	24	35,3	16,7
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	392	74	43	20	34,9	16,1
90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	762	125	110	18	33,2	16,8
18 Herst. Druckerz. u. Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datentr.	564	88	82	15	32,8	17,2
38 Sammig., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	3.739	581	564	80	32,8	17,2
49 Landverkehr und Transport in Rohrleitungen	12.409	1.837	1.739	458	32,5	17,7
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	3.420	425	442	236	32,3	19,8
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	780	127	112	6	31,4	15,1
28 Maschinenbau	4.343	650	656	54	31,3	16,3
37 Abwasserentsorgung	617	102	81	8	31,0	14,4
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	1.678	260	228	29	30,8	15,3
79 Reisebüros, Reiseveranstalt., sonstige Reservierungs-DL	403	63	48	13	30,8	15,1
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	12.367	1.734	1.648	362	30,3	16,3
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	5.686	833	795	104	30,5	15,8
77 Vermietung von beweglichen Sachen	1.137	185	127	30	30,1	13,8
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	7.001	951	973	172	29,9	16,4
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	3.141	437	463	37	29,8	15,9
94 Interessentr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	6.122	832	812	178	29,8	16,2
36 Wasserversorgung	658	95	97	5	29,9	15,5
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	1.738	270	216	27	29,5	14,0
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	38.429	5.260	5.436	529	29,2	15,5
61 Telekommunikation	763	116	89	14	28,7	13,5
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	4.920	757	603	51	28,7	13,3
42 Tiefbau	5.855	822	727	116	28,4	14,4
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	15.240	2.128	1.887	291	28,3	14,3
11 Getränkeherstellung	472	67	66	-	28,2	14,0
26 Herstellung von DV-Geräten, elektro. u. optischen Erzeugn.	2.099	270	261	61	28,2	15,3
32 Herstellung von sonstigen Waren	2.821	395	356	43	28,1	14,1
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	11.655	1.580	1.409	229	27,6	14,1
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	402	53	46	12	27,6	14,4
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	18.913	2.450	2.290	414	27,3	14,3
66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verbundene Tätigkeiten	1.262	152	140	50	27,1	15,1
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	5.905	684	720	197	27,1	15,5
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3.539	468	466	20	27,0	13,7
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. DL	4.641	582	528	117	26,4	13,9
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	6.563	874	726	102	25,9	12,6
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	4.308	554	514	47	25,9	13,0

Durchschnittswerte über alle Branchen:

- 55+: 27,8 %
- 60+: 14,4 %

Von den 29 Branchen mit mindestens 2.000 Beschäftigten zeigen:

- 13 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 55+
- 14 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 60+

Interpretation:

Der Kammerbezirk Cottbus weist im Vergleich besonders hohe Altersanteile auf.

Besonders viele Beschäftigte 55+ arbeiten in:

- Öffentliche Verwaltung: 6.352
- Gesundheitswesen: 4.117
- Einzelhandel: 4.340
- Sozialwesen: 3.256
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 3.192
- Lagerei / Logistik: 2.997
- Heime: 2.320

Diese Branchen werden besonders stark vom demografischen Wandel betroffen sein.

Altersstruktur 55+/60+ nach Branchen (Kammerbezirk Cottbus)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
Insgesamt	220.542	29.694	27.585	4.078	27,8	14,4
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	21.588	2.943	3.145	264	29,4	15,8
86 Gesundheitswesen	16.727	2.050	1.721	346	24,6	12,4
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	16.249	2.249	1.864	227	26,7	12,9
88 Sozialwesen (ohne Heime)	13.234	1.694	1.341	221	24,6	11,8
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	11.924	1.526	1.432	234	26,8	14,0
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	11.687	1.552	1.327	118	25,6	12,4
85 Erziehung und Unterricht	7.816	928	828	241	25,6	13,7
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	7.242	1.141	1.050	129	32,0	16,3
81 Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	6.587	1.040	988	199	33,8	18,0
49 Landverkehr und Transport in Rohrfeleitungen	5.985	951	916	248	35,3	19,4
56 Gastronomie	5.434	649	564	105	24,3	12,3
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	5.405	790	639	76	27,8	13,2
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.257	755	706	109	29,9	15,5
45 Handel mit Kfz.; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	4.558	528	499	66	24,0	12,4
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.532	641	555	80	28,2	14,0
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	3.693	469	468	102	28,1	15,4
25 Herstellung von Metallserzeugnissen	3.548	588	523	55	32,9	16,3
42 Tiefbau	3.433	497	479	50	29,9	15,4
70 Verwaltung und Föhrng. von Unternehmen; -beratung	2.993	303	354	57	23,9	13,7
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	2.970	338	328	15	22,9	11,5
82 Erbringung von wirtsch. DL für Unternehmen und Privatpers.	2.874	381	347	67	27,7	14,4
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	2.757	435	418	120	35,3	19,5
35 Energieversorgung	2.731	409	510	34	34,9	19,9
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. DL	2.648	349	305	41	26,2	13,1
55 Beherbergung	2.529	262	225	50	21,2	10,9
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	2.498	394	394	59	33,9	18,1
33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	2.399	292	337	36	27,7	15,5
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2.315	223	195	31	19,4	9,8
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	2.037	223	240	69	26,1	15,2

Branchen mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+:

- Landverkehr: 35,3 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 33,8 %
- Heime: 32,0 %
- Öffentliche Verwaltung: 29,4 %

Auch weitere Branchen weisen hohe Altersanteile auf, selbst wenn deren Gesamtbeschäftigung geringer ist.

Branchen mit hohen Anteilen 55+/60+ (Kammerbezirk Cottbus)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
insgesamt	220.542	29.694	27.585	4.078	27,8	14,4
79 Reisebüros, Reiseveranstalt., sonstige Reservierungs-DL	280	56	51	23	46,4	26,4
58 Verlagswesen	122	21	27	4	42,6	25,4
91 Bibliotheken, Archive, Museen, bot./zool. Gärten	87	13	17	3	37,9	23,0
90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	619	111	95	13	35,4	17,4
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	2.757	435	418	120	35,3	19,5
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	5.985	951	916	248	35,3	19,4
35 Energieversorgung	2.731	409	510	34	34,9	19,9
37 Abwasserentsorgung	651	115	106	6	34,9	17,2
41 Hochbau	1.840	314	280	46	34,8	17,7
28 Maschinenbau	1.310	204	221	26	34,4	18,9
95 Reparatur von DV-Geräten und Gebrauchsgütern	397	70	55	11	34,3	16,6
38 Sammlg., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	1.629	284	248	26	34,3	16,8
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	2.498	394	394	59	33,9	18,1
23 Herstellung von Glas/Glaswaren, Keramik, Steine und Erden	1.594	270	247	24	33,9	17,0
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	6.587	1.040	988	199	33,8	18,0
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	1.078	149	195	15	33,3	19,5
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	3.548	588	523	55	32,9	16,3
36 Wasserversorgung	837	133	120	10	31,4	15,5
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	7.242	1.141	1.050	129	32,0	16,3
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	222	39	22	10	32,0	14,4
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	1.941	276	264	59	30,9	16,6
26 Herstellung von DV-Geräten, elektro. u. optischen Erzeugn.	1.628	243	206	37	29,9	14,9
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.257	755	706	109	29,9	15,5
42 Tiefbau	3.433	497	479	50	29,9	15,4
66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verbundene Tätigkeiten	668	86	90	22	29,6	16,8
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	21.588	2.943	3.145	264	29,4	15,8
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.532	641	555	80	28,2	14,0
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	1.729	220	202	65	28,2	15,4
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	3.693	469	468	102	28,1	15,4
32 Herstellung von sonstigen Waren	796	125	85	13	28,0	12,3
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	5.405	790	639	76	27,8	13,2
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datentr.	400	59	42	10	27,8	13,0

Durchschnittswerte über alle Branchen:

- 55+: 25,7 %
- 60+: 13,3 %

Von den 29 Branchen mit mindestens 2.000 Beschäftigten zeigen:

- 16 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 55+
- 16 Branchen überdurchschnittliche Werte bei 60+

Interpretation:

Mehr als die Hälfte der relevanten Branchen ist vom demografischen Ersatzbedarf betroffen.

Besonders viele Beschäftigte 55+ finden sich in:

- Öffentliche Verwaltung: 6.720
- Gesundheitswesen: 4.865
- Einzelhandel: 4.722
- Sozialwesen: 4.636
- Baustellenvorbereitende Arbeiten: 3.855
- Heime: 2.919

Diese Branchen zeigen einen besonders hohen zukünftigen Ersatzbedarf an Arbeitskräften.

Altersstruktur 55+/60+ nach Branchen (Kammerbezirk Ostbrandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
Insgesamt	243.430	30.314	27.767	4.567	25,7	13,3
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	21.838	3.094	3.367	259	30,8	16,6
86 Gesundheitswesen	21.546	2.489	1.990	386	22,6	11,0
88 Sozialwesen (ohne Heime)	18.942	2.330	1.996	310	24,5	12,2
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	18.809	2.364	2.106	252	25,1	12,5
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	14.080	1.884	1.678	293	27,4	14,0
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	10.226	1.450	1.300	169	28,5	14,4
85 Erziehung und Unterricht	9.277	1.141	982	277	25,9	13,6
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	8.285	1.175	1.054	277	30,2	16,1
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	7.034	1.061	969	187	31,5	16,4
56 Gastronomie	5.689	619	556	115	22,7	11,8
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.593	724	687	119	27,4	14,4
45 Handel mit Kfz.; Instandhaltung und Reparatur von Kfz.	5.672	623	583	92	22,9	11,9
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	5.115	309	199	48	10,9	4,8
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.168	607	575	108	31,0	16,4
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	3.927	460	349	116	23,6	11,8
25 Herstellung von Metallerezeugnissen	3.820	544	472	75	28,6	14,3
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	3.815	442	398	39	23,0	11,5
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	3.723	515	483	73	28,8	14,9
42 Tiefbau	3.301	477	382	48	27,5	13,0
35 Energieversorgung	3.224	345	300	35	21,1	10,4
96 Erbringung von sonstigen überw. Persönl. DL	3.188	365	322	47	23,0	11,6
82 Erbringung von wirtsch. DL für Unternehmen und Privatpers.	2.828	303	333	77	25,2	14,5
41 Hochbau	2.669	422	439	54	34,3	18,5
55 Beherbergung	2.642	298	263	51	23,2	11,9
38 Sammlg., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	2.608	395	359	66	31,4	16,3
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	2.567	387	399	93	34,2	19,2
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	2.549	325	388	116	32,5	19,8
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	2.341	326	372	75	33,0	19,1
70 Verwaltung und Föhrng. von Unternehmen; -beratung	2.194	243	226	43	23,3	12,3

Branchen mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+:

- Öffentliche Verwaltung: 30,8 %
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau: 31,5 %
- Landverkehr: 30,2 %
- Heime: 28,5 %

Auch weitere Branchen weisen hohe Altersanteile auf, selbst wenn die Beschäftigtenzahlen geringer sind.

