LAND
BRANDENBURG

Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“

Inhalt

Vorbemerkung ... 3

I. Analytischer Rahmen (Stand 01.07.2021) ... 5

1. Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung ... 5

2. Digitalisierung ... 8

3. Regionale Besonderheiten der Fachkräftesicherung ... 12

3.1 Allgemeine regionale Unterschiede im Land Brandenburg ... 12

3.2 Die Lausitz als Chance und Herausforderung ... 14

4. Handlungsfeld I: Fachkräfte bilden ... 17

4.1 Ausbildung ... 17

4.2 Berufliche Weiterbildung ... 19

5. Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten ... 21

5.1 Tarifbindung ... 21

5.2 Einfacharbeit ... 22

6. Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen ... 24

6.1 Internationale Fach- und Arbeitskräfte ... 24

6.2 Pendleraufkommen ... 26

6.3 Fach- und Arbeitskräfte in der Pflege ... 28

6.4 Integration von Langzeitarbeitslosen in den Brandenburger Arbeitsmarkt ... 31

7. Zusammenfassung Analytischer Rahmen ... 34

II. Strategischer Rahmen ... 36

1. Brandenburger Gelingensfaktoren zur Fach- und Arbeitskräftesicherung ... 36

Das Zielsystem der Fach- und Arbeitskräftestrategie ... 37

2. Strategisches Handlungsfeld I: Fach- und Arbeitskräfte bilden ... 38

1. Handlungsschwerpunkt: Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung 38

2. Handlungsschwerpunkt: Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden ... 40

3. Handlungsschwerpunkt: Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg 42
3. Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten 44
Handlungsschwerpunkt: Gute Arbeit in Zeiten des Wandels 44
4. Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen 45
1. Handlungsschwerpunkt: Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen 45
2. Handlungsschwerpunkt: Mit neuer Pflegeausbildung Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen .. 46
3. Handlungsschwerpunkt: Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen 47
Kurzfassung Strategischer Rahmen 49
Literatur 54

Stand: März 2022

Vorbemerkung

Bereits seit dem Jahr 2012 verfolgt die Landesregierung bei der Fachkräftesicherung einen eigenen strategischen Ansatz unter dem Leitmotiv „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“. Im Jahr 2015 wurde die Fachkräftestrategie vor dem Hintergrund weiter zunehmender regionaler und sektoraler Fachkräfteengpässe und eines fortschreitenden technologischen, aber auch demografischen Wandels fortgeschrieben. Gemeinsam mit den arbeitspolitischen Akteuren des Landes erfolgte eine inhaltliche Fokussierung auf die fünf Schlüsselthemen:

1. Fachkräfte und Cluster

2. Übergang Schule und Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung

3. Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern

4. Aus- und Weiterbildung stärken

5. Gute Arbeit und Wandel der Arbeit

Angesichts der im Analytischen Rahmen (Abschnitt I) dargestellten Entwicklungen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt sind die genannten Themenfelder nach wie vor aktuell, bedürfen aber gleichwohl mit Blick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes in den nächsten Jahren einer Neuausrichtung. So ist das Thema Fachkräftesicherung inzwischen Bestandteil der Master- und Umsetzungspläne und deren Umsetzungsprozessen in allen neun Clustern[1], eine Adressierung als eigenes Schlüsselthema ist somit nicht mehr prioritär. Mit der Gründung des Bündnisses für Gute Arbeit als zentrales arbeitspolitisches Steuerungsgremium im Land wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, einen Konsens zwischen Landesregierung und arbeitspolitischen Akteuren im Land über die Grenzen thematischer Gremien hinweg herzustellen. Geänderte Rahmenbedingungen, die neue und verbesserte Möglichkeiten der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland zu schaffen und zu denen insbesondere das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie der Auf- und Ausbau der entsprechenden Unterstützungsstrukturen in Brandenburg (Zentrale Ausländerbehörde LDS, International Talent Service bei der WFBB, Netzwerk Integration durch Qualifizierung – IQ) gehören, bedürfen einer Berücksichtigung zur Neuausrichtung der Fachkräftestrategie. Darüber hinaus ist es angesichts der weiter zunehmenden Engpässe bei der Besetzung von Fachkräftestellen nicht mehr zeitgemäß, den Blick allein auf Fachkräfte mit den entsprechenden formalen Qualifikationen des deutschen Qualifizierungssystems zu richten. Vielmehr ist der Blick auch auf die Potenziale von Arbeitskräften zu richten, die durch ihre Beschäftigung auch ohne formale berufliche Qualifikation als Fachkraft zu Wachstum und Wohlstand in Brandenburg beitragen können und für die durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen eine berufliche Perspektive als Fachkraft geschaffen werden kann. Dabei darf nicht verkannt werden, dass auch im Helferbereich ein relevanter quantitativer Personalbedarf besteht.

Der Arbeitsmarkt ist stets von Wandelungsprozessen aufgrund technologischer und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse geprägt. Strukturbildend für den aktuellen Wandlungsprozess ist jedoch einerseits eine im Vergleich mit westdeutschen Bundesländern sich schneller vollziehende demografische Entwicklung trotz einer deutlich geringeren Abwanderung der Bevölkerung verglichen mit den 90er Jahren (vgl. Ausführungen im Analyseteil im Abschnitt 1) und andererseits beschleunigte technologische Veränderungen durch die Entwicklung und Nutzung digitaler Technologien, die sämtliche Wirtschaftsbereiche erfassen. Es ist zudem zu erwarten, dass sich die in der Vergangenheit bereits zu beobachtenden Strukturverschiebungen vom warenproduzierenden Gewerbe zum Dienstleistungssektor fortsetzen werden. Schon jetzt trägt insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen zum Wachstum der Beschäftigung in Brandenburg bei. Im Zuge einer nachhaltigen, klimaschonenden Wirtschaftsweise werden zudem Qualifikationen benötigt, mit denen die voraussetzungsvolle Entwicklung und Etablierung von klimaschonenden, umwelt- und sozialverträglichen Produkten und Prozessen gelingen kann, die nicht zuletzt dazu

[1] siehe https://mwae.brandenburg.de/de/branchen-und-cluster/bb1.c.478806.de

beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Brandenburger Industrie zu sichern [2]. Daraus erwachsen neue Herausforderungen und Aufgaben für Bildung, Ausbildung und das lebenslange Lernen. Berufsbilder und Anforderungsprofile verändern sich ebenso wie die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen. In den nächsten Jahren wird zudem der Ausstieg aus der Braunkohleverstromung für die Lausitz und darüber hinaus Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur, beim Angebot an Arbeitskräften und den qualifikatorischen Anforderungen bedeuten, deren Entwicklung aktuell noch nicht vollständig abschätzbar ist (vgl. Ausführungen im Analyseteil im Abschnitt 3). Der hierzu gestartete partnerschaftliche Prozess unter Einbindung aller relevanten regionalen Akteure kann im Erfolgsfall beispielgebend für die Gestaltung von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen sein.

Langfristig bleibt jedoch das Fach- und Arbeitskräfteangebot der limitierende Faktor der ökonomischen Entwicklung. Für viele Arbeitsuchende bedeutet dies trotz stetiger Anpassungsbedarfe bei der beruflichen Qualifikation eine geringer werdende Konzessionsbereitschaft, während für Arbeitgeber die Herausforderung, den Fachkräftebedarf zu decken, aufgrund des zurückgehenden Arbeitskräfteangebotes größer wird.

Im Folgenden wird in einem analytischen Rahmen der Arbeitsmarkt in Brandenburg im Hinblick auf die für das Bilden, Halten und Gewinnen von Fach- und Arbeitskräften zu beachtenden Entwicklungen und Spezifika analysiert (Kapitel I). Darauf aufbauend erfolgt die Fortschreibung und Erweiterung der bisherigen Fachkräftestrategie zu einer umfassenden Fach- und Arbeitskräftestrategie (Kapitel II).[3] Diese Strategie hat das Ziel, einen strategischen Rahmen für die Fach- und Arbeitskräftesicherung in der Brandenburgischen Wirtschaft zu bilden. Dabei soll sie insbesondere Anforderungen und Lösungen für verschiedene Branchen gemeinsam adressieren und formulieren. Nicht erfasst ist dabei der Bereich der öffentlichen Verwaltung. Gleichwohl auch dort Fachkräfteengpässe bestehen und sich die öffentliche Verwaltung bei ihrer Suche nach qualifiziertem Personal häufig im Wettbewerb mit der Wirtschaft befindet, gelten hier teils andere Rahmenbedingungen und Interventionsbedarfe, so dass dieser Bereich von der vorliegenden Strategie nicht explizit erfasst wird.

Sofern im Rahmen der Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg Maßnahmen benannt werden, für die eine Finanzierung aus Mitteln des Landeshaushalts erforderlich ist, steht dies unter dem Vorbehalt der jeweils verfügbaren Mittel.

---

[2] Vgl. relevante Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Brandenburg:
Ziel 4. Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern,
Ziel 8. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern,
Ziel 3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

[3] Dabei liegt der Fokus der Strategie vor allem auf Fachkräften mit Qualifikationen aus dem nicht akademischen Bereich.

I. Analytischer Rahmen (Stand 01.07.2021)

1. Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung

Der Arbeitsmarkt des Landes Brandenburg entwickelte sich zwischen den Jahren 2005 bis 2019 kontinuierlich positiv. Wie die Daten in Tabelle 1.1 zeigen, ist die Zahl der Beschäftigten stetig gestiegen und die der Arbeitslosen gleichzeitig dynamisch gesunken. Dieser langfristige Trend der positiven Arbeitsmarktentwicklung kam im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Krise im Jahr 2020 allerdings zum Erliegen. Erstmals seit langer Zeit entwickelten sich die wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren vorübergehend wieder negativ. Im Vergleich zu den gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen fiel der Rückgang der Beschäftigung und der Anstieg der Arbeitslosigkeit jedoch gering aus. Vor allem das Instrument der Kurzarbeit bewahrte den Brandenburger Arbeitsmarkt zuletzt vor größeren Verwerfungen. So lag im Höhepunkt der Krise die reale Kurzarbeiterquote im April 2020 bei 13,2 Prozent und betraf knapp 112.000 Beschäftigte.

Tabelle 1.1: SV-Beschäftigung, Arbeitslose und Arbeitslosenquote im Land Brandenburg

Jahr	SV-Beschäftigte am Arbeitsort zum 30.06.	Arbeitslose im Jahresdurchschnitt	Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt
2004	719.517	250.709	18,7%
2010	761.858	148.834	11,1%
2015	806.025	114.873	8,7%
2019	854.164	76.888	5,8%
2020	848.381	82.491	6,2%

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Hinblick auf die insgesamt günstige Arbeitsmarktlage in Brandenburg, ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt sehr stark danach unterscheidet, welche berufliche Qualifikation die Menschen besitzen. Die Arbeitslosenquoten sind zwar in allen Qualifikationsgruppen bis zum Jahr 2019 rückläufig. Die Unterschiede sind jedoch beachtlich. Die Arbeitslosenquote liegt bei den Erwerbspersonen ohne eine berufliche Ausbildung in 2020 bei 27,7 Prozent und ist damit um ein Vielfaches höher als im Gesamtdurchschnitt. Bei Menschen mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung liegt die Quote bei 4,7 Prozent und bei Akademikerinnen und Akademikern nur bei 2,4 Prozent. Zudem steigt die Arbeitslosenquote bei den Menschen ohne eine berufliche Bildung im Jahr 2020 besonders stark an. Damit zeigt sich der hohe Stellenwert einer beruflichen Bildung für die Beschäftigungschancen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt.

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich seit einigen Jahren in Fachkräfteengpässen in Teilen des Arbeitsmarktes nieder – auch wenn in Brandenburg noch kein genereller Arbeitskräftemangel zu konstatieren ist. Trotz der Corona-Krise verschärften sich die Engpasslagen zwischen 2017 und 2020 weiter. Aufbauend auf dem analytischen Instrumentarium der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ist es möglich zu erfassen, wie viele Berufsgruppen von Engpässen betroffen sind und welcher Teil der offenen Stellen in beruflichen Arbeitsmärkten mit Engpässen positioniert ist.[4] Ein Vergleich der Jahre 2017 und 2020 in Tabelle 1.2 zeigt, dass die Fachkräfteengpässe im Jahr 2020 deutlich ausgeprägter sind als in 2017. Während im Jahr 2017 etwa 28 Prozent

[4] Für die Erfassung von Fachkräfteengpässen werden die beiden Indikatoren „Zahl der Arbeitsuchenden je gemeldete Stelle“ sowie die „berufsspezifische Arbeitslosenquote“ differenziert nach Berufsgruppen (sog. 3-Steller, vgl. https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf) und Anforderungsniveau der Klassifikation der Berufe genutzt. Es ist es möglich, für die Kennzahlen absolute Schwellenwerte zu definieren, die zeigen, ab wann der jeweilige Indikator auf eine Arbeitsmarktknappheit hinweist. Die Bundesagentur für Arbeit hat zu diesem Zweck die Werte der Indikatoren in Klassen unterteilt. Hinsichtlich der Zahl der Arbeitsuchenden je Stelle stellen Werte zwischen 2 und 3 Prozent schwache Hinweise und Werte kleiner 2 starke Hinweise auf Engpässe dar. Für die Arbeitslosenquote sind Werte zwischen 3 und 4 Prozent schwache Hinweise und Werte kleiner 3 Prozent starke Hinweise auf Engpässe (BA 2020). Bei der Auswahl der Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen wurden alle Berufe berücksichtigt, die mindestens 100 SV-Beschäftigte hatten und entweder zwei starke Hinweise oder einen starken und einen schwachen Hinweis auf Engpässe in den genannten Indikatoren zeigten.

aller Stellen für Fachkräfte von Engpässen betroffen sind, sind es im Jahr 2020 schon fast 41 Prozent. Die Verschärfung der Engpasslage betrifft dabei vor allem den Bereich der Fachkräfte und Spezialisten. In diesen Anforderungsniveaus sind überwiegend beruflich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig.

Tabelle 1.2: Fachkräfteengpässe im Land Brandenburg

Anforderungsniveau[5]	2017		2020	
	Zahl der Berufsgruppen in Engpasslage	Anteil der gemeldeten Stellen in Engpasslage	Zahl der Berufsgruppen in Engpasslage	Anteil der gemeldeten Stellen in Engpasslage
Insgesamt	49	28,2%	70	40,5%
Fachkräfte	18	23,1%	31	36,6%
Spezialisten	16	43,7%	22	54,1%
Experten	15	57,2%	17	56,1%

Quelle: Eigene Berechnung, aufbauend auf der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Jahr 2020 sind mehr als die Hälfte der offenen Stellen bei den höher qualifizierten Spezialisten (Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister) und Experten (Akademikerinnen und Akademiker) in Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen zu verzeichnen. Beide Anforderungsbereiche sind zwar in qualitativer Hinsicht hoch relevant für den Arbeitsmarkt, in quantitativer Hinsicht ist jedoch der Bereich der Fachkräfte (betriebliche oder schulische Ausbildung) um ein Vielfaches wichtiger. Im Jahr 2020 sind etwa 65 Prozent aller gemeldeten Stellen und 61 Prozent der SV-Beschäftigten diesem Bereich zuzuordnen. Auch wenn die Engpasslage bei den Hochqualifizierten deutlich ausgeprägter ist als bei den Fachkräften, ist hinsichtlich des Gesamtarbeitsmarktes die Arbeitsmarktlage bei den Fachkräften wesentlich bedeutsamer.[6] Insgesamt ist zu konstatieren, dass ein relevanter Teil des Brandenburger Arbeitsmarktes von Fachkräfteengpässen betroffen ist und die Masse der benötigten Arbeitskräfte über eine berufliche Ausbildung verfügt

Die günstige Arbeitsmarktentwicklung in den vergangenen Jahren und die ausgeprägten Fachkräfteengpässe erklären sich unter anderem durch die demografische Entwicklung. Wie in Tabelle 1.3 zu erkennen ist, kam es in den letzten 10 Jahren bei einer leicht steigenden Gesamtbevölkerungszahl zu einer Alterung der Bevölkerung und damit verbunden zu einem deutlichen Rückgang der Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren (sog. Erwerbspersonenpotenzial). Zwischen 2010 und 2020 sinkt das Erwerbspersonenpotenzial um etwa 110.000 Menschen bzw. 7 Prozent. Bis zum Jahr 2030 wird es zu einem weiteren Rückgang um etwa 120.000 Menschen kommen (Rückgang von 14,4 Prozent zwischen 2010 und 2030).

Tabelle 1.3: Bevölkerungsstand im Land Brandenburg zum 31.12.

