

1. Ostbrandenburger Regionalkonferenz im IHK-Bildungszentrum Frankfurt (Oder) am 22.11.2007, „Perspektivische Fachkräftesicherung als Standortfaktor für Brandenburg“

Sehr geehrter Herr Dr. Schneider,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe mich über die Einladung zu der heutigen Veranstaltung und das gewählte Thema ausgesprochen gefreut und darf mich dafür bedanken. Auch von Arbeitsministerin Ziegler darf ich Ihnen die herzlichen Grüße und besten Wünsche übermitteln. Sie hat gern die Schirmherrschaft für diese Regionalkonferenz übernommen, denn die Fachkräftesicherung ist eine der bedeutsamen Herausforderung für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unseres Landes.

Seit längerem bekannt sind die Prognosen zum Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Die aktuellen Bevölkerungsprognosen für das Land Brandenburg weisen bis zum Jahr 2030 auf einen Bevölkerungsrückgang um 13 % hin – das entspricht der heutigen Einwohnerzahl der Landkreise Potsdam-Mittelmark und Elbe-Elster. Dabei wird sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 – 65 Jahre) mit 30,5 % besonders stark verringern. Verstärkt wird dieser Trend durch die Abwanderung gerade junger Arbeitskräfte.

Wir verlieren seit einigen Jahren jährlich zwischen 10.000 und 12.000 junge Menschen in der Altersgruppe von 18 bis 29 Jahren. In besonders starkem Maße gehen junge Frauen diesen Weg, so dass gerade in den ländlichen Gegenden neben dem Fachkräfteproblem auch ein „Familiengründungsproblem“ entsteht.

Inzwischen sind in Brandenburg erste Engpässe an Fachkräften aufgetreten. Gesucht werden zurzeit beispielsweise Metallverformer (mit CNC-Kenntnissen), Schlosser, Berufskraftfahrer, Elektriker, Mechatroniker, Altenpfleger, und Ärzte im ländlichen Raum – um nur einige zu nennen. Dabei wird es zunehmend schwerer, die Fachkräfte auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu finden, weil die – immer noch zahlreich vorhandenen - arbeitslosen Menschen oft nicht über die Qualifikationen verfügen, die von den Unternehmen nachgefragt werden.

Neben diesem Mis-Match-Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt existiert außerdem ein Ungleichgewicht zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage.

Die meisten Jugendlichen interessieren sich für einige wenige Berufe, obwohl das vorhandene Spektrum etwa 350 Berufe umfasst. Im Jahre 2006 entfielen deutschlandweit fast 30 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die fünf meistgewählten Berufe. Außerdem werden Jungen und Mädchen noch immer mehrheitlich in geschlechtstypischen Berufen ausgebildet. Auf der anderen Seite bleiben Lehrstellen unbesetzt. Hier müssen wir gemeinschaftlich ansetzen. Der jährlich landesweit durchgeführte Zukunftstag ist ein Beispiel dafür und je mehr Unternehmen und Schulen sich daran beteiligen, umso besser sind unsere Erfolgchancen.

In diesem Zusammenhang komme ich auch heute nicht umhin, auf die Schlüsselrolle der Betriebe hinzuweisen. Die Fachkräftesicherung in den Unternehmen ist und bleibt eine Aufgabe, die in der Verantwortung der Unternehmen selbst liegt und in den nächsten Jahren über deren

Wettbewerbsfähigkeit entscheiden wird. Viele Betriebe finden die benötigten Fachkräfte noch – ich betone „noch“ - über Einwerbungen auf dem Arbeitsmarkt und bilden selbst nicht aus.

Fakt ist auch, dass nur 10 % der Unternehmen bundesweit ihre Personalentwicklung über ein Jahr hinaus planen. In Brandenburg ist diese Quote wohl noch kleiner sein, denn 86 % der Unternehmen sind Kleinbetriebe mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Eine Umfrage der Handwerkskammer Potsdam ergab, dass nur 9 % der Mitgliedsbetriebe eine längerfristige Personalpolitik planen. Dabei werde ich nicht müde, immer wieder zu betonen, dass Brandenburg als wirtschaftlich interessanter Standort zukünftig nur bestehen kann, wenn nicht nur in Technik und Beton, sondern auch in Menschen investiert wird.