Branchen mit hohen Anteilen 55+/60+ (Kammerbezirk Ostbrandenburg)

Wirtschaftsabteilung (WZ 2008)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
insgesamt	243.430	30.314	27.767	4.567	25,7	13,3
91 Bibliotheken, Archive, Museen, bot./zool. Gärten	120	14	28	6	40,0	28,3
66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verbundene Tätigkeiten	483	71	90	28	39,1	24,4
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	433	75	79	10	37,9	20,6
18 Herst. Druckerz.; Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datentr.	277	44	48	11	37,2	21,3
13 Herstellung von Textilien	44	9	7	-	36,4	15,9
92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	284	53	37	11	35,6	16,9
90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	302	47	44	16	35,4	19,9
41 Hochbau	2.669	422	439	54	34,3	18,5
94 Interessenvertr., kirchliche u. sonstige religiöse Vereinig.	2.567	387	399	93	34,2	19,2
74 Sonstige freiberufliche, wiss. u. technische Tätigk.	193	30	30	6	34,2	18,7
79 Reisebüros, Reiseveranstalt., sonstige Resenerungs-DL	184	33	23	6	33,7	15,8
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	2.341	326	372	75	33,0	19,1
36 Wasserversorgung	683	106	113	4	32,7	17,1
71 Archit.- u. Ing.büros; techn., physik. und chem. Unters.	2.549	325	388	116	32,5	19,8
23 Herstellung von Glas/Glaswaren, Keramik, Steine und Erden	1.751	280	237	40	31,8	15,8
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	7.034	1.061	969	187	31,5	16,4
26 Herstellung von DV-Geräten, elektro. u. optischen Erzeugn.	816	105	132	20	31,5	18,6
38 Sammlig., Behandlg. u. Beseitig. von Abfällen; Rückgew.	2.608	395	359	66	31,4	16,3
80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	1.113	154	135	58	31,2	17,3
37 Abwasserentsorgung	431	64	65	5	31,1	16,2
32 Herstellung von sonstigen Waren	792	115	107	24	31,1	16,5
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	4.168	607	575	108	31,0	16,4
28 Maschinenbau	1.170	151	177	34	30,9	18,0
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	21.838	3.094	3.367	259	30,8	16,6
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	1.779	227	236	77	30,4	17,6
49 Landverkehr und Transport in Rohrleitungen	8.285	1.175	1.054	277	30,2	16,1
64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	1.778	270	250	15	30,1	14,9
58 Verlagswesen	200	29	22	7	29,0	14,5
52 Lagerei u. Erbringung sonst. DL für den Verkehr	3.723	515	483	73	28,8	14,9
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	3.820	544	472	75	28,6	14,3
77 Vermietung von beweglichen Sachen	979	112	131	37	28,6	17,2
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	10.226	1.450	1.300	169	28,5	14,4
42 Tiefbau	3.301	477	382	48	27,5	13,0
43 Vorber. Baustellenarb., Bauinstallation, sonst. Ausbaugew.	14.080	1.884	1.678	293	27,4	14,0
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.593	724	687	119	27,4	14,4
31 Herstellung von Möbeln	620	101	59	8	27,1	10,8
16 Herst. von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (o. Möbel)	890	116	115	9	27,0	13,9
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1.546	216	176	11	26,1	12,1
85 Erziehung und Unterricht	9.277	1.141	982	277	25,9	13,6

Gemeinsame Muster in allen drei Kammerbezirken:

- hohe Altersanteile in der öffentlichen Verwaltung
- starke Betroffenheit von Gesundheits- und Sozialwesen
- hohe Altersstruktur in Bauwirtschaft und Verkehr

Diese Branchen werden in den kommenden Jahren besonders viele Nachbesetzungen benötigen.

Die Kombination aus

- hohen Altersanteilen und
- relevanten Helfertätigkeiten

zeigt besonders wichtige Zielbranchen für Arbeitsmarktintegration.

Strategische Ansatzpunkte:

- frühzeitige Personalgewinnung
- gezielte Qualifizierung
- Vermittlung in Branchen mit hohem Ersatzbedarf

Diese Perspektive ist zentral für arbeitsmarktpolitische Projekte wie Job Broker Brandenburg.

Neben Branchen zeigen auch Tätigkeitsfelder (Berufshauptgruppen) relevante Hinweise auf zukünftige Ersatzbedarfe.

Grund:

- viele Tätigkeiten kommen in mehreren Branchen vor
- Vermittlungsstrategien orientieren sich häufig an Berufs- bzw. Tätigkeitsprofilen

Analysefokus:

Altersgruppen 55+ und 60+ innerhalb der Berufshauptgruppen.

Die landesweite Analyse zeigt:

- 13 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen der Altersgruppe 55+
- 16 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen der Altersgruppe 60+

In den meisten Fällen liegen die Anteile in beiden Altersgruppen über dem Durchschnitt.

Implikation:

Mehrere Tätigkeitsfelder stehen in den kommenden Jahren vor erheblichen altersbedingten Personalersatzbedarfen.

Tätigkeitsfelder mit vielen älteren Beschäftigten (Brandenburg)

Besonders viele Beschäftigte 55+ finden sich in folgenden Tätigkeitsfeldern:

- Unternehmensführung / -organisation: 26.947
- Medizinische Gesundheitsberufe: 16.622
- Verkaufsberufe: 15.744
- Erziehung und hauswirtschaftliche Berufe: 15.890
- Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten: 15.290
- Verkehr und Logistik: 14.181

Diese Tätigkeitsfelder werden künftig besonders stark vom Ersatzbedarf durch Renteneintritte betroffen sein.

Altersstruktur 55+/60+ nach Tätigkeitsfeldern (Brandenburg)

Berufshauptgruppe (KdD 2010)	Beschäftigte insg.	davon			55 plus (%)	60 plus (%)
		55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter		
Insgesamt	883.830	112.477	102.402	16.874	26,2	13,5
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	91.069	12.613	11.788	2.546	29,6	15,7
81 Medizinische Gesundheitsberufe	78.743	8.446	6.859	1.317	21,1	10,4
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	67.083	8.130	6.810	950	23,7	11,6
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	62.418	7.054	6.175	952	22,7	11,4
62 Verkaufsberufe	60.163	8.087	6.904	753	26,2	12,7
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	49.336	5.021	4.689	481	20,7	10,5
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	43.982	7.232	6.531	1.527	34,8	18,3
73 Berufe in Recht und Verwaltung	38.822	5.121	5.245	499	28,0	14,8
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpf.,Medizint.	31.053	3.842	3.251	457	24,3	11,9
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	27.266	4.732	4.724	674	37,2	19,8
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	25.406	2.939	3.107	394	25,3	13,8
84 Lehrende und ausbildende Berufe	23.498	2.529	2.163	861	23,6	12,9
54 Reinigungsberufe	22.923	3.653	3.753	696	35,3	19,4
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	22.446	3.192	3.068	530	30,3	16,0
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	22.238	2.782	2.491	325	25,2	12,7
24 Metallherzeugung,-bearbeitung, Metallbau	21.496	3.007	3.042	265	29,4	15,4
32 Hoch- und Tiefbauberufe	21.454	3.024	2.680	266	27,8	13,7
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	21.367	2.226	1.894	467	21,5	11,0
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	17.942	2.131	2.009	387	25,2	13,4
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	15.923	2.394	2.230	354	31,3	16,2
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	15.300	1.918	1.789	263	25,9	13,4
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	11.994	987	897	186	17,3	9,0
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	11.296	1.488	1.584	464	31,3	18,1
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	10.859	1.376	1.103	76	23,5	10,9
92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	10.814	1.236	1.023	145	22,2	10,8
33 (Innen-)Ausbauberufe	10.200	1.310	982	88	23,3	10,5
12 Gartenbauberufe, Floristik	9.097	1.258	1.090	167	27,6	13,8
41 Mathematik-Biologie-Chemie-Physikberufe	7.835	978	933	131	26,1	13,6
31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	7.685	1.048	1.118	299	32,1	18,4
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	4.724	540	396	47	20,8	9,4
21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	4.415	636	643	47	30,0	15,6
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	3.201	399	352	76	25,8	13,4
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	1.979	155	153	45	17,8	10,0
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	1.884	193	177	46	22,1	11,8
28 Textil- und Lederberufe	1.428	247	222	13	33,8	16,5
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	878	102	86	15	23,1	11,5

Die Analyse zeigt:

- 14 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+
- 15 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 60+

Besonders viele ältere Beschäftigte 55+ finden sich in:

- Unternehmensführung / -organisation: 13.609
- Medizinische Gesundheitsberufe: 7.463
- Verkehr und Logistik: 7.049
- Erziehung und hauswirtschaftliche Berufe: 7.220
- Verkaufsberufe: 7.126
- Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten: 6.885