Jahr	Insgesamt	unter 18	18 bis 64	65 und mehr
2010	2.503.273	338.322	1.601.778	563.173
2020	2.531.071	403.161	1.489.240	638.670
2030*	2.539.200	408.100	1.370.900	760.200

Quelle: Eigene Darstellung, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. * Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung in der mittleren Variante mit Basis 2019

Demografisch bedingt sinkt damit die Zahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters grundsätzlich zur Verfügung stehen könnten. Nicht alle Menschen können oder wollen aber tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt aktiv sein. Inwiefern sich daher die demografische Entwicklung tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, hängt

[5] Die „Klassifikation der Berufe 2010“ der Bundesagentur für Arbeit weist auf Ebene der Berufsgattungen auch die Dimension „Anforderungsniveau“ aus. Dabei wird wie folgt unterschieden:
Fachkraft: fachlich ausgerichtet: Tätigkeit, z.B. Fachkräfte u.a. Bäcker/in, Erzieher/in
Spezialist: komplexe Spezialistentätigkeiten, z.B. Meister, Techniker, Bachelor
Experte: hoch komplexe Tätigkeiten, z.B. mind. 4jähriger Studienabschluss

[6] Der Anteil von 56 Prozent Stellen mit Engpässen bei den Experten in Tabelle 1.2 entspricht etwa 5 Prozent aller Stellen. Der Wert von etwa 37 Prozent bei den Fachkräften repräsentiert hingegen fast 24 Prozent aller Stellen.

entscheidend von der Erwerbsquote der Bevölkerung ab. Diese Quote ist im Land Brandenburg in den letzten Jahren weitgehend stabil und beträgt im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2019 für die 15 bis 64-Jährigen 80,5 Prozent.[7] Unter der Annahme, dass die Erwerbsquote (wie bisher) auch in Zukunft weitgehend stabil bleiben wird, ist auch in den nächsten Jahren mit einem weiteren Rückgang des verfügbaren Arbeitskräfteangebotes zu rechnen. Dieses würde die vorhandenen Fachkräfteengpässe ohne wirksame Gegenmaßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter verschärfen. Entsprechend ist zu klären, inwieweit trotz der überdurchschnittlich hohen Erwerbsbeteiligung motivierte Nicht-Erwerbspersonen erreicht und für den Brandenburger Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Auch die erfolgreiche Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den Brandenburger Arbeitsmarkt bleibt im Hinblick auf die skizzierte demografische Entwicklung von weiterhin hoher Bedeutung. Handlungsbedarf ergibt sich außerdem bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Deren Erwerbsquote liegt mit einem Wert von 65,2 Prozent (Durchschnitt über die Jahre 2010 bis 2019) deutlich unter dem Durchschnittswert im Land Brandenburg. Entsprechend sind bei der Integration ausländischer Beschäftigter in den Brandenburger Arbeitsmarkt ungenutzte Potenziale zu vermuten, deren Aktivierung im Hinblick auf die sich zuspitzenden Fachkräfteengpässe zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen dürften.

Die Alterung der Bevölkerung führt nicht nur zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, sondern innerhalb der Gruppe der 15 bis 65-Jährigen außerdem zu einer Verschiebung hin zu älteren Kohorten. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die Erwerbsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen 55 und 64 auf einem hohen Niveau zu halten bzw. weiter zu erhöhen. Diesbezüglich gibt es im Land Brandenburg in den letzten Jahren durchaus positive Entwicklungen. Die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe steigt seit 2005 kontinuierlich an und liegt im Jahr 2019 mit etwa 75 Prozent nur leicht unter dem Gesamtdurchschnittswert der 15 bis 64-Jährigen. Gleichzeitig sinkt die Arbeitslosenquote bei den Älteren ebenfalls deutlich und liegt mit 6,5 Prozent in 2020 nur leicht über der Gesamtquote. Insgesamt scheint es in Brandenburg damit zunehmend gut zu gelingen, Arbeits- und Fachkräfte auch in höherem Alter an den Brandenburger Arbeitsmarkt zu binden. Die Gestaltung von (alternsgerechten) Beschäftigungsverhältnissen und Prozesse lebenslangen Lernens durch berufliche Weiterbildung sind hierbei von nicht unerheblicher Bedeutung.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und erfolgreicher Ansiedlungsprojekte erscheint eine weiterhin positive Entwicklung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt trotz der aktuellen Einflüsse der Corona-Krise sehr wahrscheinlich. Dabei werden sich voraussichtlich hohe Ersatzbedarfe und möglicherweise ergänzende Erweiterungsbedarfe zu anhaltenden Engpasslagen auf dem Arbeitsmarkt verdichten. Neben der Erschließung endogener Arbeitsmarktpotenziale erscheint es vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklung auch geboten, durch Anwerbung und Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften weitere exogene Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Darüber hinaus ist es denkbar, dass Produktivitätssteigerungen der Wirtschaft die erwarteten Fachkräfteengpässe abmildern. Im nationalen Vergleich zeigt sich hier noch Nachholbedarf der Brandenburger Wirtschaft. Im Jahr 2019 liegt die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde in Brandenburg bei 41,09 Euro und im bundesweiten Durchschnitt bei 49,31 Euro (was immerhin einem Produktivitätsunterschied von 16,7 Prozent entspricht). Obwohl dieser Unterschied vielfältige noch nicht abschließend geklärte Ursachen hat, sind entsprechende Entwicklungspotenziale zu erkennen. Dabei könnten produktivitätsorientierte betriebliche Investitionen auch ein Mittel zum Umgang mit Fachkräfteengpässen sein.

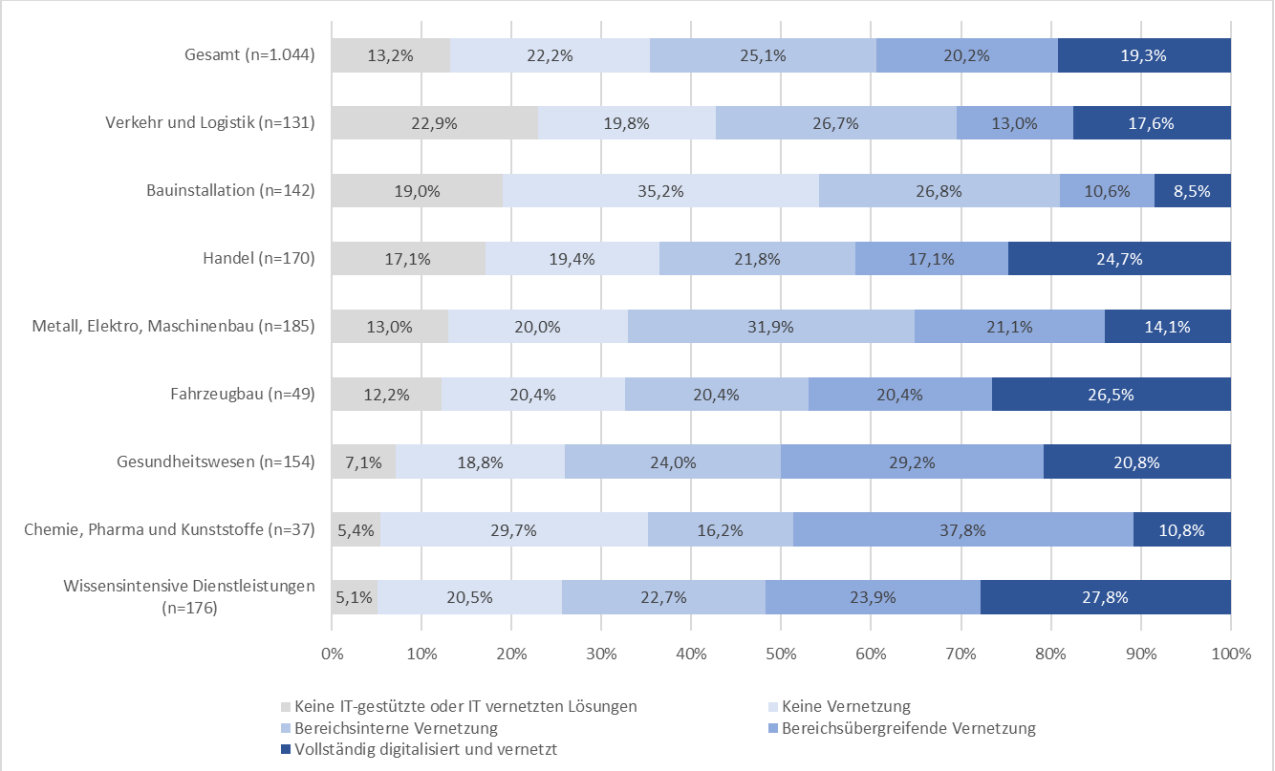
[7] Damit ist die Erwerbstätigenquote in Brandenburg verhältnismäßig hoch. Der Durchschnitt der letzten 10 Jahre liegt in Deutschland mit 74,1 Prozent deutlich unter dem Brandenburgwert (Eurostat, 2020).

2. Digitalisierung

Das zentrale Ergebnis aller durch die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg durchgeführten Analysen, Fachveranstaltungen, Expertengespräche etc. zum Thema Digitalisierung lautet, dass betriebliche Digitalisierung in der Regel weniger ein technisches, sondern primär ein betriebs- und arbeitsorganisatorisches Phänomen ist. In den meisten Fällen ist nicht die Frage, welche Technik eingesetzt wird, der wesentliche Erfolgsfaktor der Digitalisierung, sondern die Frage, wie diese zum Einsatz kommt und in welcher Form der technische Wandel arbeitsorganisatorisch begleitet wird. Diese Pointe der Digitalisierung hat auch zur Folge, dass klassische Kennzahlen, wie etwa die Nachfrage nach IT-Experten in der Brandenburger Wirtschaft oder auch die Bruttoinlandsinvestitionen in neue Ausrüstungen und sonstige Anlagen (als Kategorien der amtlichen Statistik) nur schwache Indikatoren für die Beschreibung der Digitalisierungsdynamik darstellen. Da es nur begrenzt möglich ist, das Ausmaß und die Qualität der betrieblichen Digitalisierung (in Brandenburg) auf Basis der amtlichen Statistik zu erfassen, kommt man nicht umhin, bei der Analyse solcher Entwicklungen auf eigene empirische Erhebungen zurückzugreifen. Die nachstehenden Ausführungen zu den Arbeitsmarkteffekten der Digitalisierung der Brandenburger Wirtschaft stützen sich entsprechend zu erheblichen Teilen auf Untersuchungen, die die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg in den letzten Jahren durchgeführt oder intensiv inhaltlich begleitet hat. Von besonderer Relevanz sind hierbei die Analysen zur Wirtschaft 4.0 und zur Arbeit 4.0 (WFBB 2017, 2018) sowie die Ergebnisse der Studie Pflege 4.0 in Brandenburg (WFBB 2021).

Die Digitalisierung ist in Brandenburg in vollem Gange. Die große Mehrheit der Betriebe nutzt digitale Technologien und häufig kommen vernetzte und betriebsübergreifende Lösungen zum Einsatz (Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1 Digitalisierungsstand der Brandenburger Wirtschaft

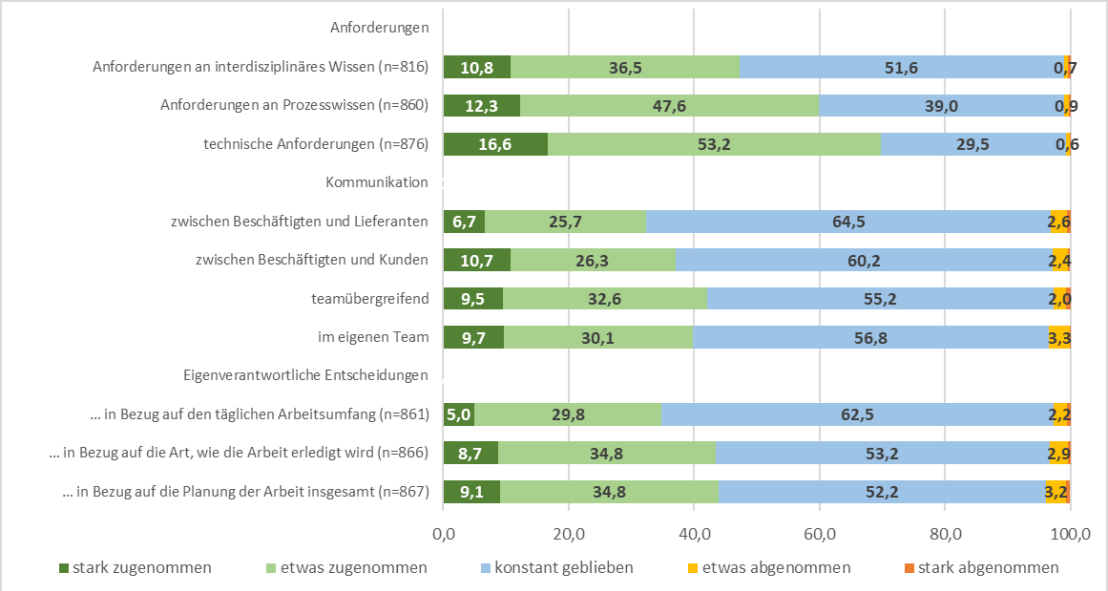


Quelle: Arbeit 4.0 (WFBB 2018)

Die administrativen Prozesse der Brandenburger Unternehmen (Personalmanagement, Einkauf und Verkauf, Rechnungswesen etc.) sind weitestgehend digitalisiert. Ungenutzte Entwicklungsspielräume und Wachstumschancen scheinen allerdings bei der Digitalisierung der Kernbereiche – also im Produktions- und Dienstleistungsprozess an sich – zu bestehen. Die Hälfte der Brandenburger Betriebe, die in den letzten drei Jahren digitale Lösungen eingeführt haben, taten dieses, um Wachstumschancen und neue Geschäftsmodelle zu realisieren (WFBB 2018). Weite Teile der Brandenburger Wirtschaft nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung für Marktinnovationen. Das Innovationspotenzial der Digitalisierung kommt sowohl in Prozess- als auch Produktinnovationen zum Tragen und führt zu einer Erhöhung der Arbeitsproduktivität, zur Entstehung neuer und Verbesserung bestehender Dienstleistungen und Produkte, zu Gewinnsteigerungen sowie zu Personalaufbau. Betriebliche Neugründungen sind ein Treiber der Digitalisierung. Der Digitalisierungsstand junger Unternehmen liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe. Neu gegründete Betriebe setzen sowohl bei ihrer eigenen Infrastruktur, als auch im Bereich Forschung und Entwicklung vermehrt auf neue Technologien. Digitalisierung wird in der Regel von den befragten Betrieben als Erfolgsgeschichte wahrgenommen. Digitalisierungsprojekte erhöhen die Bereitschaft zur Durchführung weiterer Digitalisierungsschritte. Digitalaffine Wirtschaftszweige planen deutlich häufiger Digitalisierungsprojekte als digitalferne Branchen. Umso bedenklicher ist es, dass ein wesentliches Hemmnis betrieblicher Digitalisierung immer noch in der Unkenntnis über technische Möglichkeiten liegt. Auch die Schwierigkeit, Risiken und Nutzen von Digitalisierungsschritten abzuschätzen, hemmt Betriebe in ihrem Digitalisierungshandeln.

Die These vom Job-Killer Digitalisierung hat sich (in Brandenburg) bisher nicht bestätigt und erscheint auch mittelfristig wenig wahrscheinlich. Laut Projektion wird die Erwerbstätigenzahl in Brandenburg – trotz Corona bedingtem Rückgang – bis zum Jahr 2025 weiter steigen (WFBB 2018). Der durch Digitalisierung mögliche Beschäftigungsabbau (Rationalisierungseffekt) wird durch einen innovationsbedingten Beschäftigungsaufbau kompensiert. In den nächsten Jahren werden entsprechend der Vorausberechnung zwar über 27.000 Jobs in Brandenburg verschwinden, zugleich aber auch über 25.000 neue entstehen. Sollte eine noch stärkere Innovationsorientierung der Brandenburger Wirtschaft gelingen, ist mit einem weiteren Beschäftigungswachstum zu rechnen. Dies bestätigen auch die in den letzten Jahren durchgeführten Unternehmensbefragungen: Deutlich mehr Betriebe haben im Zuge der Digitalisierung in den vergangenen drei Jahren neue Arbeitsplätze aufgebaut als bestehende reduziert. Noch deutlicher dominiert der Arbeitsplatzaufbau in den Planungen der befragten Unternehmen für die kommenden drei Jahre. Damit dürfte mit technologisch bedingter Arbeitslosigkeit mittelfristig kaum zu rechnen sein.
Da Digitalisierung mehr ist als die Implementierung neuer Technologien, geht auch der entstehende Kompetenzbedarf (in allen Anforderungsniveaus) weit über rein technisches Know-how hinaus.