Angesichts der demografischen Entwicklung und unserer spezifischen Wirtschaftsstruktur mit überwiegend kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen wird es immer wichtiger, rechtzeitig für den Fachkräftenachwuchs zu sorgen und die Kompetenzen der Betriebe für die Personal- und Organisationsentwicklung zu steigern. Die Landesregierung unterstützt die Wirtschaft nachhaltig bei der Bewältigung der dafür anstehenden Aufgaben. Durch breite Sensibilisierung im Land und mit abgestimmten konkreten Maßnahmen treten wir dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegen:

(1) Auf der Grundlage der Ergebnisse der vom MASGF in Auftrag gegebenen Fachkräftestudie haben wir im Jahr 2005 eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet.

(2) Anfang 2006 wurde der Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung gebildet. Darin sind neben den beteiligten Ressorts die Kammern, die Vereinigung der Unternehmerverbände Berlin-Brandenburg, Gewerkschaften, die Hochschulen, der Landkreistag, Schulämter, Vertreter der Lehrkräfte, der Landeselternrat, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eingebunden. Mit diesem abgestimmten Vorgehen auf Landesebene und in den Regionen vor Ort nimmt Brandenburg bundesweit eine Vorreiterrolle ein.

In keinem anderen Bundesland arbeitet ein so umfassendes Bündnis – wie unser Landesarbeitskreis für Fachkräftesicherung - mit der Orientierung an handlungsrelevanten Maßnahmen. Besonders stolz sind wir auf die Verknüpfung zentraler Aktivitäten auf Landesebene mit der Fachkräftesicherung vor Ort in den Regionen und Betrieben.

(3) Eine wichtige Aufgabe leisten seit 2006 die 6 Regionalbüros für Fachkräftesicherung, die bei der LASA angesiedelt sind. Sie realisieren im Auftrag des MASGF vor Ort eine hoch qualifizierte Erstberatung für kleine und mittelständische Unternehmen. Außerdem bündeln und aktivieren sie die regionalen Kompetenzen zur Fachkräftesicherung und organisieren ein Fachkräftemonitoring, das ein schnelles und zielgerichtetes Handeln befördern soll.

(4) In 2007 haben wir im Landesarbeitskreis einen Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung entwickelt. Darin werden ausgehend von sechs Handlungsfeldern zur Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe konkrete Aufgaben, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten bestimmt.

Das Spektrum reicht von

- Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit in den Schulen und
- der Steigerung der Attraktivität von naturwissenschaftlich-technischen wie landwirtschaftlichen Berufen
- über die Stärkung der Verbundausbildung, der betrieblichen Kompetenzentwicklung und der Betriebsnachfolge
- bis zu Ansiedlungsfragen und
- einer verbesserten Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft.

Der Maßnahmeplan umfasst derzeit 107 Maßnahmen und die Partner des Landesarbeitskreises haben bisher schon 180 Mio. € im Rahmen dieses Maßnahmeplans eingesetzt. Damit wurden ca. 120.000 Fachkräfte oder potentielle Fachkräfte orientiert, aus- und weitergebildet. Ca. 3.500 Unternehmen waren beteiligt.

Der Maßnahmeplan wird weiterentwickelt, indem wir uns auf sechs Handlungsfelder konzentrieren:

1. *Wir müssen noch mehr für die Berufsorientierung tun.*

Eine gute Berufsorientierung ist wichtig für Jugendliche, damit sie wissen, was sie in der Arbeitswelt erwartet. Junge Frauen sollten ihren Blick nicht so stark auf die herkömmlichen Frauenberufe beschränken und sehr viel stärker als bisher naturwissenschaftlich-technische Berufe ergreifen. Dort und nicht in den klassischen Frauenberufen gibt es vermehrt wieder Beschäftigungsaussichten. Deshalb ist auch der nächste Zukunftstag für Mädchen und Jungen im April 2008 so wichtig. Und wir brauchen eine frühzeitige Zusammenarbeit und ein aktives Engagement von Schule und Wirtschaft. Damit sollten wir bereits in der 7. Klasse starten. Bitte unterstützen Sie entsprechende Initiativen in Ihren Unternehmen. Es geht dabei um die Zukunft unserer Kinder.

2. *Die Erstausbildung muss quantitativ und qualitativ ausgebaut werden.*

Zunehmender Fachkräftebedarf bedeutet, dass ein großes Ausbildungsengagement in den Betrieben gefragt ist. Mit den Partnern im „Brandenburgischen Ausbildungskonsens“ – und dazu zählen von Anfang an neben der Landesregierung die Kammern, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg (uvb), Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA und der DGB – versuchen wir die noch nicht oder zu wenig ausbildenden Unternehmen zu überzeugen.