Altersstruktur 55+/60+ nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Potsdam)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	davon	davon	55 plus (%)	60 plus (%)
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter		
Insgesamt	419.858	52.469	47.050	8.229	25,7	13,2
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	47.141	6.534	5.781	1.294	28,9	15,0
81 Medizinische Gesundheitsberufe	36.802	3.780	3.101	582	20,3	10,0
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	32.814	3.538	3.033	478	21,5	10,7
83 Erziehung,soz.,hauswirt.,Berufe,Theologie	31.756	3.659	3.104	457	22,7	11,2
62 Verkaufsberufe	28.372	3.649	3.094	383	25,1	12,3
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	20.078	2.366	2.169	207	23,6	11,8
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	20.052	3.234	2.901	750	34,3	18,2
73 Berufe in Recht und Verwaltung	19.842	2.612	2.585	295	27,7	14,5
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	13.522	1.631	1.373	209	23,8	11,7
84 Lehrende und ausbildende Berufe	12.765	1.299	1.100	388	21,8	11,7
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	11.818	2.002	2.018	292	36,5	19,5
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	11.331	1.587	1.498	250	29,4	15,4
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	10.805	1.271	1.260	176	25,1	13,3
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	10.563	1.255	1.162	154	24,3	12,5
54 Reinigungsberufe	10.409	1.638	1.668	321	34,8	19,1
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	10.058	1.055	897	236	21,8	11,3
24 Metallherzeugung,-bearbeitung, Metallbau	9.219	1.328	1.332	106	30,0	15,6
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	9.127	1.096	968	187	24,7	12,7
32 Hoch- und Tiefbauberufe	8.758	1.258	1.100	135	28,5	14,1
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	7.902	1.111	1.032	176	29,3	15,3
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	7.025	847	833	127	25,7	13,7
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	6.817	532	421	102	15,5	7,7
92 Werbung,Marketing,kaufm.,red.Medienberufe	5.582	592	442	69	19,8	9,2
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	5.110	676	559	39	24,9	11,7
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	4.856	622	663	284	32,3	19,5
12 Gartenbauberufe, Floristik	4.650	638	530	91	27,1	13,4
33 (Innen-)Ausbauberufe	4.209	535	432	44	24,0	11,3
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	4.054	482	440	79	24,7	12,8
31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	3.541	454	498	148	31,1	18,2
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	1.981	230	184	38	22,8	11,2
21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	1.608	234	215	15	28,9	14,3
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	1.592	194	147	16	22,4	10,2
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	1.224	91	78	32	16,4	9,0
91 Geistes-,Gesellschafts-,Wirtschaftswissen.	892	83	72	21	19,7	10,4
28 Textil- und Lederberufe	692	121	125	8	36,7	19,2
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	503	62	43	8	22,5	10,1

Die Analyse zeigt:

- 13 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+
- 14 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 60+

Besonders viele ältere Beschäftigte 55+ finden sich in:

- Unternehmensführung / -organisation: 6.458
- Verkaufsberufe: 4.423
- Verkehr und Logistik: 4.105
- Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten: 4.115
- Medizinische Gesundheitsberufe: 3.990
- Erziehung und hauswirtschaftliche Berufe: 3.781

Altersstruktur 55+/60+ nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Cottbus)

Berufshauptgruppe (KdD 2010)	Beschäftigte	davon	davon	davon	55 plus (%)	60 plus (%)
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter		
insgesamt	220.542	29.694	27.585	4.078	27,8	14,4
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	21.291	2.956	2.938	564	30,3	16,4
81 Medizinische Gesundheitsberufe	17.728	1.968	1.695	327	22,5	11,4
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	15.856	2.021	1.837	247	25,9	13,1
62 Verkaufsberufe	15.634	2.310	1.915	198	28,3	13,5
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	15.184	1.991	1.594	196	24,9	11,8
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	11.439	1.322	1.359	143	24,7	13,1
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	11.030	1.948	1.809	358	37,3	19,6
73 Berufe in Recht und Verwaltung	9.289	1.245	1.235	97	27,7	14,3
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	8.109	1.087	915	122	26,2	12,8
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	7.777	923	1.072	108	27,0	15,2
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	7.178	1.310	1.262	168	38,2	19,9
54 Reinigungsberufe	6.486	1.053	1.136	207	36,9	20,7
32 Hoch- und Tiefbauberufe	5.954	829	787	60	28,1	14,2
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5.847	789	646	89	26,1	12,6
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	5.684	839	896	73	31,8	17,0
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	5.674	845	772	135	30,9	16,0
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.624	571	497	114	23,0	10,9
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	4.852	792	701	87	32,6	16,2
84 Lehrende und ausbildende Berufe	4.891	539	428	217	24,2	13,2
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.189	497	538	86	26,8	14,9
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	4.096	510	424	56	24,2	11,7
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	3.944	458	538	96	27,7	16,1
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	3.057	268	279	49	19,5	10,7
33 (Innen-)Ausbauberufe	2.683	358	267	15	23,9	10,5
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	2.584	345	253	14	23,7	10,3
92 Werbung,Marketing,kaufm.red.Medienberufe	2.330	312	243	39	25,5	12,1
31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	2.184	310	341	75	33,2	19,0
12 Gartenbauberufe, Floristik	1.934	299	245	33	29,8	14,4
21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	1.890	285	322	20	33,2	18,1
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	1.718	216	211	23	26,2	13,6
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	943	118	90	12	23,3	10,8
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	432	46	48	6	23,1	12,5
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	430	51	50	13	26,5	14,7
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	701	94	85	17	28,0	14,6

Die Analyse zeigt:

- 18 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 55+
- 14 Tätigkeitsfelder mit überdurchschnittlichen Anteilen 60+

Besonders viele ältere Beschäftigte 55+ finden sich in:

- Unternehmensführung / -organisation: 6.880
- Medizinische Gesundheitsberufe: 5.169
- Erziehung und hauswirtschaftliche Berufe: 4.889
- Verkehr und Logistik: 4.105
- Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten: 4.290
- Verkaufsberufe: 4.195
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe: 3.078

Altersstruktur 55+/60+ nach Tätigkeitsfeldern (Kammerbezirk Ostbrandenburg)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)	Beschäftigte	davon	davon	davon		
	insg.	55 bis u. 60 Jahre	60 bis u. 65 Jahre	65 Jahre u. älter	55 plus (%)	60 plus (%)
Insgesamt	243.430	30.314	27.767	4.567	25,7	13,3
81 Medizinische Gesundheitsberufe	24.213	2.698	2.063	408	21,3	10,2
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	22.637	3.123	3.069	688	30,4	16,6
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	20.143	2.480	2.112	297	24,3	12,0
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	17.819	1.333	1.161	131	14,7	7,3
62 Verkaufsberufe	16.157	2.128	1.895	172	26,0	12,8
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	13.748	1.495	1.305	227	22,0	11,1
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	12.900	2.050	1.821	419	33,3	17,4
73 Berufe in Recht und Verwaltung	9.691	1.264	1.425	107	28,9	15,8
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	9.432	1.124	963	126	23,5	11,5
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8.270	1.420	1.444	214	37,2	20,0
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	6.824	745	775	110	23,9	13,0
32 Hoch- und Tiefbauberufe	6.742	937	793	71	26,7	12,8
24 Metallherzeugung,-bearbeitung, Metallbau	6.593	840	814	86	26,4	13,7
54 Reinigungsberufe	6.028	962	949	168	34,5	18,5
84 Lehrende und auszubildende Berufe	5.842	691	635	256	27,1	15,3
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	5.828	738	683	82	25,8	13,1
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.685	600	500	117	21,4	10,9
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	5.441	760	798	145	31,3	17,3
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.626	538	503	114	25,0	13,3
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	4.179	561	532	80	28,1	14,6
33 (Innen-)Ausbauberufe	3.308	417	283	29	22,0	9,4
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	3.169	491	497	91	34,0	18,6
22 Kunststoff- u. Holzherst.-verarbeitung	3.165	355	291	23	21,1	9,9
92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	2.902	332	338	37	24,4	12,9
12 Gartenbauberufe, Floristik	2.513	321	315	43	27,0	14,2
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	2.496	408	383	84	35,1	18,7
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	2.189	228	159	19	18,5	8,1
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	2.120	187	197	35	19,8	10,9
41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	2.063	280	282	29	28,6	15,1
31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	1.960	284	279	76	32,6	18,1
21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	917	117	106	12	25,6	12,9
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	562	59	55	12	22,4	11,9
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	519	75	83	21	34,5	20,0
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	323	18	27	7	16,1	10,5

In allen drei Kammerbezirken zeigen sich ähnliche Schwerpunkte:

- Unternehmensführung / Organisation
- medizinische Gesundheitsberufe
- Verkaufsberufe
- Verkehr und Logistik
- Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten
- Erziehungs- und hauswirtschaftliche Berufe

Diese Tätigkeitsfelder weisen große Beschäftigtenzahlen und hohe Altersanteile auf.

Die Kombination aus

- Tätigkeitsfeldern mit hohen Altersanteilen und
- Tätigkeiten mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen

zeigt besonders relevante Ansatzpunkte für Arbeitsmarktintegration.

Potenzielle Handlungsfelder:

- Logistik und Transport
- Verkauf und Dienstleistungen
- Pflegeunterstützung
- soziale Dienstleistungen

Diese Tätigkeitsfelder bieten besonders gute Chancen für Reintegration und beruflichen Einstieg.

Ein besonders hohes Reintegrationspotenzial für Langzeitarbeitslose besteht dort, wo zwei Faktoren zusammenkommen:

1. Hohe altersbedingte Ersatzbedarfe durch bevorstehende Renteneintritte
2. Hoher Anteil von Einfacharbeitsplätzen (Helfertätigkeiten)

Diese Kombination erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Personal nachbesetzen müssen, zugleich Tätigkeiten existieren, die einen niedrigschwelligen Einstieg in Beschäftigung ermöglichen.