Abbildung 2.2 Entstehende Kompetenzbedarfe im Zuge des digitalen Wandels



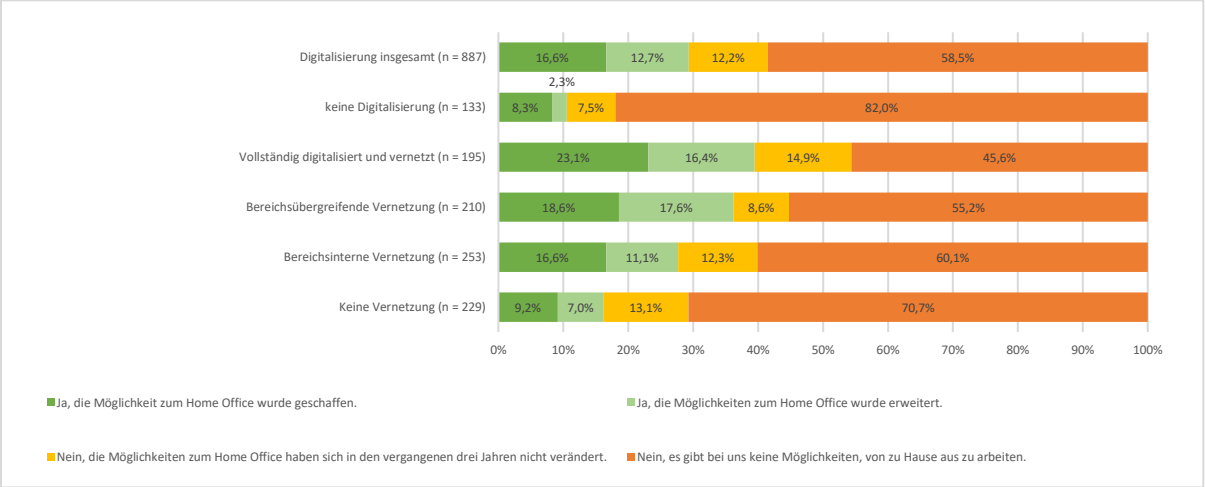
Quelle: Arbeit 4.0 (WFBB 2018)

Neben technischer Expertise gewinnen Prozesswissen, Interdisziplinarität, Kommunikations-Know-how und die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln an Bedeutung (Abbildung 2.2). Technische Fähigkeiten allein reichen nicht aus, um digitale Prozesse erfolgreich zu steuern. Der beruflichen Ausbildung ist es gut gelungen, sich auf die Herausforderungen der Digitalisierung einzustellen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung lassen sich hingegen bisher nur wenige adäquate Angebote finden. Obwohl sich die Digitalisierung positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe auswirkt, finden sich in den Weiterbildungsangeboten bislang nur wenige digitale Themen und Lernmethoden. Entsprechend helfen sich die Betriebe überwiegend selbst. Learning by Doing und Training on the Job[8] sind die meistgenannten Formen der Qualifizierung – deutlich vor der Inanspruchnahme externer Weiterbildungsangebote. In Brandenburg sind die Strukturen der beruflichen Weiterbildung überdurchschnittlich gut ausgeprägt. Diese Strukturstärke ist im Hinblick auf die spezifischen Herausforderungen der Digitalisierung zu nutzen und weiter auszubauen. Bedarf besteht an adäquaten Inhalten, Methoden und Formaten zu digitalen Themen. Es muss der Weiterbildungslandschaft vor allem gelingen, sich auf die Verschmelzung von Arbeits- und Lernprozessen einzustellen.

Digitalisierung schlägt sich aber nicht nur in veränderten Kompetenzanforderungen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nieder, sondern sie erweitert auch die Möglichkeiten für mehr zeitliche Flexibilität und neue mobile Arbeitsformen. Die Zunahme flexibler Wochenarbeitszeiten war in den letzten Jahren sowohl in digitalisierten als auch in nicht digitalisierten Betrieben zu beobachten: Arbeitszeitflexibilisierung ist entsprechend nicht grundsätzlich an die Digitalisierung von Arbeitsprozessen gebunden. Die Spielräume für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nehmen jedoch mit dem Digitalisierungsstand der Betriebe zu. Bei den vollständig digitalisierten und vernetzten Betrieben haben fast 42 Prozent angezeigt, dass die Digitalisierung zu mehr Flexibilität geführt hat. Von den Betrieben ohne Vernetzung haben nur etwa 24 Prozent so geantwortet (WFBB 2018, S. 112). Auch die Nutzung von Formen mobiler Arbeit wird häufig mit der Digitalisierung in Verbindung gebracht.[9] So müssen z. B. die Einrichtung und die Kontrolle von digitalen Systemen nicht mehr zwingend an den Anlagen vorgenommen werden, sondern können über Datenfernübertragung jederzeit auch von anderen Arbeitsorten oder vom Privatbereich des Beschäftigten aus erfolgen. Die Annahme vom Bedeutungsgewinn mobiler Arbeit im Zuge der Digitalisierung wird durch die genannten Befragungen bestätigt:

Mit zunehmendem Digitalisierungsstand steigt der Anteil der Betriebe, die Möglichkeiten des Arbeitens von zu Hause (Telearbeitsplatz, Homeoffice) geschaffen oder erweitert haben (Abbildung 2.3).

Abbildung 2.3: Schaffung von Möglichkeiten von zu Hause aus zu arbeiten durch Digitalisierung in den letzten drei Jahren



Quelle: Arbeit 4.0 (WFBB 2018)

[8] Learning by Doing beschreibt Lernprozesse durch eigenes erproben der neuen Technologien. Training on the Job meint durch Kollegen vermittelte Lernprozesse.

[9] Darüber hinaus erscheint es wahrscheinlich, dass solche Arbeitsformen durch den Corona bedingten Digitalisierungsschub weiter an Bedeutung gewinnen werden.

In nicht digitalisierten Betrieben haben nur etwa zehn Prozent der Betriebe die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens in den letzten Jahren erweitert. In Betrieben ohne Vernetzung waren es ca. 16 Prozent, in vollständig digitalisierten und vernetzten Betrieben hingegen immerhin fast 40 Prozent. Darüber hinaus ist ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt zu beobachten. Der Anteil an Betrieben mit neuen oder erweiterten Angeboten zur mobilen Arbeit ist unter größeren Betrieben deutlich höher als bei den kleineren. In den Fallstudien (WFBB 2017, 2018) wurde berichtet, dass die Möglichkeit des mobilen Arbeitens vor allem von Beschäftigten genutzt wird, die in der Verwaltung bzw. im Backoffice oder im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten. Die Befragten gaben aber auch an, dass trotz prinzipiell mobiler Ausführbarkeit von Tätigkeiten viele Beschäftigte nicht oder nur selten das sog. Homeoffice nutzen, da sie den Kontakt zum Betrieb und ihrem Team für wichtig erachten. Dass einige Beschäftigte die neuen Möglichkeiten der Arbeitsplatzflexibilität anscheinend wenig nutzen, weist darauf hin, dass der Gestaltungsbedarf bei derartigen Formen der Arbeitsorganisation hoch sein dürfte.

Die vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass bei neuen Formen der Arbeitsorganisation insgesamt ein hoher Gestaltungsbedarf besteht, damit der organisatorische Wandel mit der technischen Entwicklung Schritt hält und die weitreichenden Potenziale der Digitalisierung – etwa im Hinblick auf das Ziel der Guten Arbeit in Brandenburg – genutzt werden können. Hiervon ist auch die Form (bzw. der Institutionalisierungsgrad) der Mitarbeiterbeteiligung bei betrieblichen Digitalisierungsvorhaben betroffen. Die befragten Unternehmen haben ihre Beschäftigten überwiegend und weitreichend an den Digitalisierungsprozessen beteiligt. Neben der Implementierung und Weiterentwicklung digitaler Anwendungen sind Beschäftigte in über der Hälfte der Fälle sogar Ideengeber und Initiativträger der Digitalisierung. Der Organisationsgrad dieser Mitarbeiterbeteiligung scheint allerdings gering zu sein. Allein aufgrund der geringen Verbreitung von Betriebs- und Personalräten sind diese eher selten in Digitalisierungsprozesse eingebunden. Bei einer Beteiligung fällt ihr Beitrag im Ergebnis der Befragung unterdurchschnittlich aus. Durch die vor allem direkte Einbindung der Beschäftigten scheint es bislang kaum möglich zu sein, übergreifende Mitarbeiterinteressen im Digitalisierungsprozess zu berücksichtigen. Um die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit (Brandenburger) Betriebe mittelfristig sicherstellen zu können, scheint die arbeitsorganisatorische Flankierung des technologischen Wandels notwendig.

Erfolgreiche Digitalisierung ist das Ergebnis von technischen, organisatorischen und beschäftigungsseitigen Entwicklungen. Alle drei Dimensionen müssen im Prozess aufeinander abgestimmt werden, damit betriebliche Digitalisierung ihr Potenzial entfalten kann. Die vorliegenden Bestandsaufnahmen machen auf das große Spektrum von Digitalisierungsansätzen, -effekten, -chancen und -herausforderungen aufmerksam. Entsprechend dieser Vielfalt muss bedarfsgerechte Unterstützung zunehmend auf spezifische Ausgangslagen reagieren und die jeweils besondere Situation des einzelnen Betriebes sollte noch mehr in den Fokus der Maßnahmenplanung gestellt werden. Darüber hinaus nehmen die Wechselwirkungen zwischen den Handlungsfeldern der Wirtschafts- und Arbeitsförderung weiter zu und sind entsprechend bei gestaltenden Politikansätzen noch stärker als bisher zu berücksichtigen. Die in Brandenburg realisierte Integration von Wirtschafts- und Arbeitspolitik (und -förderung) bietet hierbei überdurchschnittlich gute Chancen, den in Teilen komplexen digitalen Wandel zu begleiten und bedarfsgerecht zu unterstützen.

3. Regionale Besonderheiten der Fachkräftesicherung

Das Flächenland Brandenburg ist aufgrund seiner Lage um die Millionenstadt Berlin herum von unterschiedlichen Entwicklungsgeschwindigkeiten und Entwicklungstrends in berlinnahen und berlinfernen Regionen bestimmt. Neben diesen grundsätzlichen regionalen Unterschieden zeichnet sich aktuell mit dem Strukturwandel in der Lausitz eine besondere regionale Herausforderung ab.

3.1 Allgemeine regionale Unterschiede im Land Brandenburg

Unterschiede zwischen berlinnahen und berlinfernen Regionen sind prägend für die wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Entwicklung des Landes Brandenburg. Die Gemeinden in der Nähe von Berlin sind durch Bevölkerungswachstum, überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum und besonders niedrige Arbeitslosenquoten geprägt. Die weiter von Berlin entfernten Regionen zeigen in den letzten Jahren hingegen stagnierende Bevölkerungszahlen, unterdurchschnittliches Beschäftigungswachstum und ein höheres Niveau an Arbeitslosigkeit.

Bezugnehmend auf die Unterscheidung zwischen dem „Berliner Umland“ und dem „weiteren Metropolenraum“, wie dies im aktuellen Landesentwicklungsplan der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg definiert wird, stellt die Tabelle 3.1.1 die Bevölkerungs- und Beschäftigungsentwicklung für die beiden Bezugsräume dar. Sowohl bei der demografischen Entwicklung als auch bei der Beschäftigungsentwicklung sind deutliche Unterschiede zu erkennen. Die Bevölkerungsentwicklung verläuft so unterschiedlich, dass sich der Entwicklungstrend grundsätzlich unterscheidet. Im Berliner Umland wächst die Bevölkerung durch Zuwanderung insbesondere aus Berlin. Der weitere Metropolenraum erlebt hingegen einen Bevölkerungsrückgang. Nachdem dieser zuletzt nur sehr leicht ausfiel, wird sich der Rückgang wahrscheinlich in den nächsten Jahren deutlich verstärken. Das Berliner Umland wird hingegen voraussichtlich auch in Zukunft einen Bevölkerungszuwachs verzeichnen. Der demografische Wandel hin zu einer älteren Bevölkerung und einem geringeren Erwerbspersonenpotenzial zeigt sich somit in den berlinfernen Regionen besonders ausgeprägt. Hier können die Wanderungsgewinne nicht die natürliche Bevölkerungsentwicklung ausgleichen und es kommt zu einem Bevölkerungsrückgang, insbesondere in den arbeitsmarktrelevanten Altersgruppen. Im Berliner Umland gleichen die Wanderungsgewinne die natürliche Bevölkerungsentwicklung hingegen mehr als aus und es kommt zu einem Bevölkerungswachstum.

Die Entwicklung der SV-Beschäftigung unterscheidet sich ebenfalls zwischen dem Berliner Umland und dem weiteren Metropolenraum. Es ist in beiden Bezugsräumen ein deutliches Wachstum in den letzten Jahren zu erkennen. Das Wachstum in den berlinnahen Gemeinden ist jedoch deutlich stärker ausgeprägt. Der Beschäftigungsanstieg des Landes Brandenburg der letzten Jahre beruht zu zwei Dritteln auf der Entwicklung im Berliner Umland. In Verbindung mit den Zahlen zur demografischen Entwicklung ergibt sich daraus die Schlussfolgerung, dass die vorhandenen Fachkräfteengpässe im berlinnahen Raum eher auf Wachstumsprozessen und im berlinfernen Raum viel stärker auf Ersatzbedarfe im Beschäftigungsbestand basieren.

Tabelle 3.1.1: Bevölkerung- und Beschäftigungsentwicklung im Berliner Umland und weiteren Metropolenraum

Kennzahl	Region	2013	2020	2030*	2013 - 2020	2013 - 2020 in %
Bevölkerungszahl zum 31.12.	Weiterer Metropolenraum	1.529.430	1.522.691	1.457.000	-6.739	-0,4%
	Berliner Umland	919.763	1.008.380	1.082.300	88.617	9,6%
	Brandenburg	2.449.193	2.531.071	2.539.200	81.878	3,3%
SV-Beschäftigte am Arbeitsort zum 30.06.	Weiterer Metropolenraum	489.862	512.664		22.802	4,7%
	Berliner Umland	295.610	335.717		40.107	13,6%
	Brandenburg	785.472	848.381		62.909	8,0%

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
*Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung in der mittleren Variante mit Basis 2019

Auch innerhalb der Bezugsräume zeigen sich deutlich Differenzen. Im Berliner Umland stechen Potsdam und die umliegenden Gemeinden als besondere Wachstumsregion hervor. In absoluten und relativen Zahlen ist das Beschäftigungswachstum in dieser Region besonders hoch und lag mit rund 14 Prozent im Zeitraum von 2013 bis 2020 über dem Durchschnitt für das Berliner Umland. Das gesamte Berliner Umland hat eine sehr starke Pendlerverflechtung mit hohen negativen Pendlersalden in Richtung Berlin. Für den Raum Potsdam kommt dazu noch eine sehr starke Pendlerverflechtung mit der Landeshauptstadt Potsdam.

Die äußerst günstige Beschäftigungsentwicklung im berlinnahen Raum schlägt sich auch in der regionalen Verteilung der Arbeitslosenquoten nieder. Auf Landkreisebene betrachtet, finden sich die höchsten Arbeitslosenquoten für das Jahr 2021 in den berlinfernen Landkreisen und den drei kreisfreien Städten Brandenburg a.d.H., Frankfurt (Oder) und Cottbus. Die mit Abstand höchste Quote hat mit 10,3 Prozent die Uckermark. Das vergleichsweise hohe Niveau an Arbeitslosigkeit speist sich hier zu einem großen Anteil aus Langzeitarbeitslosigkeit. Fast die Hälfte aller Arbeitslosen in der Uckermark zählt zu dieser Gruppe. Mit Ausnahme des Landkreises Ostprignitz-Ruppin bestehen auch in den anderen berlinfernen Kreisen überdurchschnittliche Anteile an Langzeitarbeitslosen. Die Arbeitslosenquoten insgesamt sind aber deutlich geringer. Insgesamt scheint langfristige strukturelle Arbeitslosigkeit in den berlinfernen Regionen trotz positiver Arbeitsmarktentwicklung weiterhin fortzubestehen.