In Zukunft wird es verstärkt darauf ankommen, die erfolgreichen Ansätze der Verbundausbildung und der Dienstleistungen für Ausbildungsbetriebe auszubauen. So können noch mehr Betriebe für die Ausbildung junger Fachkräfte gewonnen werden. Die betriebliche Ausbildungsbasis muss erhöht werden.

Im Lückenschlussprogramm des Landes haben sich die Elemente der betriebsnahen Förderung und das vollzeitschulische kooperative Modell bei den dafür geeigneten Berufen bewährt. Dies gilt es bedarfsgerecht und passgenau weiterzuentwickeln.

3. *Wir werden Kompetenzentwicklung in den Betrieben und Qualifizierung der Beschäftigten fördern.*

Die Brandenburger Betriebe werden in den nächsten Jahren das Ausscheiden qualifizierter Stammarbeitskräfte durch die Weiterbildung bestehenden Personals kompensieren müssen. Das Wissen der Mitarbeiter ist dabei die wichtigste Ressource der Unternehmen. Ich appelliere an die Betriebsräte und die Gewerkschaften, die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Personalplanung zu nutzen, die das Betriebsverfassungsgesetz seit einigen Jahren vorsieht. Auch sollte der Weg der Qualifizierungstarifverträge von Metall und Chemie weiter beschritten werden.

Das MASGF wird auch in Zukunft die Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen finanziell unterstützen, wenn uns die Betriebe ihren Bedarf nachweisen und einen Eigenanteil bezahlen. Unternehmen sollen sich über die betrieblichen Herausforderungen der Fachkräftesicherung klar werden. Ab kommendem Jahr werden wir zudem die Förderung der Kooperation in Qualifizierungsnetzwerken verstärken.

4. *Wir müssen der Qualifizierung Arbeitsloser mehr Priorität geben.*

Der Abbau von Arbeitslosigkeit wird nicht unwesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, gerade gering qualifizierte Arbeitslose für Tätigkeiten von Fachkräften fit zu machen und auch ältere Arbeitslose zu qualifizieren. Ich habe in den letzten Monaten vermehrt darauf hingewiesen, dass die

Weiterbildung von Arbeitslosen ein größeres Gewicht bekommen muss. Ich unterstütze es daher sehr, dass der Bund vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen mehr auf die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III setzen will.

5. *Die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft müssen wir weiter verbessern.*

Innovationsfähigkeit und erfolgreiche Fachkräftesicherung in den Betrieben werden nicht zuletzt von dem Vorhandensein so genannter High Potentials abhängig sein. An Bedeutung zunehmen wird die Anwendungsorientierung der Forschung, berufsbezogene Studiengänge mit Bachelor- und Masterabschluss, die Durchlässigkeit von beruflicher und Hochschulbildung sowie die wissenschaftliche Weiterbildung. Die Kooperationen zwischen Schule und Hochschule einerseits und zwischen Wirtschaft und Hochschule müssen intensiviert werden.

An dieser Stelle will ich deutlich machen: Es gibt auch hervorragende Fachleute, z.B. Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder Meister, die keine formale Berechtigung besitzen, um an einer Hochschule zu studieren. Haben diese Menschen den Wunsch und die Kapazitäten zu studieren und ihr Fachwissen zu vertiefen, so sollte ihnen nach meiner Überzeugung der Zugang zu den Hochschulen nicht verweigert werden. Mit solchen Modellen könnte die Region eine Wettbewerbsposition gegenüber anderen Regionen einnehmen, mit der es gelingt, mehr Fachkräfte ins Land holen.

6. *Existenzgründungen werden wir weiterhin fördern.*

Die Unterstützung des MASGF erfolgt vor allem durch die regionalen Lotsendienste, durch Lotsendienste an den Hochschulen und spezielle Angebote für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen. Beispielgebend ist ferner das Förderangebot „Junge Leute machen sich selbstständig“. Viele Arbeitsplätze gerade in kleinen Unternehmen stehen auf der Kippe, wenn es nicht gelingt, eine ordentliche geregelte und geplante Unternehmensnachfolge durchzuführen.