Für viele Langzeitarbeitslose ist ein schneller Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt besonders wahrscheinlich in Bereichen,

- in denen viele Beschäftigte altersbedingt ausscheiden werden und
- in denen Arbeitsplätze mit geringeren formalen Qualifikationsanforderungen existieren

Ein solcher Ansatz ermöglicht:

- gezieltere Ansprache von Arbeitgebern
- effektivere arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente
- bessere Nutzung vorhandener Arbeitskräftebedarfe

Branchen mit erhöhten Reintegrationschancen (Brandenburg)

Im landesweiten Vergleich zeigen besonders hohe Reintegrationspotenziale:

- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen
- Sozialwesen
- vorbereitende Baustellenarbeiten / Bauinstallation
- Heime
- Lagerei / Logistik
- Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau
- Gastronomie
- Landwirtschaft

Diese Branchen vereinen häufig hohe Altersanteile und viele Helfertätigkeiten.

Auf Ebene der Berufshauptgruppen zeigen besonders hohe Potenziale:

- Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
- Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau
- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- Verkehrs- und Logistikberufe
- Tätigkeiten der Unternehmensführung und -organisation
- Erziehungs- und hauswirtschaftliche Berufe

Diese Tätigkeitsfelder kombinieren relevante Beschäftigtenzahlen mit hohem Ersatzbedarf.

Die regionale Analyse zeigt insgesamt ein ähnliches Muster wie auf Landesebene.

Dennoch treten regionale Schwerpunktbranchen und Tätigkeitsfelder deutlicher hervor.

Besonders relevant sind daher:

- regionale Branchenstrukturen
- regionale Tätigkeitsprofile
- regionale Arbeitgebernetzwerke

Branchen mit besonders hohen Potenzialen:

- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen
- Einzelhandel
- Sozialwesen
- Baustellenvorbereitende Arbeiten / Bauinstallation
- Heime
- Lagerei / Logistik
- Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau
- Großhandel
- Gastronomie
- Landwirtschaft
- Post-, Kurier- und Expressdienste

Relevante Tätigkeitsfelder:

- Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Verkehrs- und Logistikberufe
- Reinigungsberufe
- Verkaufsberufe
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
- Tätigkeiten der Unternehmensführung und -organisation
- medizinische Gesundheitsberufe
- nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Körperpflege / Medizintechnik
- Erziehungs- und hauswirtschaftliche Berufe

Branchen mit besonders hohen Potenzialen:

- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen
- Einzelhandel
- Sozialwesen
- Baustellenvorbereitende Arbeiten / Bauinstallation
- Heime
- Lagerei / Logistik
- Gebäudebetreuung
- Großhandel
- Gastronomie
- Landwirtschaft

Relevante Tätigkeitsfelder:

- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Verkehrs- und Logistikberufe
- Reinigungsberufe
- Tätigkeiten der Unternehmensführung und -organisation
- medizinische Gesundheitsberufe
- nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Körperpflege / Medizintechnik
- Erziehungs- und hauswirtschaftliche Berufe

Branchen mit besonders hohen Potenzialen:

- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen
- Einzelhandel
- Sozialwesen
- Baustellenvorbereitende Arbeiten / Bauinstallation
- Heime
- Gastronomie
- Landwirtschaft
- Lagerei / Logistik

Relevante Tätigkeitsfelder:

- medizinische Gesundheitsberufe
- nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Körperpflege / Medizintechnik
- Verkaufsberufe
- Tätigkeiten der Unternehmensführung und -organisation
- Erziehungs- und hauswirtschaftliche Berufe
- Verkehrs- und Logistikberufe
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau
- Reinigungsberufe
- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe

Die Analyse zeigt klare Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitische Strategien:

- Branchen mit hohen Altersanteilen werden verstärkt Personal nachbesetzen
- Branchen mit vielen Helfertätigkeiten ermöglichen niedrighschwellige Einstiege
- Tätigkeitsfelder bieten sektorübergreifende Vermittlungsmöglichkeiten

Die Kombination dieser Faktoren eröffnet besonders hohe Chancen für die Reintegration von Langzeitarbeitslosen.

Die Untersuchung des Brandenburger Arbeitsmarktes zeigt mehrere strukturelle Entwicklungen:

- anhaltend hoher Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf
- wachsende Bedeutung von Einfacharbeit als Einstieg in Beschäftigung
- deutliche regionale Unterschiede zwischen den Arbeitsmärkten
- zunehmender demografischer Ersatzbedarf durch alternde Belegschaften

Diese Faktoren prägen maßgeblich die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes in Brandenburg.

Aus der Analyse ergeben sich mehrere strategische Ansatzpunkte:

1. Fokus auf Branchen mit Ersatzbedarf
2. Nutzung von Tätigkeiten mit niedrigen Einstiegshürden
3. regionale Arbeitsmarktstrukturen berücksichtigen
4. aktive Arbeitgeberansprache und Netzwerkarbeit

Damit können arbeitsmarktpolitische Instrumente zielgerichteter eingesetzt werden.

Projekte wie Job Broker Brandenburg können eine wichtige Brückenfunktion übernehmen:

- aktive Ansprache von Arbeitgebern
- Identifikation verdeckter Stellenpotenziale
- Vermittlungsorientiertes Coaching für Arbeitssuchende
- Unterstützung bei Qualifizierung und Einarbeitung

Ziel ist eine nachhaltige Integration in Beschäftigung.

Für Brandenburg als Flächenland sind regionale Ansätze entscheidend:

- Anpassung an regionale Branchenstrukturen
- Einbindung regionaler Wirtschaftsakteure
- Zusammenarbeit mit Kammern, Kommunen und Arbeitsmarktakteuren

Regionale Strategien ermöglichen eine passgenauere Vermittlung und höhere Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Die kommenden Jahre werden geprägt sein durch:

- demografischen Wandel
- strukturelle Veränderungen in Branchen
- steigende Bedeutung von Qualifizierung

Gleichzeitig entstehen neue Chancen für Arbeitsmarktintegration, wenn Ersatzbedarfe und Einstiegsmöglichkeiten gezielt genutzt werden.

Die Analyse zeigt:

- Brandenburg verfügt über relevante Beschäftigungspotenziale für Arbeitslose.
- Besonders wichtig sind Branchen und Tätigkeiten mit
- hohem Ersatzbedarf
- relevanten Anteilen von Einfacharbeit

Eine strategisch ausgerichtete Vermittlung und regionale Arbeitsmarktpolitik kann diese Potenziale nutzen und einen wichtigen Beitrag zur Integration von Langzeitarbeitslosen leisten.

Interkulturelles Training für Beratungsfachkräfte in Brandenburg

Inhalt

- theoretische und didaktische Einführung
- Bezug zur Vermittlung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt
- Übungen für Präsenz- und digitale Formate

1. Aktivieren

Vorwissen sichtbar machen, Erwartungen klären.

2. Theoretisch einordnen

Kulturbegriffe, Kommunikationsmodelle, Bias und institutionelle Dimensionen verständlich rahmen.

3. Erleben & reflektieren

Übungen erzeugen Irritation, Perspektivwechsel und Gesprächsanlässe – erst Auswertung macht daraus Lernen.

4. Anwenden

Praxisfälle aus Brandenburg, Arbeitgeberdialoge und Beratungssupervision sichern den Transfer.

**Grundlagen, Kommunikationsmodelle und Transfer in die
Vermittlungsberatung**

Ziele und Nutzen des Interkulturellen Trainings

Lernziele

- interkulturelle Kommunikation, Kulturverständnisse und Stereotypen sicher einordnen
- Beratungssituationen im Vermittlungsprozess reflexiv und handlungsorientiert gestalten
- Methoden für Präsenz, Hybrid und digitale Settings direkt übernehmen

Nutzen für Brandenburger Beratungsfachkräfte

- 1 Sensibilisieren**
Bewerbende, Betriebe und eigene Routinen besser verstehen
- 2 Einordnen**
Missverständnisse nicht vorschnell als „fehlende Motivation“ bewerten
- 3 Handeln**
Gespräche, Fallarbeit und Arbeitgeberansprache kultursensibel strukturieren

praxisnah

arbeitsmarktbezogen

transferorientiert

Was interkulturelles Training leisten soll

- Interkulturelles Training vermittelt nicht „Länderwissen“ als starre Gebrauchsanweisung, sondern fördert Wahrnehmungs-, Reflexions- und Handlungsfähigkeit.
- Es unterstützt Teilnehmende dabei, eigene Selbstverständlichkeiten zu erkennen und alternative Deutungen von Situationen zuzulassen.
- Es verbindet Wissen, Haltung und Verhalten: Verstehen allein genügt nicht; entscheidend ist, wie in konkreten Situationen gehandelt wird.
- Für Beratungsfachkräfte ist der Bezug zur Alltagspraxis zentral: Gesprächsführung, Fallsteuerung, Dokumentation und Kooperation mit Arbeitgebenden.

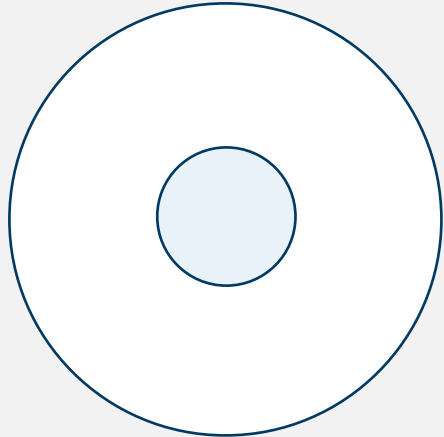
Spezifische interkulturelle Bedarfe entlang der Vermittlungskette

Praxisfokus für Beratungsfachkräfte



Für Brandenburg besonders wichtig:

branchen- und regionalspezifische Vermittlung, Erklärung impliziter Regeln des deutschen Arbeitsmarkts und kultursensible Kommunikation mit Betrieben und Arbeitssuchenden.



Kulturbrille

Wahrnehmung ist nie neutral - wir interpretieren die Welt durch kulturell geprägte Werte, Erfahrungen und Bedeutungen.