Die Daten in Tabelle 3.1.1 geben zwar einen ersten Eindruck hinsichtlich der grundsätzlichen Unterschiede zwischen den berlinnahen und berlinfernen Regionen, die Informationen erlauben jedoch keinen differenzierten Einblick in die wirtschaftlichen und beruflichen Strukturen. In Tabelle 3.1.2 sind die beruflichen Beschäftigtenstrukturen für die kreisfreien Städte, berlinfernen Landkreise, berlinnahen Landkreise sowie das Land Brandenburg insgesamt dargestellt.[10] Die Betrachtung auf Landkreisebene führt jedoch dazu, dass einige Unterschiede zwischen dem Berliner Umland und dem weiteren Metropolenraum nivelliert werden, die dargestellten Daten liegen jedoch nicht auf Gemeindeebene vor. Trotz dieser Einschränkungen sind auf Ebene der Landkreise unterschiedliche Strukturen erkennbar. Die kreisfreien Städte sind insgesamt durch einen starken Dienstleistungsschwerpunkt geprägt. Hierbei sind es insbesondere die Bereiche Unternehmensorganisation, Gesundheits-, Sozial-, Lehr- und Erziehungsberufe, die die Beschäftigtenstruktur dominieren. Diese machen etwa 50 Prozent aller SV-Beschäftigten aus. Die größeren Städte des Landes sind Dienstleistungs- und Bildungszentren und haben mit Ausnahme von Brandenburg a.d.H. nur einen geringen Anteil an Beschäftigten in Produktionsberufen. Die berlinnahen Kreise haben eine relativ ausgeglichene Beschäftigtenstruktur mit einer großen Bedeutung des Logistikbereiches und leicht überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteilen in den Produktionsberufen, der Landwirtschaft sowie im Handel und Tourismus. Diese Beschäftigtenstruktur spiegelt die Tatsache wider, dass der Logistikbereich eine sehr große Beschäftigungsbedeutung für das Berliner Umland besitzt. Die großen Logistikstandorte befinden sich in den berlinnahen Gemeinden und sind wesentliche Treiber des starken Beschäftigungswachstums hier. Die berlinfernen Landkreise sind durch klare Schwerpunkte bei Produktionsberufen und der Landwirtschaft gekennzeichnet. Diese Regionen sind insgesamt deutlich stärker durch das Produzierende Gewerbe geprägt. Dies trifft insbesondere auf die Gemeinden im Süden Brandenburgs zu. Hier sticht der Landkreis Spree-Neiße mit einem besonders hohen Beschäftigtenanteil des Produzierenden Gewerbes hervor. Dies erklärt sich aus der weiterhin hohen Relevanz des Braunkohletagebaus und ergänzender Zulieferunternehmen. Vor dem Hintergrund des beschlossenen Kohleausstiegs wird sich damit für die Landkreise im Süden Brandenburgs und insbesondere für den Landkreis Spree-Neiße ein großer wirtschaftlicher und arbeitsmarktlicher Veränderungsdruck ergeben.

[10] Die Berufsbereiche mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil sind darin fett hervorgehoben.

Tabelle 3.1.2: Struktur der SV-Beschäftigten nach Berufsbereichen zum 30.06.2020

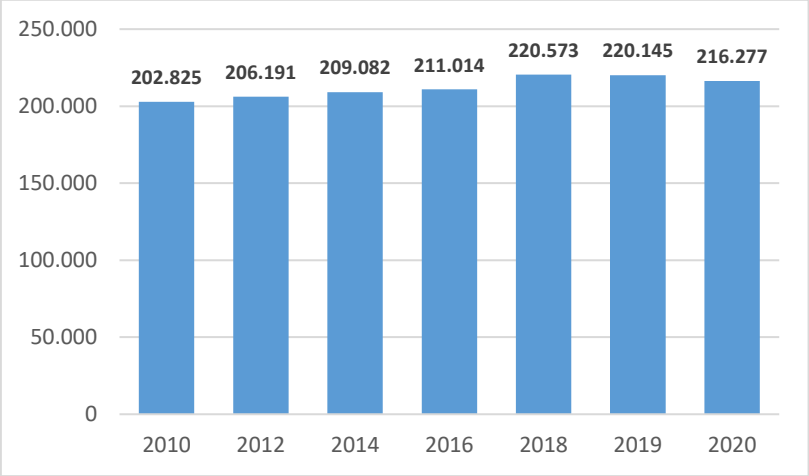
Berufsbereich	kreisfreie Städte	berlinferne Kreise	berlinnahe Kreise	Land Brandenburg
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	1,3%	**4,0%**	**3,0%**	2,9%
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	12,2%	**22,1%**	**18,3%**	17,9%
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5,2%	**9,2%**	**8,5%**	8,0%
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	**3,2%**	2,1%	1,9%	2,2%
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	12,4%	13,7%	**19,3%**	16,4%
6 Kaufm. Dienstleistung, Handel, Vertrieb, Tourismus	10,0%	10,8%	**11,6%**	11,1%
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	**24,5%**	14,7%	15,7%	17,4%
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	**25,3%**	21,3%	20,0%	21,5%
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	**5,3%**	1,0%	1,1%	2,0%

Quelle: Eigene Berechnung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.2 Die Lausitz als Chance und Herausforderung

Zwischen 2007 und März 2020 gingen die absoluten Beschäftigtenzahlen in den Wirtschaftszweigen Braunkohlebergbau, Bergbaudienstleistungen und Elektrizitätserzeugung in der Lausitz von 9.518 auf 7.943 zurück (-16,6 Prozent). Im gleichen Zeitraum sank der Anteil der Direktbeschäftigten in der Braunkohleverstromung an der Gesamtbeschäftigung von 2,6 Prozent auf 1,9 Prozent (Seibert 2020). Somit gehen zwar die Beschäftigtenzahlen in der Braunkohleverstromung und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den letzten zehn Jahren kontinuierlich zurück, der Arbeitsmarkt in der Brandenburger Lausitz zeigte dennoch insgesamt eine sehr gute Entwicklung. Die Zahl der SV-Beschäftigten ist zwischen 2010 und 2018 um 18.000 Beschäftigte gestiegen und blieb im Jahr 2019 weitgehend stabil. Damit hat die Region trotz des Strukturwandels an der positiven bundesweiten Dynamik der letzten Jahre teilhaben können. Im Jahr 2020 ist die Zahl der SV-Beschäftigten in der Brandenburger Lausitz um ca. 3.900 Menschen zurückgegangen. Ob diese Entwicklung an einer rückläufigen Arbeitsmarktentwicklung liegt oder der Corona-Pandemie geschuldet ist, kann aktuell nicht geklärt werden.

Abbildung 3.2.1 Entwicklung der SV-Beschäftigung in der Brandenburger Lausitz, Stichtag 30.06.

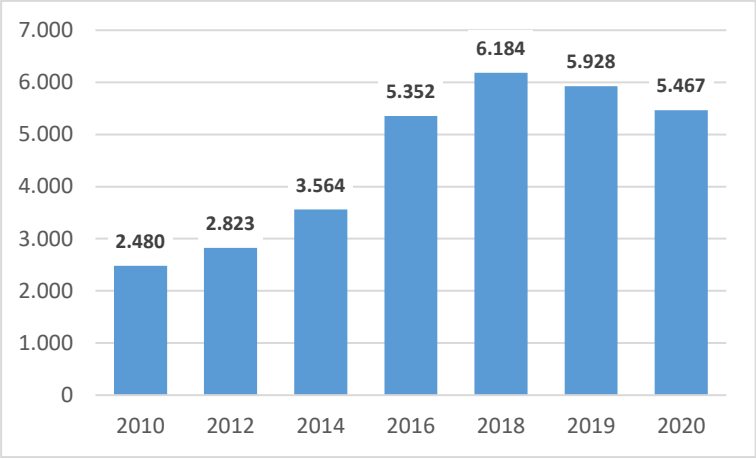


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die große Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften in der Lausitz hat sich auch in der Zahl der gemeldeten offenen Stellen niedergeschlagen. Bis 2018 ist der Bestand an Stellen ebenfalls deutlich angestiegen. Zuletzt gab es zwar einen leichten Rückgang, es sind aber immer noch fast 5.500 offene Stellen in der Brandenburger Lausitz registriert. Die Region bietet damit trotz des Strukturwandels vielfältige Beschäftigungsperspektiven auf dem

Arbeitsmarkt. Gleichzeitig verfügen gerade die Beschäftigten in den oben genannten Wirtschaftszweigen über sehr gute Ausbildungsprofile, die eine solide Grundlage bilden, um trotz des Strukturwandels weiterhin Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt in der Lausitz zu haben.

Abbildung 3.2.2: Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen in der Brandenburger Lausitz, Stichtag 31.10



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

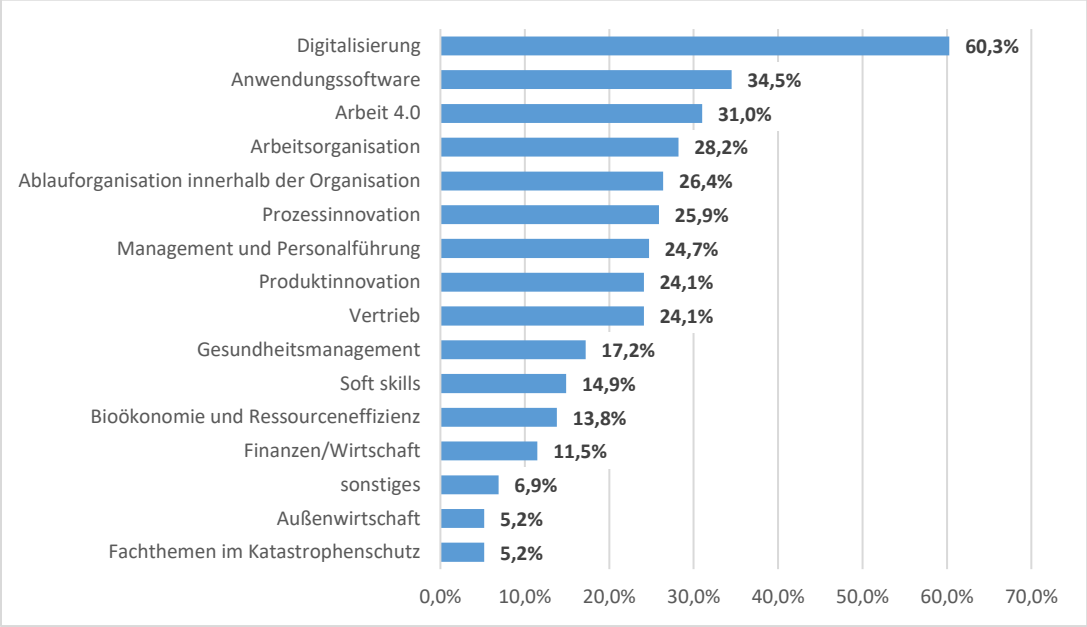
Dies bestätigt sich auch in einer durch die WFBB durchgeführten aktuellen Studie zur Fachkräfteentwicklung in der Lausitz (WFBB 2021 b): 55,5 Prozent der befragten Betriebe (n=110) sind vom Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung betroffen. Erst an zweiter Stelle werden Auswirkungen auf das eigene Unternehmen durch die Energiewende beschrieben (36,4 Prozent). Die Studie liefert darüber hinaus weitere wichtige Erkenntnisse zu den Rahmenbedingungen des Strukturwandels in der Lausitz:

(1) Die Lausitzer Unternehmen sind laut Befragungsergebnissen in der Regel gut aufgestellt, um sich den ändernden Anforderungen des Strukturwandels stellen zu können. Was die betrieblichen Erfolgskriterien für den zu bewältigenden Wandel betrifft, wissen die Unternehmen sehr genau, auf welche es ankommt: Weiterbildung der Beschäftigten, Nachwuchskräftegewinnung und Ausbildung sowie die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten. Damit konzentrieren sich die Betriebe einerseits auf die Entwicklung benötigter Fach- und Nachwuchskräfte und andererseits auf die digitale Weiterentwicklung von Unternehmensprozessen.

(2) Die Lausitzer Unternehmen wollen sich weiterhin intensiv in den Strukturwandel und die Entwicklung der Region einbringen. Die wesentliche Motivation für dieses Engagement ist vermutlich im hohen Anteil an Unternehmen zu sehen, die vom Strukturwandel und anderen äußeren Einflüssen direkt oder indirekt betroffenen sind. Dabei werden jedoch nicht nur negative Auswirkungen gesehen: Knapp zwei Drittel der Unternehmen geben an, direkt oder indirekt positiv betroffen zu sein. Diese Einschätzung bezieht sich vermutlich auf neu entstehende Entwicklungsmöglichkeiten und Marktchancen.

(3) Die sich ändernden Anforderungen spiegeln sich in den Weiterbildungsbedarfen der Unternehmen wider und verdeutlichen gleichzeitig, dass die Unternehmen auch weiterhin Unterstützung bei der Bewältigung der Qualifizierungsanforderungen benötigen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen beschreibt einen besonderen Weiterbildungsbedarf aufgrund des Strukturwandels. Inhaltlich werden an erster Stelle (mit deutlichem Vorsprung vor anderen Bedarfen) Digitalisierungsthemen angesprochen. Dass die Digitalisierung kein technisches, sondern ein betriebs- und arbeitsorganisatorisches Phänomen ist, zeigt sich in den Weiterbildungsbedarfen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Ablauforganisation und Prozessinnovation (vgl. Abbildung 3.2.3).

Abbildung 3.2.3: In welchen Bereichen haben Sie aufgrund des Strukturwandels einen besonderen Weiterbildungsbedarf? (N=174; Mehrfachnennungen)



Quelle: WFBB 2021b

Den Weiterbildungsbedarf problemlos decken zu können, bejahen mehr als die Hälfte der Unternehmen; der Anteil an Unternehmen, denen dies nicht gelingt, ist jedoch nur unwesentlich geringer. Das Hauptproblem ist die fehlende Zeit im Alltagsgeschäft. An zweiter Stelle werden fehlende Angebote in der Region benannt. Zu prüfen ist, ob benötigte Weiterbildungen tatsächlich nicht angeboten werden oder ob Informationsdefizite seitens der Unternehmen vorliegen. Auch hier ist zur Bedarfsermittlung in den Unternehmen eine stärkere Vernetzung zwischen Unternehmen und Weiterbildungsdienstleistern eine zentrale Voraussetzung. Weitere Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sind die notwendige Freistellung der Beschäftigten sowie die Finanzierung der Maßnahmen. Die Möglichkeit, sich zeitlich flexibel weiterzubilden wird im Zuge der Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten an Bedeutung gewinnen – zumindest soweit theoretische Inhalte behandelt werden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Weiterbildungsförderung weiterhin eine wichtige Unterstützung für Unternehmen darstellt, um die vielfältigen Weiterbildungsanforderungen bewältigen zu können.

In den nächsten Jahren muss es zunehmend gelingen, die Fragen zu beantworten, wie durch gezielte Aus- und Weiterbildung der Strukturwandel unterstützt werden kann, wie es gelingen kann, Fach- und Arbeitskräfte trotz der zu bewältigenden Anpassungsleistung in der Region zu halten und letztendlich auch wie Fachkräfte (spezifischer Professionen) für eine sich dynamisch verändernde Region gewonnen werden können. Der in der Lausitz begonnene Prozess der Gestaltung des Strukturwandels unter Einbeziehung der relevanten regionalen Akteure kann im Idealfall dazu dienen, diese Herausforderung erfolgreich und vor allem partnerschaftlich zu stemmen.

4. Handlungsfeld I: Fachkräfte bilden

4.1 Ausbildung

In den nächsten Jahren werden in absoluten Zahlen gemessen die höchsten Fachkräftebedarfe und damit auch die umfangreichsten Fachkräfteengpässe bei betrieblich oder schulisch ausgebildeten Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen.

Neben der betrieblichen ist die schulische Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich – jenseits akademischer Studiengänge – von großer Relevanz für die berufliche Bildung. Erläuternd ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass es sich hier ebenfalls überwiegend um Ausbildungen handelt, welche analog der betrieblichen Ausbildungen auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages durchgeführt werden. Das heißt, neben dem theoretischen und praktischen Unterricht an den Schulen für Gesundheitsberufe besteht ein Ausbildungsverhältnis mit Praxisbetrieben. Während die Zahl der Auszubildenden in der dualen betrieblichen Ausbildung zwischen 2010 und 2019 stark zurückgegangen sind, stieg die Zahlen für die Ausbildungsgänge im Gesundheitswesen in den letzten Jahren an. Die Schülerzahl an den Fachschulen schwankt auf weitgehend stabilem Niveau (Tabelle 4.1.1). Damit ist es den zuletzt genannten beiden Bereichen gelungen, trotz der schwierigen demografischen Rahmenbedingungen deutliche Erfolge in der Ansprache junger ausbildungsinteressierter Menschen zu erringen. Hiermit einher geht eine deutliche Verschiebung der Gewichtung zwischen den verschiedenen Ausbildungswegen und es erscheint durchaus plausibel, dass das Gesundheitswesen an Attraktivität im Bereich der Ausbildung zunimmt. Angesichts der seit Langem akuten und vermutlich weiter steigenden Fachkräfteengpässe im Bereich der Kranken- und Altenpflege dürften jedoch selbst die gestiegenen Auszubildendenzahlen im Gesundheitswesen perspektivisch nicht ausreichen, um zukünftige Fachkräfteengpässe vollumfänglich zu befriedigen (hierzu Abschnitt 6.3).

Tabelle 4.1.1: Auszubildende und Schüler/innen in Bildungsgängen der beruflichen Bildung im Land Brandenburg

Jahr	Auszubildende - duale Berufsausbildung	Auszubildende – Gesundheitswesen	Schüler - Fachschule
2010	38.604		5.924
2011	33.358	4.629	6.271
2015	26.017	4.616	5.825
2019	26.362	5.503	6.093

Quelle: Eigene Darstellung, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2021 b.