Mittlerweile haben bereits 13 von 15 regionalen Wachstumskernen konkrete Initiativen zur Fachkräftesicherung ergriffen oder eingeleitet. Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA sind dabei ein wichtiger Partner der Kommunen beim Konzipieren und Umsetzen der Maßnahmen. Vielfach werden Mittel aus dem Regionalbudget zur Realisierung der Ideen eingesetzt. Ich möchte dies an vier kurzen Beispielen zeigen:

Beispiel 1:

Die „Initiative Nachwuchs- und Fachkräftesicherung für den regionalen Wachstumskern **Fürstenwalde/Spree**“ ist vor rund einem Jahr (am 16.10.2006) im Rahmen einer Veranstaltung mit ca. 50 Akteuren aus Wirtschaft, Bildung, Verwaltung entstanden. Es wurden ein Lenkungskreis und vier Arbeitsgruppen eingesetzt, die zur Arbeitswelt- und Berufsorientierung, zur Verbundausbildung, zu personalwirtschaftlichen Dienstleistungen und zur Integration von Arbeitslosen arbeiten.

Erste konkrete Ergebnisse sind z.B.,

- dass ein Betriebspraktikumsbogen entwickelt wurde, um noch mehr Unternehmen über die Wichtigkeit von Schülerpraktika zu überzeugen,
- dass ein „Bildungskalender Fürstenwalde“ erstellt werden soll, mit dem die wichtigsten Arbeitsmarkt- und Bildungsangebote den Fürstenwalderinnen und Fürstenwaldern transparent dargestellt werden sollen,
- dass verstärkt um Ausbildungsverbünde geworben wird und
- dass ein Fragebogen für eine explorativ angelegte Befragung von ausgewählten strukturprägenden Unternehmen am Standort Fürstenwalde/Spree entwickelt wurde.

Beispiel 2:

Der regionale Wachstumskern **Westlausitz** kümmert sich systematisch um die Unterstützung beim Berufseinstieg und die Verbesserung der Ausbildungssituation in der Region. Fünf Bürgermeister dieses so genannten „Mehrlings“ aus Finsterwalde, Lauchhammer, Senftenberg, Schwarzheide und Großräschen werden vorbildlich Projekte zur Berufsfrühorientierung mit der Agentur für Arbeit unterstützen, das Thema begleiten und alle SEK I/II-Schulen im Wachstumskern erreichen. Die Projekte wurden mit BA-Mitteln (§ 33 SGB III) und kommunaler Kofinanzierung ohne Landesmittel umgesetzt. MASGF und die LASA haben moderierend unterstützt.

Beispiel 3:

Auch im regionalen Wachstumskern **Spremberg** hat die Kommune innovative Ideen ohne Landesmittel umgesetzt. Bei der Werbung für die regionalen Standorte ist der Imagefaktor von zentraler Bedeutung. Der regionale Wachstumskern Spremberg beispielsweise hat die Arbeitslosigkeit von 20 auf 13 % gesenkt und wirbt mit einem kostenlosen letzten Kita-Jahr und 15 Jahren Grundsteuerfreiheit um den Zuzug von Fachkräften.

Beispiel 4:

Und schließlich das **Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung**, das alle Akteure vereint, die sich am regionalen Arbeitsmarkt für die Entwicklung und Zukunft des Wirtschaftsstandortes Barnim engagieren. Gemeinsames Anliegen ist es, etwas für die Menschen in der Region zu tun und dafür Sorge zu tragen, Fachkräftepotenziale für den Barnim zu sichern. Das Netzwerk versteht sich als kompetenter Ansprechpartner für die Unternehmen der Region, um diese gezielt bei ihrer Personalplanung zu unterstützen.

Ich habe diesem Überblick viel Platz eingeräumt, weil ich zeigen wollte, dass es gelungen ist, im Land eine Mobilisierung für Fachkräftesicherung loszutreten. Fachkräftesicherung findet schließlich vor Ort in den Regionen statt, wo die Betriebe beheimatet sind. Unternehmensleitungen, aber auch die Betriebsräte und ihre Gewerkschaften sind gefragt und gefordert. Die öffentliche Hand kann sensibilisieren und informieren, kann Rahmenbedingungen schaffen und in ausgewählten Bereichen Unterstützung geben.

In der nächsten Zeit wird es darauf ankommen, die Strategien zur Fachkräftesicherung, zur Bewältigung des bereits einsetzenden Fachkräftemangels weiterzuentwickeln und umzusetzen. Das kann nur durch die Kooperation zwischen allen beteiligten regionalen und überregionalen Akteuren gelingen.

Meine Damen und Herren,
in diesem Sinne wünsche ich dieser 1. Ostbrandenburger Regionalkonferenz viel Erfolg und Ihnen allen viele interessante Anregungen zum Thema berufliche Bildung und Fachkräftesicherung!

Vielen Dank!