Kernideen

- Kultur kann als Prozess der Erzeugung und des Austauschs von Bedeutungen innerhalb eines sozialen Systems verstanden werden.
- „Culture is communication and communication is culture“: Sprache, Verhalten und Bedeutungen sind eng verknüpft.
- Für die Beratung heißt das: nicht vorschnell individualisieren oder moralisieren, sondern Deutungen transparent machen.
- Stereotype als erste Orientierung sind normal - starre Do's und Don'ts dagegen helfen wenig.

nicht: Schubladen

sondern: Deutungsarbeit

Selbstbild

Wie sehen sich Arbeitssuchende selbst?
Werte, Motive, Fähigkeiten,
Zugehörigkeiten.

Fremdbild

Welche Vorstellungen haben
Beratende oder Betriebe von „den
anderen“?

Metabild

Was glauben Arbeitssuchende, wie
Betriebe oder Beratende sie sehen?

Leitfragen für Beratungssettings

- Welche impliziten Bilder steuern meine Diagnosen und Empfehlungen?
- Welche Erwartungen schreiben Betriebe bestimmten Gruppen zu?
- Wie kann ich den „blinden Fleck“ im Gespräch sichtbar machen?

Stereotype vereinfachen - Beratung muss sie reflektieren, nicht verfestigen.

Interkulturelle Kompetenz als Transferleistung

Situationsangemessen handeln - nicht nur Wissen besitzen



Authentizitätsprinzip: Kompetenz entsteht am ehesten an realitätsnahen Fällen.

Warum das Thema in Brandenburg besonders relevant ist

Regionale Heterogenität

Beratungsstellen arbeiten zwischen Metropolrand, Mittelzentren und ländlichen Räumen. Zugänge zu Arbeit, Mobilität und Unterstützungsangeboten unterscheiden sich spürbar.

Vielfältige Erwerbsbiografien

Arbeitsuchende bringen internationale Berufsabschlüsse, informell erworbene Kompetenzen, Flucht- oder Migrationserfahrungen und unterschiedliche Beratungserwartungen mit.

Arbeitsmarkt mit Personalbedarf

Vermittlung gelingt häufiger dort, wo Beratungsfachkräfte kulturell sensible Kommunikation, Kompetenzübersetzung und Arbeitgebersprache kombinieren.

Institutionelle Passung

Nicht nur Klientinnen und Klienten müssen sich orientieren; auch Verfahren, Sprache, Termine und Dokumentanforderungen müssen verständlich und zugänglich gestaltet werden.

Nützlich für die Praxis

- Kultur als Orientierungssystem: Menschen greifen auf gelernte Deutungs- und Handlungsmuster zurück.
- Kultur beeinflusst Kommunikation, Zeitverständnis, Hierarchieerleben, Konfliktverhalten und Beziehungsgestaltung.
- Kultur wirkt oft implizit – gerade im Beratungsalltag werden Unterschiede häufig erst im Missverständnis sichtbar.

Wichtig zur Begrenzung

- Menschen sind nie nur „Vertreter“ einer Kultur, sondern zugleich geprägt von Beruf, Alter, Geschlecht, Klasse, Bildung, Religion und Biografie.
- Verhaltensweisen dürfen nicht vorschnell kulturell erklärt werden; auch Stress, Unsicherheit oder institutionelle Hürden spielen mit hinein.
- Das Ziel ist nicht Etikettierung, sondern präzisere Beobachtung und bessere Kooperation.

In Gesprächen mit Arbeitssuchenden

- Missverständnisse zu Rollen von Beratung, Eigeninitiative und Verbindlichkeit
- Sprachliche Unsicherheiten, auch wenn formale Deutschkenntnisse vorliegen
- Schwierigkeiten, Kompetenzen in deutsche Berufs- und Stellenlogiken zu übersetzen
- Unsicherheit im Umgang mit Behördenpost, Fristen und digitalen Verfahren
- Erfahrungen von Abwertung, Misstrauen oder Diskriminierung

In der Vermittlung zu Arbeitgebenden

- Vorbehalte gegen unbekannte Qualifikationswege oder Akzente
- ungleiche Erwartungen an Pünktlichkeit, Rückmeldung und Probearbeit
- Fragen zu Schichtsystem, Feiertagen, Geschlechterrollen oder Teamkommunikation
- Bedarf an klaren, unterstützenden Absprachen in den ersten Beschäftigungswochen
- Erfordernis, kulturelle Unterschiede zu erklären, ohne Menschen darauf zu reduzieren

Worauf Beratungsfachkräfte achten sollten

- klare, einfache Sprache; kurze Sätze; ein Anliegen pro Satz
- Verständnissicherung durch Rückfragen, Visualisierung und Zusammenfassung
- Trennung von Information, Erwartung und Konsequenz
- bewusster Einsatz von Pausen und Verlangsamung
- sensibler Umgang mit Dolmetschung, Begleitpersonen und digitalen Übersetzungshilfen

Typische Stolperstellen

- indirekte Formulierungen werden als unverbindlich verstanden
- Fachbegriffe, Abkürzungen und Formularlogiken erzeugen Stress
- unterschiedliche Deutungen von Höflichkeit, Kritik und Selbstpräsentation
- Missverständnisse eskalieren, wenn nur auf Regelverletzungen reagiert wird
- Scham verhindert Nachfragen – Zustimmung bedeutet nicht automatisch Verstehen

„Ich behandle alle gleich, also bin ich fair.“

Gleichbehandlung kann ungleiche Ausgangsbedingungen unsichtbar machen. Interkulturell sensibel handeln heißt, Barrieren wahrzunehmen und passende Unterstützung anzubieten.

„Ich brauche nur mehr Länderwissen.“

Hilfreich ist eher eine Fragelogik: beobachten, nachfragen, Hypothesen prüfen, Wirkung reflektieren.

„Das Problem liegt bei der anderen Person.“

Auch Institutionen, Formulare, Fachsprache und Beratungsroutinen können Missverständnisse oder Ausschlüsse produzieren.

„Kulturelle Unterschiede erklären alles.“

Nicht jede Irritation ist kulturell bedingt. Individuelle Erfahrung, Machtverhältnisse und situativer Druck sind ebenso relevant.



- Welche Erwartungen an Pünktlichkeit, Offenheit, Blickkontakt oder Eigeninitiative bringe ich selbst in Gespräche ein?
- Wann interpretiere ich Zurückhaltung als Desinteresse, obwohl sie auch Respekt, Unsicherheit oder Scham bedeuten könnte?
- Wie spreche ich über „schwierige Fälle“ im Team – defizitorientiert oder ressourcen- und kontextsensibel?
- Welche Begriffe, Routinen oder Abkürzungen setzen in meiner Beratung stillschweigend Vorwissen voraus?

Stereotyp

kognitive Vereinfachung – ordnet Menschen Gruppenmerkmalen zu und spart Komplexität ein.

Vorurteil

bewertende Haltung – verknüpft stereotype Annahmen mit Sympathie, Ablehnung oder Misstrauen.

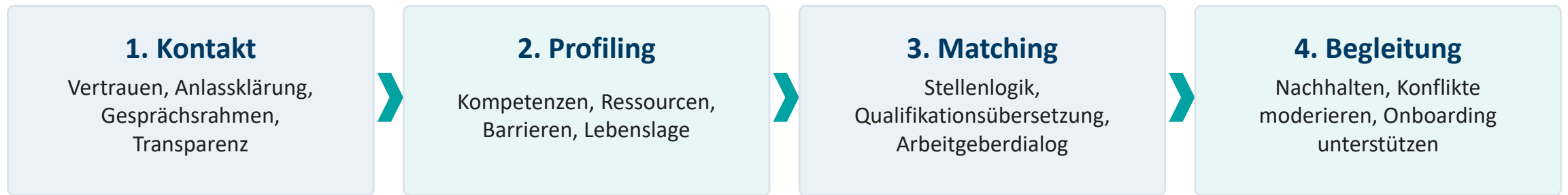
Diskriminierung

wirksame Benachteiligung – zeigt sich im Verhalten, in Regeln, Verfahren oder Zugängen.

Praxisfolge

Beratung muss nicht nur Vorurteile reflektieren, sondern auch diskriminierende Routinen in der eigenen Organisation überprüfen.

- Arbeitsuchende erleben Hürden selten nur entlang einer Kategorie. Sprache, Aufenthaltsstatus, Elternschaft, Alter, Behinderung, Geschlecht oder Wohnort können sich überlagern.
- Eine alleinerziehende Frau mit ausländischem Abschluss im ländlichen Raum braucht andere Unterstützung als ein junger Akademiker mit guten Sprachkenntnissen.
- Interkulturelle Sensibilität wird wirksam, wenn Beratung nicht verallgemeinert, sondern differenziert priorisiert: Was ist gerade die größte Eintrittsbarriere in Beschäftigung?



Typische Praxisfragen in Brandenburg

Beratungsphase	mögliche interkulturelle Bedarfe	hilfreiche Reaktion	Beispiel für Formulierung
Erstgespräch	Unsicherheit über Rolle der Beratungsfachkraft	Ablauf und Erwartungen transparent machen	„Ich erkläre zuerst, was heute passiert und welche Schritte danach folgen.“
Kompetenzprofil	Abschlüsse / Berufserfahrung schwer einzuordnen	Tätigkeiten konkret beschreiben und übersetzen	„Was haben Sie ganz praktisch gemacht? Mit welchen Werkzeugen, Kunden, Maschinen?“
Bewerbung	Selbstpräsentation ungewohnt oder zurückhaltend	deutsche Bewerbungsnormen explizit machen und trainieren	„Welche Informationen erwartet ein Arbeitgeber hier typischerweise im Gespräch?“
Arbeitsaufnahme	Konflikte im Team oder Missverständnisse zu Regeln	frühzeitig klären, moderieren, Rückkanäle sichern	„Woran merken beide Seiten, dass eine Absprache verstanden und umsetzbar ist?“

- Was haben Sie beobachtet – noch ohne Bewertung?
- Welche unterschiedlichen Deutungen der Situation sind plausibel?
- Was hat die Irritation ausgelöst: Kultur, Rolle, Sprache, Macht, Stress oder Unklarheit?
- Was bedeutet das für die Gestaltung künftiger Beratungs- oder Vermittlungsgespräche?
- Welche Formulierungen, Visualisierungen oder Strukturhilfen würden Sie im Alltag konkret verändern?