Der Rückgang der Auszubildendenzahlen in der dualen Berufsausbildung außerhalb des Gesundheitswesens ist Teil eines längerfristigen Trends, der seit dem Jahr 2005 anhält. Bedingt ist diese Entwicklung zu großen Teilen durch den demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Rückgang der Bevölkerungszahlen jüngerer Menschen. Wie die Daten in Tabelle 4.1.2 zeigen, führt der Rückgang von Bewerberinnen und Bewerbern um einen Ausbildungsplatz dazu, dass im Land Brandenburg seit einigen Jahren auf dem Ausbildungsstellenmarkt rechnerisch ein Überhang an Berufsausbildungsstellen existiert (keine wesentliche Änderung der Entwicklung durch die Corona-Pandemie). [11] [12]

[11] Hinzu kommen regionale Disparitäten und eine nur bedingte Passgenauigkeit von Ausbildungsinteressen und -angeboten. So kommt etwa der DGB Ausbildungsreport 2020 zu dem Ergebnis, dass „(…) über ein Drittel (34,6 Prozent) der Auszubildenden (…) den Betrieb »weniger gut« oder »gar nicht« mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen (kann).“ (DGB 2020, Seite 21)

[12] Nominell ist der Ausbildungsmarkt seit einigen Jahren ausgeglichen. Bei Weitem nicht alle Bewerberinnen und Bewerber sind aber ausschließlich an beruflicher Ausbildung interessiert. Als Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen werden auch diejenigen, die sich sowohl für eine Ausbildung als auch für ein Studium interessieren. Entsprechend ist das Potenzial beim Einmünden in Ausbildung deutlich geringer, während auf der Stellenangebotsseite gilt: „Stellen=Potenzial“. Daraus folgt, dass tatsächlich ein deutlicher Stellenüberhang besteht.

Tabelle 4.1.2: Ausbildungsstellenmarkt im September des Berichtsjahres

	2014	2017	2021
Bewerber für Berufsausbildungsstellen	13.520	14.521	12.817
Berufsausbildungsstellen (betrieblich)	11.426	13.856	13.641

Quelle: Eigene Darstellung, aufbauend auf der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Angesichts der erwarteten demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass die Auszubildenden- und Schülerzahlen in den nächsten Jahren weitgehend stabil bleiben (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2021). Gleichzeitig werden jedoch die Fachkräftebedarfe in Berufen mit dualer Ausbildung am Arbeitsmarkt weiter steigen und voraussichtlich über den entsprechenden Nachwuchszahlen liegen. Zwischen 2019 und 2029 werden den Arbeitsmarkt wahrscheinlich etwa 115.000 SV-Beschäftigte im Anforderungsniveau Fachkraft (mit dualer Berufsausbildung) außerhalb des Gesundheitswesens verlassen.[13] Im selben Zeitraum würden in diesem Bereich – bei weitgehend stabilen Auszubildenden- und Prüfungszahlen – nur etwa 69.000 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.

Ein Indikator für Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen ist die Vertragslösungsquote. Zur Berechnung der Vertragslösungsquote werden alle Lösungen von Ausbildungsverträgen innerhalb eines Jahres in Bezug zu den neuen Ausbildungsverträgen dieses Jahres sowie anteilsmäßig den Ausbildungsverträgen der Vorjahre gesetzt. Die Vertragslösungen können sowohl von den Auszubildenden als auch von den Ausbildungsbetrieben ausgehen. Eine Vertragslösung kann mit einem Ausbildungsabbruch verbunden sein, kann aber auch für einen Betriebswechsel stehen. Beide Sachverhalte deuten darauf hin, dass das Matching zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb bzw. Auszubildenden und Ausbildungsberuf zu Beginn des Ausbildungsprozesses oder bereits im Berufsorientierungsprozess nicht optimal war. Die Betrachtung der Vertragslösungsquote im Land Brandenburg in den letzten Jahren (Tabelle 4.1.3) zeigt einen in der Tendenz steigenden Trend. Bei der Interpretation dieser Entwicklung ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt einen Einfluss auf den Umfang der Vertragslösungen hat. Dabei ist es wahrscheinlich, dass Auszubildende in einer für sie günstigen Arbeitsmarktlage eher den Ausbildungsbetrieb oder -beruf wechseln und dadurch die Zahl der Vertragslösungen erhöhen.

Tabelle 4.1.3: Vertragslösungsquote im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
26,8%	29,9%	29,2%	29,7%	29,9%	29,7%	31,9%	30,5%	32,6%	31,8%

Quelle: Eigene Darstellung, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), (mehrere Jahrgänge), Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres.

Während die Vertragslösungsquote eher ein Indikator für die Effektivität der Matchingprozesse auf dem Ausbildungsstellenmarkt darstellt, ist die Betrachtung des Prüfungserfolgs ein Indiz dafür, wie effektiv die Ausbildung selbst ist. In Tabelle 4.1.4 ist die teilnehmerbezogene Erfolgsquote aller dualen Berufsausbildungen im Land Brandenburg abzulesen. Diese misst den Anteil der erfolgreichen Prüfungen bezogen auf die Gesamtzahl an Prüfungen im jeweiligen Berufsfeld. Zwischen 2010 und 2013 ist der Anteil an erfolgreichen Prüfungen leicht gestiegen. Seit 2016 ist diese Quote weitgehend stabil. Im nationalen Vergleich ist gegenüber Ostdeutschland (89,7 Prozent) ein leichter sowie gegenüber Westdeutschland (93,3 Prozent) ein deutlicher Unterschied festzustellen. Damit deutet der langfristige Trend im Land Brandenburg zwar auf eine positive Entwicklung hin, die Unterschiede im nationalen Vergleich signalisieren jedoch auch hier Entwicklungspotenziale.

Tabelle 4.1.4: Teilnehmerbezogene Erfolgsquote (EQ II) im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
85,4%	86,6%	87,1%	88,4%	87,2%	88,2%	87,7%	87,8%	87,0%	87,0%

Quelle: Eigene Darstellung, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres.

[13] Da es bei dieser Betrachtung um Fachkräfteengpässe in Berufen mit dualer Berufsausbildung geht, werden die schulisch ausgebildeten Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialbereich hier nicht berücksichtigt.

Nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung ist für die einzelnen Auszubildenden und den Arbeitsmarkt in Gänze ein erfolgreicher Übergang in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ein wesentlicher Schritt der Fachkräftesicherung. Dabei ist die Übernahme des Auszubildenden durch den Ausbildungsbetrieb für beide Seiten weitgehend friktionsfrei. Eine hohe Übernahmequote bringt damit viele reibungslose Übergangsprozesse in reguläre Beschäftigungsformen zum Ausdruck und signalisiert insgesamt eine hohe Effektivität an dieser zweiten Schwelle des Arbeitsmarktes. Die Daten in Tabelle 4.1.5 zeigen bei der Übernahmequote in Brandenburg grundsätzlich einen sehr positiven Entwicklungstrend auf. Trotz einiger Schwankungen scheinen die Betriebe im Land das Instrument der betrieblichen Ausbildung auch immer stärker als Weg für die Fachkräftesicherung zu nutzen. Gleichzeitig verläuft damit der Übergang der Auszubildenden in reguläre Beschäftigungsverhältnisse wahrscheinlich wesentlich reibungsloser als noch vor einigen Jahren. Mit den gesteigerten Übernahmequoten reagieren die Betriebe vermutlich auf die grundsätzliche positive Arbeitsmarktentwicklung und die damit einhergehende Verknappung des Arbeitskräfteangebotes. Trotz dieser sehr positiven Entwicklung zeigt der nationale Vergleich mit Ostdeutschland (77 Prozent in 2019) und Westdeutschland (76 Prozent in 2019) jedoch auch bei den Übernahmequoten Optimierungsspielräume.

Tabelle 4.1.5: Übernahmequote von Auszubildenden im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
50%	57%	62%	62%	59%	67%	70%	65%	64%	68%

Quelle: Eigene Darstellung, MWAE 2020: Betriebspanel Land Brandenburg.

4.2 Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung hat seit Jahrzehnten mehr und mehr an Bedeutung gewonnen (Stichwort lebenslanges Lernen). Mit der voranschreitenden Digitalisierung hat die Relevanz von Weiterbildung noch einmal einen deutlichen Schub erfahren. Aufgrund der hohen Dynamik des digitalen Wandels ist das System der beruflichen Weiterbildung mit einem ungewöhnlich hohen Anpassungsdruck konfrontiert. Nicht nur die betriebliche und individuelle Weiterbildungsbereitschaft muss sich in erheblichem Maße erhöhen, sondern auch die Weiterbildungsanbieter müssen dazu in der Lage sein, neue Bildungsbedarfe zu identifizieren und diesen mit passgenauen Angeboten nachzukommen.

Von Vorteil ist, dass Brandenburg einerseits auf einer hohen Weiterbildungsbeteiligung und andererseits auf einer gut ausgebauten Förderlandschaft aufbauen kann. So zeigt sich, dass sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch der Beschäftigten bis 2019 kontinuierlich über den Werten für Ostdeutschland insgesamt sowie für Westdeutschland lagen (MWAE 2020). Die Corona-Pandemie führte allerdings zu einem deutlichen Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten (MWAE 2021b): Während in den Vorjahren mehr als die Hälfte der Brandenburger Betriebe ihren Beschäftigten eine Weiterbildung ermöglichte, waren es im ersten Halbjahr 2020 nur ein Drittel der Betriebe. Mit dieser Entwicklung sank auch die Weiterbildungsquote[14] von 44 Prozent im Jahr 2019 auf 17 Prozent im Jahr 2020 (MWAE 2021b). Betroffen waren dabei alle Branchen, Betriebsgrößenklassen und Beschäftigtengruppen. Gründe für den starken Einbruch in der Weiterbildungsbeteiligung der Brandenburger Betriebe liegen einerseits in der durch die Corona-Pandemie unsicher gewordenen wirtschaftlichen Lage der Betriebe sowie in den Corona bedingten Kontaktbeschränkungen, die vielfach zu einer Absage der Weiterbildungsmaßnahmen durch die Anbieterinnen und Anbieter führte.
Viele Weiterbildungsdienstleistende waren durch die Corona-Pandemie gezwungen, die Anpassungen an den digitalen Wandel schneller zu vollziehen als ursprünglich geplant. Pandemiebedingt stieg die Nachfrage nach E-Learning-Angeboten deutlich an: Ein Drittel der Brandenburger Betriebe nutzte digitale Weiterbildungsangebote (MWAE 2021b). Somit entstand ad hoc eine veränderte Nachfrage nach Bildungsformaten und gleichzeitig eine Konkurrenzsituation zu anderen Bildungsdienstleistenden, die schneller auf diese veränderte Nachfrage reagieren und digitale Weiterbildungsformate umsetzen. Dass nicht alle Weiterbildungsdienstleistenden schnell genug auf diese veränderten Rahmenbedingungen reagieren können, zeigen Studien der WFBB (WFBB 2019, SÖSTRA

[14] Die Weiterbildungsquote stellt den Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Brandenburger Beschäftigten dar.

2019). So richten die Bildungsdienstleistenden, die überwiegend im Bereich der öffentlichen Weiterbildungsnachfrage (SGB II, III) tätig sind, ihre Angebote vor allem an Zielgruppen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aus, darunter insbesondere solche Personen, die selbst trotz des anhaltenden Fachkräftemangels nur schwer in Beschäftigung integriert werden können. Für diese Gruppen werden digitale Lerninhalte auf der Ebene von Grundkenntnissen vermittelt.

Anders dagegen wird die Konkurrenz von Bildungsdienstleistenden wahrgenommen, die digitale Technologien in die Vermittlung von Lerninhalten integrieren und Lernformate mit digitalen Medien organisieren (WFBB 2019). Die neuen Technologien erlauben ihnen eine größere Flexibilität in der Akquisition von Kundengruppen, sowohl auf der Seite der Betriebe, als auch bei Beschäftigten und Arbeitsuchenden. Bildungsdienstleistende, die über die Ressourcen für solche Formate verfügen, können die Nachfrage nach Weiterbildung leichter abschöpfen, als traditionelle Bildungsträger, die sich an konventionellen beruflichen Lerninhalten und klassischen Präsenzformaten orientieren.

Weiterbildungsdienstleistenden stärken mit ihrem Standort das lokale und regionale Umfeld, indem sie für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitsuchende Lernangebote umsetzen, die sowohl die betriebliche Anpassungsfähigkeit als auch die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitsuchenden erhöhen (SÖSTRA 2020). Die wichtige Funktion der Weiterbildungsdienstleister für die Regionen kommt insbesondere durch die ausgeprägte regionale Vernetzung zum Ausdruck. Sie arbeiten eng mit Betrieben und den Einrichtungen der Arbeitsförderung zusammen, sie kooperieren mit den Bildungseinrichtungen der Kammern und mit regionalen Branchennetzwerken. Sie wirken mit an der Bildungsbedarfsplanung der Arbeitsförderung und nehmen damit auch Einfluss auf die Gestaltung der beruflichen Lernangebote in der Region. Aufgrund ihrer Einbettung in regionale Netzwerke können sie Aufgaben als Koordinatoren oder vermittelnde Glieder zwischen Betrieben, Ausbildungsstätten und Azubis bzw. Arbeitsuchenden übernehmen. Die Notwendigkeit der Vernetzung und der Aufbau von Verbundstrukturen zeigt sich aktuell in den Bundesförderungen (BMAS[15] & BMWi[16]) und wird zukünftig eine stärkere Rolle spielen. Neben der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und der Optimierung von Weiterbildungsangeboten fokussieren die Bundesprogramme vor allem auf eine stärkere Vernetzung und Kooperation der regionalen Akteure. Mittels Verbundlösungen von verschiedenen Einrichtungen wie Weiterbildungsdienstleistende, Unternehmen und Hochschulen können Kompetenzen gebündelt und gleichzeitig sichergestellt werden, dass die Bildungsangebote weiterhin einem hohen Niveau entsprechen.

Vor allem die Kooperation mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Im Zuge der Digitalisierung rücken wissens- und forschungsintensive Weiterbildungsthemen in den Mittelpunkt. Die Nachfrage nach individuellen, auf Unternehmensbereiche und Themenfelder spezifizierte Lerninhalte und Lernformen ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Neben den Weiterbildungsdienstleistenden werden zukünftig auch verstärkt Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Kooperation mit Unternehmen und Beschäftigten individuelle Weiterbildungsangebote entwickeln und vorhalten müssen.[17]

---

[15] Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ kommt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Vereinbarung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) nach, dezentrale Weiterbildungsverbünde und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen voranzutreiben und im Rahmen von Modellprojekten finanziell zu unterstützen. Über dieses Bundesprogramm werden aktuell sechs Weiterbildungsverbünde im Verflechtungsraum Brandenburg-Berlin gefördert: Regionaler Weiterbildungsverbund Ostbrandenburg, R-Learning Kollektiv (regional-digital-gemeinsam), Weiterbildungsverbund der Berlin-Brandenburger Unternehmensnetzwerke, Weiterbildungsverbund Medien (AT), MEKABB, HOGA.Co.

[16] Mit dem Bundesprogramm „STARK – Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten“ fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz Projekte, die zu einer erfolgreichen Transformation der Kohleregionen beitragen. Eine Förderung von Projekten ist dabei unter anderem in den Bereichen Vernetzung, Wissens- und Technologietransfer sowie Qualifikation/Aus- und Weiterbildung möglich.

[17] Weiterbildungsdienstleistende, Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen hierfür die Strukturen einer diskursiven Bedarfs- und Angebotsentwicklung zwischen Betrieben und Bildungsanbietern weiterentwickeln, um gemeinsam Bedarfe erfassen und Angebote konzipieren zu können. Hierbei handelt es sich um einen anspruchsvollen und zeitintensiven Prozess, für den die beteiligten Akteure hinreichend Kapazitäten bereitstellen müssen. Mit der dafür nötigen Professionalisierung der Bildungsanbieter beschäftigt sich aktuell das Projekt „Netz WB – Weiterbildungsverbünde als lernförderliche Strukturen“ der tamen. GmbH.

5. Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten

5.1 Tarifbindung

Mitarbeiterfluktuation und Fachkräfteengpässe in bestimmtem Berufen und Branchensegmenten setzen die betriebliche Personalpolitik zunehmend unter Druck. Entsprechend gewinnen Beschäftigungsverhältnisse im Sinne Guter Arbeit als Instrument der Mitarbeiterbindung mehr und mehr an betriebswirtschaftlicher Bedeutung. Tarifverträge sind ein wesentliches Element und zentrale Basis für bindungsstarke Beschäftigungsformen. In Brandenburg lag die Tarifbindung laut IAB Betriebspanel im Jahr 2020 bei 20 Prozent (MWAE 2021b). In den Betrieben mit einem Flächen- oder Haustarifvertrag waren knapp die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (48 Prozent) tätig. Damit lag die Tarifbindung in Brandenburg über den ostdeutschen Vergleichswerten (18 Prozent der Betriebe und 43 Prozent der Beschäftigten), aber deutlich unter dem westdeutschen Niveau (28 Prozent der Betriebe und 53 Prozent der Beschäftigten). Die Tarifbindung ist in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich, wie folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 5.1.1: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen im Land Brandenburg 2020

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag in %	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag in %
Öffentliche Verwaltung	100%	100%
Baugewerbe	33%	49%
Gesundheits- und Sozialwesen	28%	48%
Verarbeitendes Gewerbe	17%	36%
Verkehr, Information & Kommunikation	16%	43%
Handel und Reparatur	15%	27%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11%	52%
übrige Dienstleistungen	7%	10%
Insgesamt	**20%**	**48%**

Quelle: MWAE 2021b

Neben der Branche spielt auch die Betriebsgröße eine wichtige Einflussgröße bei der Tarifbindung. Je größer ein Unternehmen ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung. Ein Fünftel der nicht tarifgebundenen Betriebe (22 Prozent) orientiert sich bei Löhnen und Gehältern an Branchentarifverträgen. Tarifgebundene und sich an Tarifverträgen orientierende Unternehmen ergeben insgesamt eine Summe von 38 Prozent der Betriebe und 62 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg. Ein Großteil der Betriebe, die sich an Branchentarifverträgen orientieren, beziehen die Regelungen laut eigenen Angaben nicht nur auf Löhne und Gehälter, sondern übernehmen auch Wochenarbeitszeiten bzw. die Dauer des Jahresurlaubs. Der durchschnittliche, monatliche Bruttoverdienst lag 2020 in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößen bei rund 2.800 EUR (MWAE 2021b), in Ostdeutschland bei 2.850 EUR und in Westdeutschland bei 3.320 EUR. Damit verdienen Brandenburger Beschäftigte durchschnittlich 84 Prozent des westdeutschen Durchschnittslohns. Tarifgebundene Unternehmen zahlen durchschnittlich 12 Prozent mehr als den Durchschnittslohn, während nicht tariflich gebundene Unternehmen 14 Prozent darunterliegen.

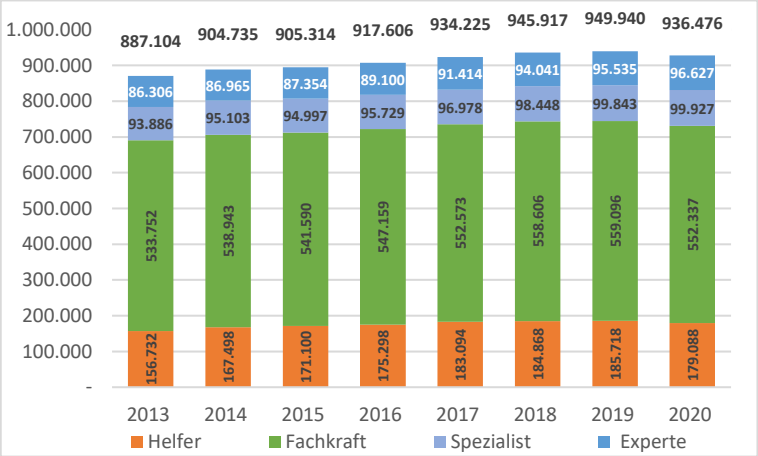
Problematisch ist auch, dass in den nicht tarifgebundenen und tariforientierten Betrieben ein höherer Anteil an An- und Ungelernten tätig ist (23 Prozent der Beschäftigten). Somit werden Menschen mit einem eher geringeren Einkommen aufgrund eines geringeren Qualifikationsniveaus häufiger nicht tarifgebunden entlohnt, was die sehr hohe Fluktuation in diesem Beschäftigtensegment mit bedingen dürfte.

5.2 Einfacharbeit

Mit Blick auf die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg kommt der Betrachtung von sogenannter Einfacharbeit[18] in mehrfacher Hinsicht eine wesentliche Bedeutung zu. Zum einen ist das Zusammenspiel von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationsniveaus seit jeher ein Merkmal differenzierter Arbeitsmärkte. Sowohl für die Entwicklung des Brandenburger Arbeitsmarktes insgesamt als auch für ausgewählte Branchen ist es unerlässlich, dass auch ein hinreichendes Arbeitskräfteangebot für Helfertätigkeiten vorhanden ist. Darüber hinaus ist die Einfacharbeit von hoher Relevanz für die Integration Geringqualifizierter und Langzeitarbeitsloser in den (Brandenburger) Arbeitsmarkt, zumindest dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu in der Lage sind, sich den ändernden Kompetenzanforderungen für Einfacharbeit anzupassen (ISW 2018). Auf der anderen Seite spielen geringqualifizierte Tätigkeiten eine herausragende Rolle bei Fragen von „Guter Arbeit" in Brandenburg, da in solchen Arbeitsmarktsegmenten überdurchschnittlich häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse – etwa im Hinblick auf Arbeitszeiten und Entlohnung (BA 2021) – zu beobachten sind. Damit ist die Einfacharbeit nicht nur Voraussetzung für eine insgesamt positive wirtschaftliche Dynamik im Land, sondern stellt die Arbeitsmarktakteure auch vor besondere Herausforderungen.

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Anforderungsniveau (Abbildung 5.2.1) zeigt, dass Helfertätigkeiten (sowohl sozialversicherungspflichtige als auch ausschließlich geringfügige Beschäftigung) für den Brandenburger Arbeitsmarkt von stabil hoher Bedeutung sind.

Abbildung 5.2.1: Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau (Stichtag 30.06.)



Quelle: BA, Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigtenstatistik, mehrere Jahrgänge, eigene Berechnungen

Zwischen den Jahren 2013 und 2019 nimmt die Anzahl an Beschäftigten in Helfertätigkeiten stetig zu. Der leichte Rückgang im Jahr 2020 geht mit einem Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahlen einher und dürfte zu wesentlichen Teilen den Corona-Folgen geschuldet sein. Der Anteil an Helfertätigkeiten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung liegt in Brandenburg seit 2016 stabil bei etwa 19 Prozent. Die Differenzierung zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung zeigt darüber hinaus, dass sich hinter dieser hohen Stabilität bei den Beschäftigungsanteilen ein leichter Bedeutungsgewinn von Helfertätigkeiten verbirgt. Während die Gesamtzahl an Beschäftigten auf Helferniveau proportional zum Brandenburger Arbeitsmarkt wächst, hat der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Verhältnis zu den geringfügig beschäftigten Helferinnen und Helfern) und damit der Leistungsumfang solcher Tätigkeiten, relevant zugenommen.

Die wirtschaftliche Relevanz von Einfacharbeit variiert in Abhängigkeit von den jeweiligen Bedingungen der Leistungserstellung zwischen den verschiedenen Branchen stark. Das Sozialwesen ist mit 14.611 Helferinnen und Helfern der Wirtschaftsbereich, in dem die Anzahl an Beschäftigten dieses Anforderungsniveaus am höchsten ist. Insgesamt arbeiten 8,2 Prozent aller Beschäftigten auf Helferniveau in diesem Sektor. Mit einer Helfer-Quote von 33,9 Prozent kommt derartigen Tätigkeiten darüber hinaus eine hohe Branchenrelevanz zu.[19] Auch wenn es

[18] Um für die Analyse auf vorhandene Statistiken zugreifen zu können, wird Einfacharbeit im Weiteren als Tätigkeit auf Helferniveau verstanden.

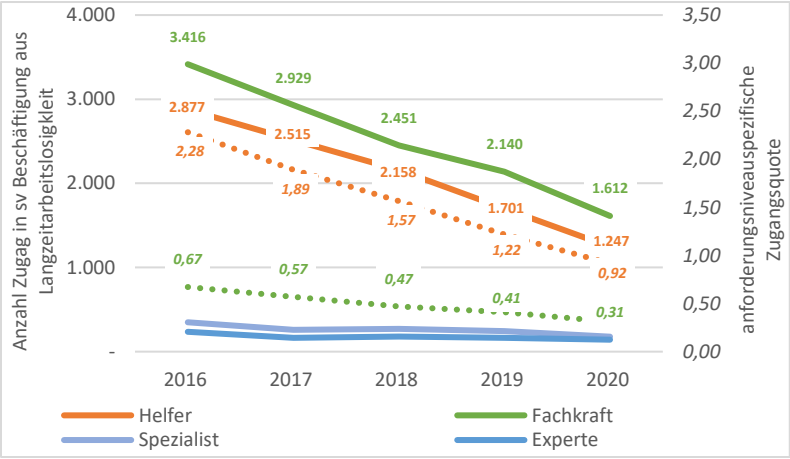
[19] Die größte relative Bedeutung kommt der Einfacharbeit in der Branche „Arbeitnehmerüberlassung" zu. Fast 60 Prozent der Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig) gehen in diesem Bereich Tätigkeiten auf Helferniveau nach, was immerhin 6.800 Beschäftigten entspricht.

Schwerpunktbranchen für Helfertätigkeiten in Brandenburg gibt, fällt die Branchenkonzentration eher moderat aus (die Helfertätigkeiten verteilen sich über das gesamte Spektrum wirtschaftlicher Aktivitäten). Deutlich klarere Tätigkeitsschwerpunkte für Helferinnen und Helfer zeichnen sich auf der Ebene der Berufe ab. Die größte Anzahl an Helferinnen und Helfer ist mit 42.873 Beschäftigten im Berufsfeld „Lagerwirtschaft und Zustellung“ tätig. Damit gehen annähernd 24 Prozent aller in Brandenburg beschäftigten Helferinnen und Helfer einer solchen Tätigkeit nach. Mit einem Anteil von fast 70 Prozent an allen Beschäftigten in diesem Berufsfeld, fällt die Berufsfeldrelevanz der Einfacharbeit in diesem Bereich überdurchschnittlich hoch aus (nur bei den Reinigungsberufen liegt der Anteil der Helferinnen und Helfer bezogen auf alle Beschäftigten innerhalb des Berufsfeldes mit 72,4 Prozent noch höher).

Wie auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt insgesamt, hat sich die Arbeitsmarktlage auch für Helferinnen und Helfer in den letzten Jahren deutlich verbessert. Zwar sind Personen, die einer Beschäftigung auf Helferniveau nachgehen (wollen), deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als höher qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dennoch sind in den letzten Jahren auch bei den Helferinnen und Helfern die Arbeitslosenzahlen und die anforderungsniveauspezifische Arbeitslosenquote rückläufig. Gleichzeitig ist die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen gestiegen. Dieses führt dazu, dass das Verhältnis von Arbeitslosen je Stelle stark zurückgegangen und von 1 zu 32 im Jahr 2013 auf 1 zu 7,6 im Jahr 2019 gesunken ist. Unter Berücksichtigung qualitativer Beschäftigungsbedingungen kann davon ausgegangen werden, dass in einigen Branchen Angebotsengpässe auch bei Einfacharbeit bestehen.

Eine besondere Bedeutung kommt der Einfacharbeit bei der Integration bestimmter Bevölkerungsgruppen in den ersten Arbeitsmarkt zu. Im Hinblick auf die Größe des Arbeitsmarktsegmentes fällt die Aufnahmeleistung der Einfacharbeit im Bereich der Langzeitarbeitslosen (Abbildung 5.2.2) und bei ausländischen Arbeitsuchenden überdurchschnittlich hoch aus.

Abbildung 5.2.2: Zugänge von Langzeitarbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Land Brandenburg nach Anforderungsniveau des Zugangsberufs sowie anforderungsniveauspezifische Zugangsquoten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen.

Bei den Zugängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus Langzeitarbeitslosigkeit spielen Fachkrafttätigkeiten aufgrund der Größe des Teilarbeitsmarktes in absoluten Zahlen zwar eine größere Rolle als Helfertätigkeiten (grüne und orangene durchgezogene Linien), die anforderungsniveauspezifische Zugangsquote liegt bei den Hilfskräften aber durchgängig um etwa das Dreifache höher als bei den Fachkräften (gepunktete Linien). Noch deutlicher fällt die überdurchschnittliche Integrationsleistung der Einfacharbeit bei den ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus (ohne Abbildung). Obwohl der Arbeitsmarkt für Helfertätigkeiten im Land Brandenburg deutlich kleiner als der für Fachkrafttätigkeiten ist, werden seit dem Jahr 2017 mehr ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Einfacharbeit in den Arbeitsmarkt integriert, als ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit als Fachkraft aufnehmen. Entsprechend hoch fällt die anforderungsniveauspezifische Zugangsquote von Ausländerinnen und Ausländer bei Helfertätigkeiten aus, die im Beobachtungszeitraum um das Vier- bis Fünffache über der Zugangsquote für Fachkrafttätigkeiten liegt. Aktuelle Studien zeigen, dass auch im Bereich der Einfacharbeit die Voraussetzungen für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt zunehmen (ISW 2018). Entsprechend bedarf es weiterhin der Unterstützung, um Personen mit Vermittlungshemmnissen auch auf Tätigkeiten im Helfersegment vorzubereiten. Darüber hinaus ist zu prüfen, wie die Möglichkeiten einer beruflichen Weiterentwicklung auch für den Bereich der Einfacharbeit erhöht werden können, sowohl um entstehende (bzw. akute) Fachkräfteengpässe kompensieren zu können, als auch um eine Sogwirkung im Bereich der Einfacharbeit zu erzeugen.

Beschäftigungen im Helferbereich zeichnen sich bis heute durch im Vergleich mit anderen Anforderungsniveaus deutlich geringere Entgelte und eine hohe Fluktuation aus.

6. Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen

6.1 Internationale Fach- und Arbeitskräfte

Der Brandenburger Arbeitsmarkt erfährt in den vergangenen Jahren eine zunehmende Internationalisierung. Die Daten in Tabelle 6.1.1 zeigen, dass sowohl die Bevölkerungszahl der Ausländerinnen und Ausländer als auch die Zahl der SV-Beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer zwischen 2010 und 2020 sehr stark gestiegen sind. So wächst in dem Zeitraum die Zahl der SV-Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit um 400 Prozent.

Tabelle 6.1.1: Bevölkerung und SV-Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Jahr	Ausländische Bevölkerung zum 31.12.	Ausländische SV-Beschäftigte zum 30.06.
2010	47.364	11.662
2020	137.640	58.445

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Amt für Statistik Berlin Brandenburg.

Im Jahr 2020 liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten im Land Brandenburg bei 6,9 Prozent. Dieser Anteil ist im bundesweiten Vergleich (Deutschland: 12,7 Prozent) zwar unterdurchschnittlich, das Beschäftigungswachstum in Brandenburg der letzten Jahre wäre aber vermutlich ohne den Beitrag der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit wesentlich geringer ausgefallen. Zwischen 2010 und 2020 stieg die Zahl der SV-Beschäftigten mit Arbeitsort Land Brandenburg insgesamt um ca. 86.000 Personen. Das Beschäftigungswachstum bei den ausländischen Staatsangehörigen beträgt etwa 47.000 Personen. Damit geht mehr als die Hälfte des Gesamtwachstums auf diese Beschäftigtengruppe zurück.

Angebotsseitig beruht das Beschäftigungswachstum sowohl auf einer erhöhten Zuwanderung und dem damit einhergehenden Bevölkerungswachstum als auch auf einer stark steigenden Pendlerverflechtung mit dem Nachbarland Polen. Hinsichtlich der Zuwanderung verdeutlichen die Angaben in Tabelle 6.1.2 zum einen die große Bedeutung der stark gestiegenen Zuwanderung durch Geflüchtete in den Jahren 2014 bis 2016. Zum anderen ist aber auch zu erkennen, dass sich die Zuwanderungszahlen schon vor 2014 erhöht haben und danach auf einem deutlich erhöhten Niveau verbleiben. Während die Zuwanderung in den Jahren 2014 bis 2016 auch tatsächlich überwiegend aus den Asylherkunftsländern[20] stammt, liegen die Hauptherkunftsländer in den anderen Jahren innerhalb der EU. Über den gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 2010 und 2020 beträgt der durchschnittliche Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland etwa 8.000 Menschen. Ohne Berücksichtigung der Jahre 2014 bis 2016 liegt der Durchschnitt bei etwa 5.000 Personen. Für die zugewanderten Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist zudem anzumerken, dass diese eine für den Arbeitsmarkt günstige Altersstruktur haben. Insgesamt trägt die Zuwanderung zu einer Abmilderung des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebotes im Land Brandenburg bei und wird dies – sofern die Zuwanderung zumindest auf einem vergleichbaren Niveau fortbesteht – auch in den nächsten Jahren machen. Das durchschnittliche Niveau an Zuwanderung in den vergangenen Jahren wird jedoch nicht genügen, um die zu erwartende Schrumpfung des Arbeitsangebotes der Brandenburger Bevölkerung auszugleichen.

[20] Zu den Asylherkunftsländern zählen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Tabelle 6.1.2: Zuzüge und Fortzüge von/ins Ausland im Land Brandenburg

Jahr	Zuzüge	Fortzüge	Wanderungssaldo
2010	10.772	8.630	2.142
2011	12.684	9.241	3.443
2012	14.050	9.573	4.477
2013	17.134	10.773	6.361
2014	21.387	12.294	9.093
2015	39.901	14.549	25.352
2016	35.916	24.921	10.995
2017	25.778	19.509	6.269
2018	27.925	22.275	5.650
2019	28.789	22.192	6.597
2020	22.445	17.281	5.164

Quelle: Eigene Darstellung, Amt für Statistik Berlin Brandenburg.