- Einstieg: Begrüßungsriten – eigene Selbstverständlichkeiten sichtbar machen
- Perspektivwechsel: Blindenzug / gemeinsames Bild – Empathie und Koordination erleben
- Kommunikation: 60 Sekunden sind 1 Minute – Zeiterleben, Instruktion und Missverständnisse
- Konfliktbearbeitung: Arbeitgeberdialog als Rollenspiel – Regeln klären, Interessen verhandeln
- Transfersicherung: Fallreflexion und persönlicher Handlungsplan

Übung 1: Begrüßungsriten

Einstieg und Aktivierung für Gruppen ab ca. 8 Personen | 20–30 Minuten

Ziel der Übung

Die Teilnehmenden erleben, wie stark scheinbar selbstverständliche Formen von Nähe, Distanz, Respekt und Kontakt kulturell und situativ geprägt sind.

Rahmen & Material

Freie Fläche im Raum, Moderationskarten oder Flipchart zur Sammlung, optional Musik. Gut geeignet direkt nach der Vorstellungsrunde.

Transfer Brandenburg

Nützlich für Erstgespräche, Telefonkontakte und Terminalsituationen: Nicht Verhalten vorschnell bewerten, sondern den Rahmen klar und freundlich anbieten.

Ablauf in Schritten

- Trainer*in bittet die Gruppe, sich im Raum zu bewegen und auf ein Signal hin eine Person zu begrüßen.
- Mehrere Runden mit wechselnden Vorgaben: formell, herzlich, distanziert, hierarchisch, unter Zeitdruck, mit Sprachbarriere.
- Zwischendurch kurze Stopps: Was war angenehm? Was war irritierend? Was wurde vorausgesetzt?
- Beobachtungen sichtbar machen und erste Hypothesen zu kulturellen Skripten sammeln.

Auswertung & Lernanker

- Welche Regeln für Begrüßung galten für Sie persönlich als „normal“?
- Wann wurde Unsicherheit spürbar – eher bei Nähe, Distanz oder Rollenklarheit?
- Wie schnell entstehen Bewertungen wie unhöflich, kühl oder aufdringlich?
- Was heißt das für Erstkontakte in der Beratung?

Übung 1: Begrüßungsriten – vertiefte Umsetzung

Lernmaterial-Fassung | zur direkten Nachnutzung im Trainingsteam

Ziel der Übung

Vertiefung des Wahrnehmungslernens:
Die Übung wird so moderiert, dass nicht „richtige“ und „falsche“ Begrüßungen diskutiert werden, sondern implizite Erwartungen.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Beobachtungsbogen mit drei Spalten („gesehen“, „gedacht“, „geföhlt“), Stifte, Timer, Pinnwand.

Transfer Brandenburg

Besonders wirksam für Beratungsstellen mit hohem Publikumsverkehr, wechselnden Sachlagen und kurzen Kontaktzeiten.

Ablauf in Schritten

- Zwei Beobachter*innen pro Runde benennen nur sichtbares Verhalten; Interpretationen werden zunächst zurückgestellt.
- Die Gruppe sammelt Formulierungen, die in der Beratung Vertrauen fördern: vorstellen, Rollen klären, nächster Schritt ankündigen.
- Anschließend Transfer in Zweierteams: Jede Person formuliert einen eigenen Standard-Einstieg für neue Ratsuchende.
- Ergebnisse werden als gemeinsame Gesprächsstandards im Team festgehalten.

Auswertung & Lernanker

- Welche Signale von Respekt kann ich aktiv senden, ohne mich zu verstellen?
- Wie erkläre ich Ablauf, Dauer und Ziel des Gesprächs so, dass Orientierung entsteht?
- Welche nonverbalen Gewohnheiten aus meinem Beratungsstil will ich bewusster einsetzen oder reduzieren?

Übung 2: Perspektivwechsel

Variante mit Blindenzug oder gemeinsamem Bild

Ziel der Übung

Empathiefähigkeit und Koordination unter Unsicherheit fördern. Teilnehmende erleben, wie stark Informationen, Vertrauen und Rollenklarheit das Handeln bestimmen.

Rahmen & Material

Je nach Raum: Augenbinden und einfacher Parcours oder Papier/Marker für eine kooperative Bildaufgabe. Sicherheitscheck vorab.

Transfer Brandenburg

Übertragbar auf Situationen, in denen Ratsuchende komplexe Verfahren verstehen müssen oder von fachsprachlicher Führung abhängig sind.

Ablauf in Schritten

- Kleingruppen erhalten die Aufgabe, ein Ziel nur mit eingeschränkter Wahrnehmung oder ungleich verteilten Informationen zu erreichen.
- Eine Person führt, andere folgen oder verfügen nur über Teilinformationen.
- Nach dem ersten Durchlauf werden Rollen gewechselt und Kommunikationsregeln bewusst verändert.
- Erst danach gemeinsame Auswertung im Plenum.

Auswertung & Lernanker

- Wie hat es sich angefühlt, abhängig von der Erklärung anderer zu sein?
- Wann halfen präzise Anweisungen – wann wurden sie bevormundend?
- Welche Form von Unterstützung stärkte Selbstwirksamkeit?
- Wo liegen Parallelen zu Behördenwegen, Formulardruck oder Stellensuche?

Übung 2: Perspektivwechsel – vertiefte Umsetzung

Lernmaterial-Fassung | Brandenburger Beratungsbezug

Ziel der Übung

Die Übung wird auf Beratungssituationen übertragen: Welche Informationen, Orientierung und Ermutigung brauchen Menschen in unbekanntem institutionellen Settings?

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Rollenkarte „Ratsuchende Person“, Rollenkarte „Beratungsfachkraft“, Beobachtungsbogen für Verständnissicherung.

Transfer Brandenburg

Hilfreich für Erstororientierung, Nachforderung von Unterlagen, Anerkennungsberatung und digitale Antragsschritte.

Ablauf in Schritten

- Nach der Erlebnisphase erarbeiten Dreiergruppen einen Mini-Leitfaden: erklären, absichern, nachfragen, dokumentieren.
- Beobachter:innen markieren unterstützende und verunsichernde Interventionen.
- Im zweiten Durchlauf werden Visualisierung und Zusammenfassung verpflichtend eingesetzt.
- Zum Schluss benennt jede Gruppe zwei alltagstaugliche Beratungsroutinen.

Auswertung & Lernanker

- Wodurch entsteht Vertrauen in unbekanntem Verfahren?
- Wie kann ich Informationen dosieren, statt Menschen zu überfrachten?
- Welche kleine Veränderung im Ablauf würde sofort mehr Orientierung schaffen?

Übung 3: Kommunikation unter Zeit- und Deutungsdruck

Angelehnt an „60 Sekunden sind 1 Minute – oder nicht?“

Ziel der Übung

Teilnehmende untersuchen, wie unterschiedlich Zeit, Genauigkeit, Eindeutigkeit und Aufgabenerfüllung verstanden werden – und wie schnell daraus Bewertungen werden.

Rahmen & Material

Timer, Karten mit Aufgaben, Flipchart. Gut geeignet nach einem Theorieblock zu Kommunikation und Erwartungsklarheit.

Transfer Brandenburg

Relevant für Einladungen, Rückruffristen, Bewerbungsfristen, Erprobungen im Betrieb und Absprachen zwischen Beratung, Kundschaft und Arbeitgebern.

Ablauf in Schritten

- Kleingruppen erhalten identische Aufgaben, aber leicht unterschiedliche Instruktionen oder Zeitangaben.
- Ein Teil der Gruppe arbeitet mit strikter Zeitvorgabe, andere mit offener Formulierung.
- Ergebnisse werden verglichen: Was galt als pünktlich, vollständig, ausreichend oder verbindlich?
- Anschließend Übertragung auf Beratungs- und Vermittlungssituationen.

Auswertung & Lernanker

- Welche unausgesprochenen Erwartungen lagen in der Aufgabe?
- Wie unterscheiden sich Regelklarheit und Interpretationsspielraum?
- Welche Missverständnisse entstehen bei Terminen, Fristen und Rückmeldeerwartungen?

Übung 3: Kommunikation – vertiefte Umsetzung

Lernmaterial-Fassung | mit konkreten Beratungsformulierungen

Ziel der Übung

Die Übung wird als Baustein für klare, mehrsprachig anschlussfähige Kommunikation genutzt: kurze Sprache, Visualisierung und Verständnissicherung.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Karten mit typischen Behörden- und Beratungsformulierungen, Symbolkarten, Beispielschreiben.

Transfer Brandenburg

Sofort nutzbar für Terminbriefe, Checklisten, Gesprächsabschlüsse und Nachfass-Nachrichten.

Ablauf in Schritten

- Gruppen übersetzen komplexe Standardsätze in leicht verständliche Beratungssprache.
- Anschließend Testlauf im Rollenspiel: Eine Person erklärt einen nächsten Schritt, die andere fasst mit eigenen Worten zusammen.
- Schwierige Fachbegriffe werden in eine Teamliste „erklärungsbedürftig“ überführt.
- Optional: Entwurf eines einheitlichen Merkblatts für Erstgespräche.

Auswertung & Lernanker

- Welche unserer Standardformulierungen sind missverständlich?
- Wie überprüfen wir Verstehen, ohne zu kontrollierend zu wirken?
- Welche Visualisierungshilfen könnten in der Beratungsstelle dauerhaft genutzt werden?