Das starke Wachstum der Beschäftigtenzahlen von ausländischen Staatsangehörigen wäre ohne den Beitrag polnischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich geringer. Polnische Staatsangehörige stellen die größte ausländische Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppe dar. Hierbei kommt der Pendlerverflechtung mit Polen eine wesentliche Rolle zu. Im Jahr 2020 sind etwa 54 Prozent der ca. 25.500 polnischen SV-Beschäftigten Einpendlerinnen und Einpendlern. Aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise ging die Zahl der polnischen Einpendlerinnen und Einpendler in 2020 erstmals seit Jahren zwar wieder leicht zurück. Die Übersicht in Tabelle 6.1.3 zeigt aber sehr deutlich, dass damit das sehr dynamische Wachstum der letzten Jahre bei Weitem nicht kompensiert wird. Außerdem ist klar zu erkennen, dass es sich bei den ausländischen Einpendlerinnen und Einpendlern fast ausschließlich um polnische Staatsangehörige handelt. Im Jahr 2020 kamen im Land Brandenburg etwa 94 Prozent aller Einpendlerinnen und Einpendler aus dem Ausland aus Polen. Die polnischen Einpendlerinnen und Einpendler sind damit ein relevanter Faktor für den Brandenburger Arbeitsmarkt, der in den letzten Jahren zudem deutlich an Relevanz gewonnen hat.

Tabelle 6.1.3: SV-Beschäftigte Einpendlerinnen und Einpendler im Land Brandenburg

Jahr	Einpendler aus dem Ausland	Einpendler aus Polen	Anteil der Einpendler aus Polen in %
2013	3.524	3.343	94,9%
2015	5.789	5.289	91,4%
2017	10.515	9.693	92,2%
2019	15.102	14.081	93,2%
2020	14.620	13.679	93,6%

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bei der Einschätzung der Frage, welche Bedeutung ausländische Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt spielen, ist die Betrachtung der reinen Beschäftigtenzahl jedoch nicht ausreichend. Zu berücksichtigten ist darüber hinaus, in welchen beruflichen und qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkten die ausländischen Beschäftigten tätig sind. Eine Betrachtung der Qualifikationsstruktur der ausländischen Beschäftigten nach Anforderungsniveau in Tabelle 6.1.4 lässt klar erkennen, dass diese überproportional häufig in Helfer- und Anlerntätigkeiten aktiv sind (unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation). Während der Helferanteil bei den Beschäftigten in Brandenburg im Jahr 2020 bei insgesamt etwa 16 Prozent liegt, beträgt dieser bei den ausländischen Beschäftigten fast 38 Prozent. Gleichzeitig ist der Beschäftigtenanteil der Fachkräfte, welche in der Regel eine einfache Berufsausbildung benötigen, bei den ausländischen Beschäftigten deutlich niedriger. Die große Rolle von Helfertätigkeiten für ausländische Staatsangehörige ist dabei über die Zeit hinweg weitgehend stabil. Auch im Jahr 2013 lag der Helferanteil unter den SV-Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei etwa 38 Prozent. Der Blick auf die formale Berufsqualifizierung dieser Personen zeigt, dass die ausländischen Beschäftigten dabei häufig unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation arbeiten.

Tabelle 6.1.4: Struktur der SV-Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau im Land Brandenburg zum 30.06.

Anforderungsniveau	2013		2020	
	SV-Beschäftigte insgesamt	SV-Beschäftigte Ausländer	SV-Beschäftigte insgesamt	SV-Beschäftigte Ausländer
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Helfer	13,5%	38,4%	16,1%	37,7%
Fachkraft	62,6%	38,4%	61,0%	44,1%
Spezialist	11,4%	6,6%	11,3%	6,1%
Experte	10,5%	16,1%	11,0%	12,0%
ohne Angabe	1,9%	0,4%	0,7%	0,0%

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Eine weitergehende Betrachtung der beruflichen Beschäftigtenstruktur zeigt zudem, dass die ausländischen Beschäftigten in den Bereichen mit explizitem Fachkräftemangel, wie z. B. die Gesundheits- und Pflegeberufe oder gewerbliche Metall- und Elektroberufe, eher unterrepräsentiert sind. Die ausländischen Beschäftigten sind stark auf bestimmte Berufs- und Branchensegmente konzentriert und tragen hier relevant zum quantitativen Arbeitskräfteangebot bei. Hinsichtlich berufsspezifischer Engpassberufe ist jedoch festzuhalten, dass ausländische Beschäftigte nur unterdurchschnittlich zur Deckung dieser Fachkräftebedarfe eingesetzt werden.

Angesichts des großen Anteils von Helfertätigkeiten scheinen die Potenziale der ausländischen Staatsangehörigen für den Brandenburger Arbeitsmarkt bisher nicht vollumfänglich genutzt zu werden. Dies geht einher mit deutlich unterdurchschnittlichen Einkommen und kürzeren Beschäftigungsperspektiven von ausländischen Beschäftigten (WFBB 2021c). Damit ergibt sich hinsichtlich dieser Beschäftigtengruppe die große Herausforderung, die Potenziale zukünftig noch stärker zur Deckung von Fachkräfteengpässen zu nutzen und dabei gleichzeitig die Chancen der einzelnen ausländischen Arbeitsnehmerinnen und Arbeitsnehmer auf besser Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen zu erhöhen.

6.2 Pendleraufkommen

Der Arbeitsmarkt des Landes Brandenburg ist stark von Pendelbewegungen der Beschäftigten geprägt. Dabei hat das Land Brandenburg einen großen und in den letzten Jahren sogar wachsenden negativen Pendlersaldo. Im Vergleich der Pendlersalden unterschiedlicher Herkunfts- und Zielregionen in Tabelle 6.2.1 zeigt sich, dass der ansteigende negative Pendlersaldo Brandenburgs zwischen den Jahren 2010 und 2020 nahezu ausschließlich auf den wachsenden negativen Saldo gegenüber Berlin zurückzuführen ist. Hinsichtlich der Pendlerverflechtung zum übrigen Bundesgebiet ist mit Bezug zu Westdeutschland ein sinkender negativer Pendlersaldo zu verzeichnen. Gegenüber Ostdeutschland ist ein nahezu ausgeglichener und weitgehend konstanter Saldo zu konstatieren. Bestimmend für die Pendlerverflechtung des Landes Brandenburg ist und bleibt die enge Arbeitsmarktbeziehung zum Land Berlin. Hier ist in den letzten Jahren sowohl die Zahl der Ein- als auch die der Auspendlerinnen und Ein- und Auspendler deutlich gestiegen. Der Arbeitsmarkt der Stadt Berlin und der angrenzenden Brandenburger Regionen ist damit untrennbar miteinander verbunden und die hohe Zahl der Auspendlerinnen und Auspendler trägt maßgeblich zu den sehr geringen Arbeitslosenquoten der berlinnahen Brandenburger Gemeinden bei.

Tabelle 6.2.1: Pendlersaldo des Landes Brandenburg gegenüber bestimmten Herkunfts- und Zielregionen

Herkunfts- und Zielregion	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Pendler insgesamt	-137.330	-136.600	-140.342	-137.429	-138.969	-149.177
Berlin	-108.697	-109.979	-115.632	-118.498	-126.991	-138.621
Westdeutschland	-30.076	-29.778	-29.360	-27.071	-26.681	-26.258
Ostdeutschland	788	677	680	914	701	1.082

Quelle: Eigene Darstellung, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Hinsichtlich der Frage, welche endogenen Arbeitskräftepotenziale mit den Pendlern verbunden sind, ist weniger der Saldo aus Ein- und Auspendlerinnen und Ein- und Auspendlern entscheidend, als die Zahl der Auspendlerinnen und Auspendlern an sich. Die Betrachtung der Auspendlerzahlen in Tabelle 6.2.2 verdeutlicht zunächst, dass mit etwa 300.000 Auspendlerinnen und Auspendlern eine quantitativ relevante Anzahl an Arbeitskräften das Land Brandenburg aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit verlässt. Dominierend ist hierbei die Bewegung Richtung Berlin. Die zunehmende Anzahl an Auspendlerinnen und Auspendlern gegenüber Berlin ist auch fast vollständig ursächlich für das Wachstum der Auspendlerzahlen insgesamt. Zwar ist auch die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler aus Berlin gestiegen, dies erfolgte aber nicht in vergleichbarem Umfang. In 2020 betrug die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler aus Berlin etwa 86.000. Die Entwicklung der Auspendlerzahlen in Richtung Berlin spiegelt zum einen die Wohnortverlagerungen von Berlinerinnen und Berlinern in berlinnahe Brandenburger Gemeinden wider. Zum anderen signalisiert dieser Trend aber auch, dass sich der Arbeitsmarkt und die Beschäftigtenzahlen in Berlin überdurchschnittlich dynamisch entwickelt haben. Dabei war das Beschäftigungswachstum in Berlin noch deutlich stärker als im Land Brandenburg. Die hohen Auspendlerzahlen in Richtung Berlin erscheinen vor diesem Hintergrund nachvollziehbar. Die Frage ist jedoch, warum der Brandenburger Arbeitsmarkt in viel kleinerem Umfang von den Berliner Arbeitskraftpotenzialen in Form von Einpendlerinnen und Einpendlern profitiert.

Tabelle 6.2.2: Zahl der Aus- und Einpendler im Land Brandenburg für unterschiedliche Herkunfts- und Zielregionen

Jahr	Insgesamt		Berlin		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Aus pendler	Ein-pendler	Aus-pendler	Ein-pendler	Aus-pendler	Ein-pendler	Aus-pendler	Ein-pendler
2010	251.603	114.273	179.258	70.561	39.886	9.810	32.459	33.247
2012	259.301	122.701	186.205	76.226	40.129	10.351	32.967	33.644
2014	266.455	126.113	193.915	78.283	39.106	9.746	33.434	34.114
2016	278.649	141.220	203.274	84.776	40.201	13.130	34.770	35.684
2018	292.335	153.366	215.592	88.601	42.094	15.413	34.649	35.350
2020	300.567	151.390	224.908	86.287	40.949	14.691	34.710	35.792

Quelle: Eigene Darstellung, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Unterschied zur Zielregion Berlin sind die Zahlen der Auspendlerinnen und Auspendler in Richtung West- und Ostdeutschland weitgehend stabil geblieben. Während die Arbeitsmarktverflechtung mit den anderen ostdeutschen Bundesländern überwiegend an den Ländergrenzen zu verorten ist, können die Auspendlerinnen und Auspendler in Richtung Westdeutschland als Fernpendler charakterisiert werden. Mit etwa 40.000 Auspendlerinnen und Auspendlern in Richtung Westdeutschland nimmt eine relevante und dabei relativ stabile Zahl an Menschen aus Erwerbsgründen weite Pendeldistanzen in Kauf. Aufgrund der weiten Distanzen müssten diese Menschen eigentlich für eine Tätigkeit in Brandenburg zu gewinnen sein. Trotz der sehr positiven Entwicklung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt sind die Zahlen in den letzten Jahren jedoch stabil. Dies deutet daraufhin, dass für diese Auspendlerinnen und Auspendler andere Faktoren den Nachteil der weiten Pendeldistanzen deutlich überwiegen. In diesem Zusammenhang geht es wahrscheinlich nicht nur um die reinen Beschäftigungschancen, sondern auch um die Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen.

Insgesamt zeigen die Zahlen zu den Pendlerinnen und Pendlern, dass dem Brandenburger Arbeitsmarkt ein großes Arbeitskraftpotenzial verloren geht. Im Gegenzug gelingt es bisher insbesondere gegenüber der Stadt Berlin nicht, die Potenziale der Großstadt für den Brandenburger Arbeitsmarkt in vergleichbarem Umfang zu nutzen. Die reinen quantitativen Potenziale deuten darauf hin, dass Auspendelbewegungen ein Handlungsfeld der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg sein müssten. Ziel muss es sein, verstärkt Fachkräfte aus der Region für Unternehmen in Brandenburg zu gewinnen. Inwiefern dies aber im Lichte qualitativer Aspekte wie Entlohnungsbedingungen und der quasi natürlichen Verflechtung gegenüber Berlin tatsächlich realisiert werden kann, ist aufgrund der bisherigen Entwicklung kritisch zu beurteilen.

6.3 Fach- und Arbeitskräfte in der Pflege

Pflegeberufe prägen seit jeher den Brandenburger Arbeitsmarkt. Infolge der demografischen Entwicklung und spezifischer soziostruktureller Rahmenbedingungen (etwa einer überdurchschnittlich hohen Pflegeprävalenz im Land Brandenburg) stellen die Pflegeberufe mit gut 55.000 Beschäftigten und einem Beschäftigungsanteil von 6,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, inzwischen die größter Berufsgruppe auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt dar (Beschäftigtenstatistik der BA). Knapp 20.700 Beschäftigte werden der Berufsgruppe der Altenpflege zugeschrieben. Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege arbeiten aktuell etwas mehr als 34.700 Personen. Bei den Altenpflegeberufen beträgt die Fachkraftquote[21] 39,8 Prozent während sie bei der Gesundheits- und Krankenpflege bei 80, 5 Prozent und damit nahe am Bundesdurchschnitt liegt. Im Hinblick auf den hohen Anteil an Helferinnen und Helfern in den Pflegeberufen ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine relevante Anzahl dieser Personen über eine einjährige Pflegehilfeausbildung verfügt. Der Abgleich der Beschäftigtenstatistik der BA mit den berufsspezifischen Beschäftigungsdaten der Pflegestatistik und der Krankenhausstatistik zeigt, dass annähernd 100 Prozent der Altenpflegerinnen und Altenpflegern sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern in der Langzeitpflege tätig sind. Ein geringer Anteil der Fachkräfte (3,3 Prozent im Jahr 2019) arbeitet im Krankenhaussektor. Andere Beschäftigungsfelder spielen für Altenpflegerinnen und Altenpfleger praktisch keine Rolle. Der Arbeitsmarkt für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger ist hingegen breiter aufgestellt. Zum einen verteilen sich die Beschäftigten stärker über die Bereiche Akut- und Langzeitpflege. In den Krankenhäusern des Landes sind im Jahr 2019 54,8 Prozent aller Fachkräfte im Gesundheitswesen tätig. In den ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege arbeiten immerhin 18,7 Prozent aller Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger. Zum anderen ist das Branchenspektrum, in dem Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits-und Krankenpfleger aktiv werden größer als bei den Altenpflegeberufen. Neben den Arztpraxen finden die Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger auch Beschäftigung im Sozialwesen sowie in Ansätzen in der öffentlichen Verwaltung.

Der Arbeitsmarkt für Pflegeberufe zeichnet sich nicht nur durch seine hohe Relevanz für das Land Brandenburg aus, sondern weist darüber hinaus überdurchschnittliche Wachstumsraten auf. Während der Brandenburger Arbeitsmarkt zwischen 2012 und 2020 um knapp 11 Prozent gewachsen ist, hat die Anzahl der Beschäftigten in den Pflegeberufen um über 28 Prozent zugenommen. Wenig überraschend hat die Pflege unter Corona-Bedingungen im Jahr 2020 deutlich an Bedeutung gewonnen, während das Beschäftigungswachstum insgesamt im Land Brandenburg seit 2019 eher stagnierte. Weiter steigende Bedarfe an Pflegekräften sind im Land Brandenburg hochwahrscheinlich. Aufgrund der umfangreichen strukturellen Veränderungen in der Krankenhausversorgung[22] sowie des dynamischen organisatorischen Wandels in diesem Versorgungsbereich (Betriebsübernahmen, inhaltliche Neuausrichtung und Spezialisierung, Reorganisation interner Prozesse auf Basis umfassender Krankenhausinformationssysteme [KIS] et.) gehen Personalbedarfsprojektionen in diesem Feld mit hohen Unsicherheiten einher. Nichtsdestotrotz helfen derartige Projektionen, einen Eindruck davon zu gewinnen, welche Herausforderungen der Fachkräftesicherung in einzelnen Versorgungsbereichen zu meistern sind, damit auch zukünftig eine qualitativ hochwertige Akut- und Langzeitversorgung in Brandenburg sichergestellt werden kann. Unter der Annahme, dass die Entwicklungstrends der vergangenen Jahre auch zukünftig zum Tragen kommen (lineare Regression) würde der Personalbedarf in der Krankenhauspflege von aktuell 12.064 Personen (Stand 2019) auf 14.788 Personen in 2030 steigen (Zunahme um etwa 23 Prozent). Für den Bereich der ambulanten und stationären Langzeitpflege werden im Land Brandenburg seit nunmehr zehn Jahren Personalentwicklungs- und Personalbedarfsprojektionen durchgeführt (MSGIV, 2021). Wesentlicher Treiber der stetig wachsenden Nachfrage nach derartigen Versorgungsleistungen ist der demografische Wandel. Indem man die aktuelle alters- und geschlechtsspezifische Pflegeprävalenz[23] auf die Bevölkerungsvorausberechnung für das Landes Brandenburg anwendet, lässt sich berechnen, wie hoch die Anzahl an Pflegebedürftigen (nach Grad der Bedürftigkeit und Art der Versorgung) bis zum Jahr 2030

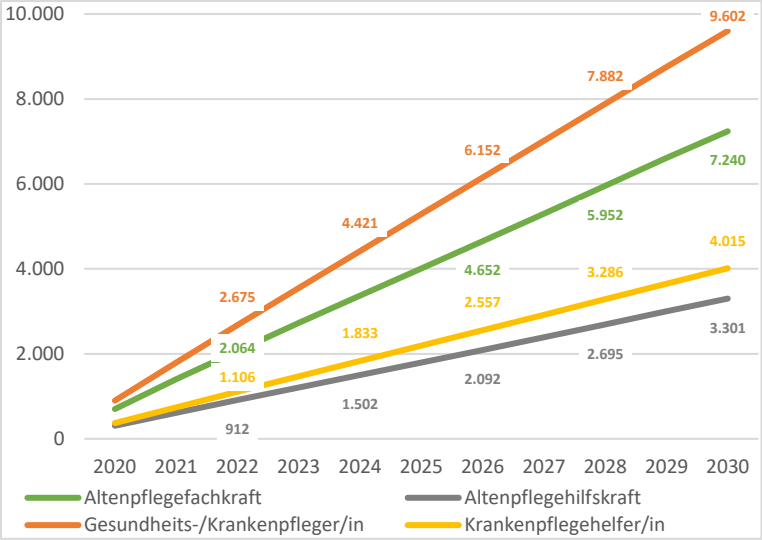
[21] Die Fachkraftquote beschreibt den Anteil der Fachkräfte, Spezialisten und Experten bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der jeweiligen Berufsgruppe.