Übung 4: Arbeitgeberdialog als Konflikt- und Verhandlungsübung

Rollenspiel für Vermittlung, Onboarding und Krisengespräch

Ziel der Übung

Die Teilnehmenden trainieren, Interessen von Arbeitsuchenden und Arbeitgebenden zu übersetzen, Erwartungen zu klären und Konflikte früh zu moderieren.

Rahmen & Material

Drei Rollen: Beratungsfachkraft, Arbeitgeber:in, Bewerber:in; Rollenprofile, Beobachtungsbogen, optional vierte Rolle als Prozessbeobachtung.

Transfer Brandenburg

Direkt relevant für Vermittlungshemmnisse, Abbruchsrisiken in den ersten Beschäftigungswochen und die Zusammenarbeit mit Betrieben in Brandenburg.

Ablauf in Schritten

- Ausgangslage definieren: z. B. Probearbeit, Missverständnis zur Schichtbereitschaft oder Konflikt über Kommunikation im Team.
- Rollen kurz vorbereiten und Gespräch durchführen.
- Beobachter:innen achten auf Klarheit, Reframing, Zusammenfassen, Benennung gemeinsamer Interessen.
- Nachbesprechung mit zweitem Durchlauf und verbesserter Intervention.

Auswertung & Lernanker

- Was hat deeskaliert und was hat verhärtet?
- Wo wurde über Personen statt über beobachtbares Verhalten gesprochen?
- Welche Formulierungen halfen, Anforderungen konkret und anschlussfähig zu machen?

Übung 4: Arbeitgeberdialog – vertiefte Umsetzung

Lernmaterial-Fassung | mit Beobachtungs- und Transferauftrag

Ziel der Übung

Die Übung wird so ausgearbeitet, dass sie auch als internes Lernmaterial nutzbar ist: vorbereitete Rollen, Leitfragen und Dokumentationsraster.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Gesprächsleitfaden, Ampelkarte für Eskalationsmomente, Raster „Interesse – Sorge – nächster Schritt“.

Transfer Brandenburg

Eignet sich besonders für Teams, die eng mit regionalen Betrieben, Jobcentern, Kammern oder Trägern zusammenarbeiten.

Ablauf in Schritten

- Vor dem Rollenspiel formulieren die Gruppen Beobachtungskriterien für gelingende Vermittlungsgespräche.
- Nach Runde 1 werden die wörtlichen Schlüsselsätze gesammelt, die Vertrauen, Klarheit oder Verteidigung ausgelöst haben.
- In Runde 2 muss die beratende Person mit Zusammenfassung, Verständnissicherung und konkreter Vereinbarung abschließen.
- Zum Schluss werden zwei Standards für echte Arbeitgebergespräche im Team festgelegt.

Auswertung & Lernanker

- Wie spreche ich Vorbehalte an, ohne zu moralisieren?
- Wie sichere ich Verbindlichkeit, ohne die ratsuchende Person zu entmündigen?
- Welche Informationen brauchen Betriebe, damit Vielfalt als lösbar und nicht als Risiko erscheint?

Interaktive Formate für Online-Trainings, Blended Learning und Teamreflexion

- Digitale Übungen ersetzen nicht automatisch Präsenzlernen, können aber Wahrnehmung, Perspektivwechsel, Wiederholung und Feedback wirksam unterstützen.
- Sinnvoll ist der Einsatz, wenn Interaktion, Entscheidungssituationen oder Reflexion sichtbar gemacht werden.
- Für Beratungsstellen eignen sich vor allem einfache, wiederholbare Formate: Bildgeschichten, Fallentscheidungen, kollaborative Pinnwände, Quiz und kurze Simulationen.

Online oder hybrid

Ziel der Übung

Mehrdeutige Situationen lesen lernen:
Teilnehmende interpretieren Standbilder
oder Szenen und prüfen ihre Deutungen
im Gespräch.

Rahmen & Material

Videokonferenz mit Breakouts, geteiltes
Whiteboard oder Präsentationsmit 3–4
Szenenbildern. Alternativ analoge Karten
digital fotografieren.

Transfer Brandenburg

Sehr gut für Teamfortbildungen mit wenig
Technik. Kann reale, anonymisierte
Alltagsszenen aus Beratungsstellen
aufnehmen.

Ablauf in Schritten

- Kleingruppen erhalten ein Bild oder eine kurze Sequenz aus einem Beratungs- oder Arbeitsszenario.
- Aufgabe 1: nur beschreiben, was sichtbar ist. Aufgabe 2: mögliche Deutungen sammeln. Aufgabe 3: Welche Zusatzinformation würde man benötigen?
- Im Plenum werden Unterschiede der Deutungen verglichen.
- Abschluss mit Bezug auf vorschnelle Zuschreibungen im Beratungsalltag.

Auswertung & Lernanker

- Was war Beobachtung, was bereits Interpretation?
- Welche Annahmen über Motivation, Respekt oder Kompetenz wurden in die Szene hineingelesen?
- Wie lässt sich dieses Vorgehen auf reale Beratungssituationen übertragen?

Digitale Übung 1: Bildgeschichten – vertiefte Umsetzung

Lernmaterial-Fassung | mit Transfer in Beratungsroutinen

Ziel der Übung

Die Methode wird systematisch für die Kollegiumsarbeit nutzbar gemacht: Szenen auswählen, Beobachten trainieren, Handlungsoptionen entwerfen.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Vorlage mit drei Feldern „Beobachtung – Deutung – nächste Frage“, Padlet/Miro/PowerPoint-Folie.

Transfer Brandenburg

Erleichtert regelmäßige digitale Fallbesprechungen auch bei verteilt arbeitenden Teams in Brandenburg.

Ablauf in Schritten

- Teams sammeln eigene „kritische Zwischenfälle“ aus der Vermittlung und anonymisieren sie.
- Für jede Szene werden mindestens drei alternative Hypothesen formuliert.
- Anschließend entwerfen die Teilnehmenden eine kultur- und machtsensible Anschlussfrage statt einer Bewertung.
- Die besten Fragen werden in einer gemeinsamen Methodensammlung dokumentiert.

Auswertung & Lernanker

- Welche Anschlussfrage öffnet ein Gespräch, statt es zu schließen?
- Welche Situationen eignen sich für kollegiale Fallarbeit im Team besonders gut?
- Wie kann das Material in Onboarding und Teamentwicklung neuer Fachkräfte einfließen?

Verzweigte Mini-Simulationen

Ziel der Übung

Beratende trainieren Entscheidungen in komplexen Gesprächssituationen: Was sage ich, wenn Missverständnis, Widerstand oder Unsicherheit entsteht?

Rahmen & Material

Umsetzbar mit PowerPoint-Links, Forms, Learning-Management-System oder einfachen Hyperlink-Folien.

Transfer Brandenburg

Gut für wiederkehrende Schulungen, Selbstlernphasen und gemeinsame Qualitätsstandards in Beratungsstellen.

Ablauf in Schritten

- Ein Fall beginnt mit einer kurzen Ausgangsszene aus der Vermittlung.
- Die Teilnehmenden wählen zwischen mehreren Reaktionsoptionen.
- Jede Option führt zu einer anderen Folge mit Wirkung, Rückmeldung und Reflexionsfrage.
- Im Plenum wird besprochen, warum manche Option formal korrekt, aber kommunikativ unklug war.

Auswertung & Lernanker

- Welche Wirkung hatte die gewählte Formulierung?
- Wo fehlte Transparenz, Empathie oder Verständnissicherung?
- Wie hätte eine ressourcenorientierte Intervention ausgesehen?

Lernmaterial-Fassung | schlankes Produktionsmodell fürs Team

Ziel der Übung

Die Methode wird nicht als großes E-Learning-Projekt gedacht, sondern als kleine, intern pflegbare Sammlung von Entscheidungsfällen.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: Fallvorlage mit Ausgangslage, Antwortoptionen, Wirkungsfeedback, Transferfrage.

Transfer Brandenburg

Besonders nützlich für Einarbeitung neuer Fachkräfte, Hospitation und Qualitätszirkel.

Ablauf in Schritten

- Pro Teammitglied wird ein typischer Beratungsfall eingebracht und in 4–5 Entscheidungspunkte zerlegt.
- Antwortoptionen sollen realistisch und leicht unterscheidbar sein – nicht nur „richtig“ versus „falsch“.
- Nach der Testung im Team werden die Fälle in eine gemeinsame PowerPoint- oder LMS-Sammlung aufgenommen.
- Einmal pro Quartal wird ein Fall aktualisiert oder ergänzt.

Auswertung & Lernanker

- Welche Situationen kehren bei uns so häufig wieder, dass sich ein digitaler Lernfall lohnt?
- Wie dokumentieren wir gute, lernförderliche Rückmeldungen?
- Wer pflegt die Sammlung und wie wird sie im Team genutzt?

Niedrigschwellige Energizer und Reflexionsformate

Ziel der Übung

Vorwissen aktivieren, Verständnissicherung stärken und Haltungen sichtbar machen – besonders gut als Zwischenformat in Online-Sitzungen.

Rahmen & Material

Tools: Mentimeter, Kahoot, Forms, Padlet, Miro oder datenschutzkonforme Hauslösungen. Funktioniert auch mit PowerPoint und Chat.

Transfer Brandenburg

Ideal für kurze Teamformate, Nachbereitung von Beratungssituationen oder hybride Schulungstage mit begrenzter Zeit.

Ablauf in Schritten

- Start mit einer Positionierungsfrage oder einem anonymen Stimmungsbild.
- Kurzes Quiz zu Kommunikationsannahmen, danach sofortige Diskussion der Antwortbegründungen.
- Abschluss über eine digitale Pinnwand: „Was nehme ich mit? Was probiere ich als Nächstes aus?“
- Ergebnisse als Fotoprotokoll bzw. Export für den Transfer sichern.

Auswertung & Lernanker

- Welche Fragen öffnen echte Reflexion und welche prüfen nur Faktenwissen?
- Wie verhindern wir, dass digitale Tools Selbstzweck werden?
- Welche Ergebnisse wollen wir dokumentieren und weiterverarbeiten?

Lernmaterial-Fassung | mit dauerhafter Transferlogik

Ziel der Übung

Die Methode wird in einen Lernkreislauf eingebettet: aktivieren, fokussieren, dokumentieren, in der nächsten Sitzung wieder aufnehmen.

Rahmen & Material

Zusatzmaterial: vorbereitete Fragesets, standardisierte Abschlussfragen, Exportablage für Ergebnisse.

Transfer Brandenburg

Wirksam für kontinuierliche Fortbildung in kleinen Zeitslots und bei regional verteilten Teams.

Ablauf in Schritten

- Zu Beginn eines Folgetermins werden die offenen Punkte aus der letzten Pinnwand erneut aufgegriffen.
- Ein Mini-Quiz dient nicht nur zur Wiederholung, sondern zur Gesprächseröffnung über Praxiserfahrungen.
- Am Ende benennt jede Person einen konkreten Test im Beratungsalltag und dokumentiert das Vorhaben.
- In der nächsten Teamsitzung wird kurz zurückgemeldet, was gelungen ist und wo Unterstützung gebraucht wird.

Auswertung & Lernanker

- Welche Fragen fördern Übertragung statt nur Zustimmung?
- Wie dokumentieren wir kleine Lernfortschritte im Team sichtbar?
- Welche digitalen Formate passen zu unseren Zeit- und Technikressourcen?

**Regionale Fallkarten, Arbeitgeberdialoge und teambezogene
Beratungssupervision**

Vertiefung statt Einmaleffekt

Der Trainingstag schafft Sprache und gemeinsame Modelle. Das Aufbau-Modul überführt diese in wiederkehrende Teamroutinen.

Praxisfälle aus der Region

Mit regionalen Fallkarten werden reale Vermittlungslagen aus Brandenburg systematisch bearbeitet.

Kooperation mit Arbeitgebenden

Arbeitgeberdialoge trainieren den Umgang mit Vorbehalten, Missverständnissen und Onboarding-Fragen.

Lernkultur im Team

Beratungssupervision hilft, schwierige Fälle, Unsicherheiten und emotionale Belastung professionell zu reflektieren.

Bausteine des Aufbau-Moduls (6–8 Wochen)

Baustein	Ziel	Format	Ergebnis
1. Fallkarten-Werkstatt	typische regionale Vermittlungsfälle strukturieren	halbtägiger Teamworkshop	10–15 standardisierte Fallkarten
2. Arbeitgeberdialoge	Gesprächsführung und Übersetzungsleistung trainieren	Rollenspiel / Praxisdialog	Leitfäden und Formulierungsbausteine
3. Beratungssupervision	schwierige Fälle reflektieren, Belastung reduzieren	monatliche Team-Supervision	konkrete Hypothesen und Handlungsoptionen
4. Transferreview	Wirksamkeit prüfen und nächste Schritte planen	90-minütige Teamsitzung	Aktualisierte Standards und Lernagenda

Baustein 1: Regionale Fallkarten

Werkstattformat | 3–4 Stunden | teamintern oder trägerübergreifend

Ziel der Übung

Wiederkehrende Vermittlungs- und Beratungssituationen aus Brandenburg werden so dokumentiert, dass Teams daraus systematisch lernen können.

Rahmen & Material

Moderationswand, Fallkarten-Vorlage, anonymisierte Praxisfälle, regionale Informationen zu Mobilität, Kinderbetreuung, Sprache, Anerkennung, Arbeitgeberstruktur.

Transfer Brandenburg

Ermöglicht eine gemeinsame Fallbibliothek für regionale Besonderheiten zwischen Uckermark, Lausitz, Havelland, Oderland oder Berliner Umland.

Ablauf in Schritten

- Aus realen Fällen werden wiederkehrende Muster identifiziert: Branche, Region, Barriere, Beteiligte, kritischer Moment.
- Jeder Fall wird in eine standardisierte Karte überführt: Ausgangslage, Spannungen, Risiken, Ressourcen, mögliche nächste Schritte.
- Anschließend sortiert das Team die Karten nach Typen, z. B. Mobilität, Anerkennung, Kommunikation im Betrieb, familiäre Verpflichtungen.
- Die Karten werden regelmäßig ergänzt und in Fallbesprechungen genutzt.

Auswertung & Lernanker

- Was ist in diesem Fall regional besonders – und was ist übertragbar?
- Welche Deutungen helfen, ohne zu vereinfachen?
- Welche institutionellen oder arbeitsmarktbezogenen Faktoren sollten in Zukunft früher berücksichtigt werden?

Beispielstruktur für regionale Fallkarten

Element	Frage	Beispielinhalt	Nutzen im Team
Rahmendaten	Welche Region, Branche, Zielgruppe?	Logistik im Berliner Umland; Spätschicht; neu zugewanderte Fachkraft	Vergleichbarkeit herstellen
Kritischer Moment	Woran stockte der Prozess?	Bewerbung gut, aber Abbruch nach Probearbeit wegen Teamkonflikt	Schlüsselstelle identifizieren
Mögliche Faktoren	Welche Hypothesen gibt es?	Schichtkommunikation, fehlende Einführung, Sprachtempo, unausgesprochene Erwartungen	Mehrperspektivität sichern
Nächste Schritte	Was wäre ein sinnvoller Beratungszug?	Dreiecksgespräch, Visualisierung der Regeln, Nachverfolgung in Woche 1	Praxisnahe Intervention ableiten

Praxislabor | 2–3 Stunden | optional mit regionalen Betrieben

Ziel der Übung

Beratungsfachkräfte üben, Anforderungen und Potenziale zwischen Betrieben und Arbeitsuchenden präzise zu übersetzen und Vorbehalte konstruktiv anzusprechen.

Rahmen & Material

Fallkarten, Rollenprofile, Branchenbeispiele aus der Region, Beobachtungsbogen für Deeskalation und Verständnissicherung.

Transfer Brandenburg

Das Format stärkt Kooperation mit regionalen Unternehmen und reduziert Abbrüche in der frühen Beschäftigungsphase.

Ablauf in Schritten

- Aus einer Fallkarte wird ein Arbeitgebergespräch entwickelt: z. B. Produktion, Pflege, Gastronomie, Handwerk, Logistik.
- Rollen rotieren: Betrieb, Arbeitsuchende Person, Beratungsfachkraft, Beobachtung.
- Nach dem ersten Durchlauf werden belastbare Formulierungen und Klärungsfragen gesammelt.
- Optional wird ein realer regionaler Betrieb für einen Praxisdialog eingeladen.

Auswertung & Lernanker

- Welche Informationen brauchte der Betrieb wirklich?
- Welche Sorge stand hinter pauschalen Aussagen?
- Wie kann Beratung Vielfalt als lösbare Gestaltungsaufgabe rahmen?

Baustein 3: Teambezogene Beratungssupervision

Monatliches Format | 90 Minuten | strukturierte kollegiale Reflexion

Ziel der Übung

Schwierige Fälle, emotionale Belastung und festgefahrene Deutungen werden in einer klaren Struktur bearbeitet, ohne vorschnell Schuld zuzuschreiben.

Rahmen & Material

Moderationsleitfaden, Fallgeber:in, 4–8 Teammitglieder, ggf. externe Moderation in der Startphase.

Transfer Brandenburg

Hilft besonders bei Fällen mit Abbruchrisiko, wiederkehrenden Konflikten mit Betrieben oder emotional belastenden Beratungssituationen.

Ablauf in Schritten

- 1. Falldarstellung in 5 Minuten: Anlass, bisheriger Verlauf, eigene Unsicherheit.
- 2. Klärende Fragen ohne Lösungsvorschläge.
- 3. Hypothesenrunde: Kultur, Sprache, Macht, Organisation, Arbeitsmarkt, Teamdynamik.
- 4. Handlungsoptionen priorisieren; Fallgeber:in wählt zwei nächste Schritte.
- 5. Kurze Meta-Reflexion: Was lernen wir für ähnliche Fälle?

Auswertung & Lernanker

- Welche Deutungen wurden bisher zu schnell festgeschrieben?
- Was gehört zum Einzelfall und was weist auf ein Muster in unserer Organisation hin?
- Wie sichern wir eine nicht-beschämende, lernorientierte Teamkultur?

- mit kleinen, realistischen Fallzahlen beginnen – Qualität vor Vollständigkeit
- Fallkarten anonymisieren und nicht als Defizitlisten, sondern als Lernmaterial formulieren
- bei Arbeitgeberdialogen mit beobachtbarem Verhalten und konkreten Anforderungen arbeiten
- in der Supervision Deutung und Bewertung trennen; Hypothesen sammeln, nicht Personen etikettieren
- regelmäßig prüfen, welche Erkenntnisse in Standards, Merkblätter oder Gesprächsleitfäden einfließen sollen



Für Präsenz

Moderationskarten, Pinnwand, Timer, Ausdrücke von Rollen- und Fallkarten, Beobachtungsbögen, Flipcharts.

Für digital

Videokonferenz mit Breakouts, kollaborative Pinnwand, vorbereitete Hyperlink-Folien oder Quiz-Tools, Exportmöglichkeit.

Für Transfer

gemeinsame Ablage, standardisierte Vorlagen, Verantwortlichkeiten für Pflege und Aktualisierung.

Für Leitung & Team

klare Terminierung, Schutz vertraulicher Inhalte, Zeitfenster für Nachbereitung und Supervision.

Abschluss: Was nach dem Trainingstag konkret stehen sollte

- ein gemeinsames Begriffsverständnis zu Kultur, Kommunikation, Bias und institutioneller Sensibilität
- mindestens vier erprobte Präsenzübungen und drei digitale Methoden mit klarer Einsatzlogik
- erste Formulierungsstandards für Erstgespräche, Verständnissicherung und Arbeitgeberkontakte
- eine Startsammlung regionaler Fallkarten und ein Terminplan für das Aufbau-Modul
- eine Vereinbarung, wie Teamreflexion und Supervision dauerhaft in die Beratungsarbeit eingebunden werden