[22] Beispielhaft sei hier die Umstellung der Leistungsabrechnung der Krankenhäuser auf das DRG-System (Diagnosis Related Groups) genannt, welche zu einer relevanten Veränderung der durchschnittlichen Aufenthaltszeiten in der Krankenhausversorgung geführt hat, was sich wiederum direkt auf den Personalbedarf in diesem Bereich niederschlägt.

[23] Die Pflegeprävalenz beschreibt den Anteil an Pflegebedürftigen entsprechend der Regelungen des SGB XI an der Gesamtbevölkerung der betrachteten Altersgruppe, differenziert nach dem Geschlecht.

wäre, wenn die Strukturen des Jahres 2019 stabil blieben. Wendet man auf diesen Wert wiederum die versorgungsspezifische Betreuungsquote[24] des Jahres 2019 an, lässt sich ermitteln, wie hoch der zukünftige Personalbedarf in den ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen in Brandenburg sein würde. Die aktuelle Nachfrageprojektion nach Leistungen des SGB XI zeigt, dass die Anzahl der Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 2 bis 5[25] im Land Brandenburg voraussichtlich von knapp 143.500 Personen im Jahr 2019 auf 168.400 im Jahr 2030 steigen wird (Wachstum von 17 Prozent). Hiervon werden im Jahr 2030 ca. 32.200 Personen Leistungen der stationären Versorgung in Anspruch nehmen (im Jahr 2019 waren es noch knapp 24.800). Ambulante Sachleistungsempfänger wird es 2030 gut 48.500 im Vergleich zu 40.400 im Jahr 2019 geben. Unter der Annahme, dass die Betreuungsstrukturen des Jahres 2019 stabil bleiben, würde diese Nachfrageentwicklung dazu führen, dass die Beschäftigtenzahlen in der ambulanten Versorgung von aktuell 19.100 auf etwa 22.800 im Jahr 2030 steigen würden. In den stationären Einrichtungen wären 2030 dann 27.600 statt 21.200 Personen beschäftigt. Ungeachtet aller Unschärfen derartiger Projektion dürfte sicher sein, dass der erweiterungsbedingte Fachkräftebedarf in der Altenpflege zukünftig weiter zunehmen und damit ein relevanter Faktor der Fachkräftesicherung bleiben wird. Neben dem zu erwartenden Personalmehrbedarf sind außerdem renten- und fluktuationsbedingte Ersatzbedarfe in der Pflege zu bewältigen. Ausgehend von den berufsspezifischen Altersangaben (Pflegestatistik, Statistik der BA) sowie der berufsfeldtypischen Fluktuationsquote (IAB 2018) lassen sich die Fachkräftebedarfe in den Kernberufen der Pflege bis 2030 projizieren (Abbildung 6.3.1).

Abbildung 6.3.1: Berufsspezifische Fachkräftebedarfe in der Krankenhausversorgung und in der ambulanten sowie stationären Altenpflege bis 2030 im Vergleich



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Krankenhäuser im Land Brandenburger, ZAB Einrichtungsbefragung, Pflegestatistik, eigene Berechnungen

In allen hier betrachteten Berufen fallen die zu erwartenden Fachkräftebedarfe erheblich aus. Bei den Helferberufen müssten selbst bei stabilen Rahmenbedingungen deutlich mehr Personen für eine Tätigkeit in der Pflege gewonnen werden, als aktuell in der Pflege tätig sind. In der Altenpflegehilfe beläuft sich der Personalbedarf auf knapp 115 Prozent (2.900 Beschäftigten in 2019 steht ein Personalbedarf von 3.300 Personen in 2030 gegenüber). Bei den Krankenpflegehelferinnen und -helfern ist sogar mit einem Personalbedarf von 142 Prozent zu rechnen. Die zu erwartenden Bedarfe fallen bei den Fachqualifikationen absolut zwar höher aus, relativ betrachtet sind die Herausforderungen jedoch etwas weniger dramatisch. Im Bereich der Altenpflege ist bezogen auf das Jahr 2019 mit einem Personalbedarf von 90 Prozent zu rechnen. In der Krankenpflege müssen 56 Prozent der aktuellen Beschäftigung für die Pflege gewonnen werden.

Wesentliches Instrument der Personalgewinnung ist die berufliche Ausbildung. Die Berufsausbildung in der Pflege gehört zu den Erfolgsgeschichten des Brandenburger Arbeitsmarktes. Während sich die Auszubildendenzahlen zwischen 2007 und 2019 im Land fast halbiert haben, ist es in der Pflege gelungen, die Ausbildungsaktivitäten

[24] Die Betreuungsquote bildet ab, wie viele Pflegebedürftige in den ambulanten Diensten bzw. den stationären Einrichtungen von den Beschäftigten in der Pflege versorgt werden.

[25] Die ausschließliche Betrachtung der Pflegegrade 2 bis 5 begründet sich darin, dass nur diese Personen auf Leistungen der professionellen Pflege zugreifen können, also beschäftigungsrelevant sind. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass die Erfassung der Personen mit Pflegegrad 1 im Jahr 2019 mit erheblichen Fehlern behaftet ist (die vorliegenden statistischen Angaben sind wenig plausibel).

stetig zu erhöhen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2021d). Zwischen 2007 und 2019 kam es zu einem Aufwuchs von annähernd 50 Prozent bei der Anzahl der Auszubildenden in den Pflegeberufen (von 2.963 auf 4.358).[26] Die erfolgte Novellierung und generalistische Ausbildung der Pflegefachkraftausbildungen mit der neuen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann soll die Attraktivität der Ausbildung zusätzlich steigern (s. auch Kapitel 4.1). Aufgrund des insgesamt schrumpfenden Ausbildungsmarktes bei gleichzeitig steigender Zahl an Auszubildenden in der Pflege, ist der Anteil der Auszubildenden in der Pflege an allen Auszubildenden von 6,0 Prozent im Jahr 2007 auf 16,5 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. Damit zählt die Pflege inzwischen zu einem der bedeutendsten Ausbildungsbereiche in Brandenburg. Bei der Berechnung zukünftiger Absolventenzahlen wurde eine lineare Regression genutzt, um den Trend der Jahre 2007 bis 2019 bis zum Jahr 2030 fortzuschreiben. Ein solches Vorgehen berücksichtigt die ausbildungsbeeinflussenden Entscheidungen der Vergangenheit und zeigt, wohin die Reise gehen würde, wenn man an den Konzepten und Strategien der letzten Jahre festhalten würde. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass nicht alle Ausbildungsabsolventen in der Krankenhaus- und Altenpflege arbeiten. Bei den Krankenpflegeberufen findet eine relevante Zahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beschäftigung in anderen Branchen und in allen Berufen gilt, dass nicht alle Ausbildungsabsolventen auch in den Zielberuf einmünden. Aber selbst wenn man davon absieht, dass die dargestellten Personalbedarfe die realen Entwicklungen eher unterschätzen und die Ausbildungszahlen das Fachkräfteangebot für die Krankenhaus- und Altenpflege eher überschätzt, wird deutlich, dass die entstehenden Personallücken in den Pflegeberufen zukünftig nur zum Teil durch Ausbildungsaktivitäten befriedigt werden können (vgl. Tabelle 6.3.1).

Tabelle 6.3.1: Projizierter Personalbedarf in den Pflegeberufen in der Brandenburger Krankenhaus- und Altenpflege im Vergleich mit der Anzahl an projizierten Ausbildungsabschlüssen in diesen Berufen im Jahr 2030

Nachfrage- Ausbildungssituation 2030	Altenpflegefachkraft	Altenpflegehilfskraft	Gesundheits-/ Krankenpfleger/in	Krankenpflegehelfer/in
Personalbedarf (akkumuliert)	7.240	3.301	9.602	4.015
Ausbildunsgabschlüsse (akkumuliert)	5.271	1.588	4.645	835
Personallücke	-1.968	-1.713	-4.957	-3.180
Personallücke in Prozent	-27,2%	-51,9%	-51,6%	-79,2%

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Krankenhäuser im Land Brandenburger (mehrere Jahrgänge), ZAB Einrichtungsbefragung und Pflegestatistik, eigene Berechnungen

Ein weiteres Handlungsfeld der Fachkräfteakquise ist die Gewinnung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Pflege. Bei der Gewinnung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zeichnen sich die Pflegeberufe in den letzten Jahren durch eine überdurchschnittliche Wachstumsdynamik (wenngleich auf niedrigem Niveau) aus. Während im Juni 2020 6,9 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg Ausländerinnen und Ausländer sind, sind es in den Altenpflegeberufen nur 4,3 Prozent. Im Berufsfeld der Gesundheits- und Krankenpflege sind aktuell 3,8 Prozent aller Beschäftigten Ausländer. In Deutschland liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter in diesem Berufsfeld mit 14,8 Prozent mehr als 2 Prozentpunkte über dem entsprechenden Bundesdurchschnitt für ausländische Beschäftigte über alle Branchen hinweg. In Brandenburg liegt dieser Ausländeranteil nicht nur 10,5 Prozent unter dem Bundeswert, sondern auch noch gut 2,5 Prozent unter dem Landesdurchschnitt. Während die Altenpflege in Deutschland insgesamt die Chancen der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte überdurchschnittlich erfolgreich nutzt, hinkt die Brandenburger Altenpflege selbst dem Landesniveau hinterher. Wenn die Integration ausländischer Arbeitskräfte im Bereich der Pflege auf dem aktuellen Niveau bleibt, würde deren Beitrag zur Fachkräftesicherung entsprechend gering ausfallen. Bis zum Jahr 2030 würden bei Fortsetzung der bisherigen Entwicklungstrends nur etwa 150 Personen zusätzlich für den Bereich der Altenpflege (sowohl Helfer

[26] Betrachtet werden hier alle Ausbildungen in der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege, also auch die staatlich anerkannten Pflegehilfeberufe mit einjähriger Ausbildung (wobei die Helferausbildungen im Jahr 2019 nur 7,8 Prozent aller Auszubildenden in der Pflege ausmachen).

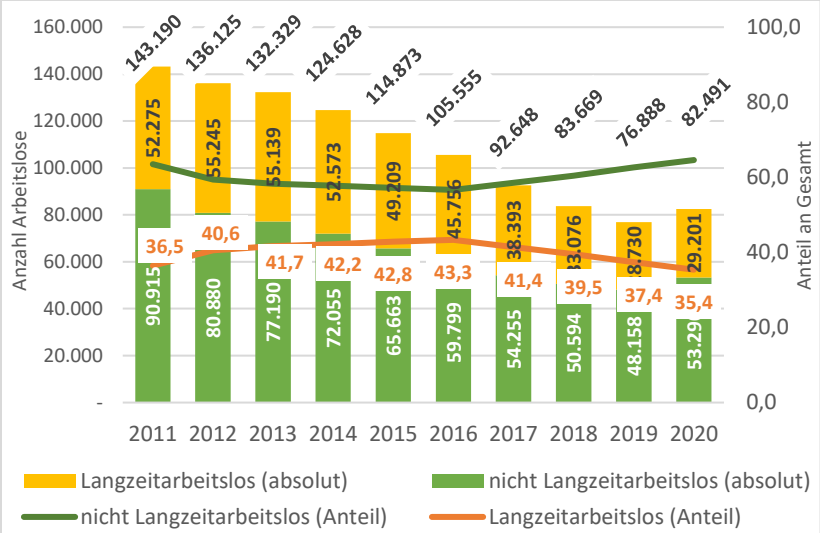
als auch Fachkräfte) tätig werden. Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege wären es bei stabilen Rahmenbedingungen knapp 170 Personen mehr.

6.4 Integration von Langzeitarbeitslosen in den Brandenburger Arbeitsmarkt

Die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt stellt seit jeher ein besonderes Handlungsfeld einer gestaltenden Arbeitspolitik dar. Die wesentliche Herausforderung besteht darin, dass die Aufnahme einer Erwerbsarbeit mit voranschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit in der Regel zunehmend schwerer wird (IAB 2017). Entsprechend dieser Ausgangslage unterscheidet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zwischen Nicht-Langzeitarbeitslosen (bei einer Arbeitslosendauer unter einem Jahr) und sog. Langzeitarbeitslosen (Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind). Da bei dem Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit in der Mehrzahl der Fälle auch ein Wechsel der Rechtskreise stattfindet (Übergang vom SGB III in den SGB II)[27], unterscheiden sich zwischen diesen beiden Gruppen auch die Möglichkeiten und Ansätze der öffentlich geförderten Arbeitsmarktintegration. Eine erfolgreiche Arbeitspolitik ist für Langzeitarbeitslose von besonderer Relevanz, weil die Teilhabe am Arbeitsmarkt in erheblichem Maße gesellschaftliche Teilhabechancen insgesamt bestimmt (bpb 2020). Das Risiko, aus dem gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen zu werden, steigt in der Tendenz mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Wie die Anzahl der Arbeitslosen insgesamt, ist auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen (Abbildung 6.4.1).

Abbildung 6.4.1: Nicht-Langzeitarbeitslose und Langzeitarbeitslose auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt



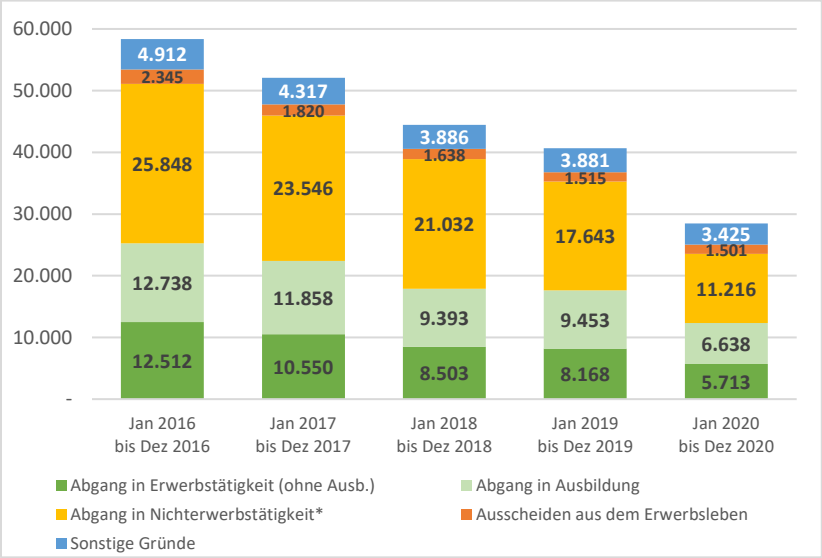
Quelle: BA 2021, Arbeitslosenstatistik

Auffällig ist, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt weitgehend stabil ist. Zwischen den Jahren 2011 und 2020 bewegt sich dieser zwischen gut 43 und knapp 36 Prozent. Ob der stetige Anteilsrückgang seit 2016 einen längerfristigen Trend abbildet, bleibt abzuwarten. Insgesamt scheinen beide hier unterschiedenen Gruppen von Arbeitslosen in ähnlicher Weise an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Brandenburg zu partizipieren. Der Vergleich mit den bundesdeutschen Werten zeigt jedoch, dass in Brandenburg weiterhin ein überdurchschnittlicher Handlungsbedarf besteht. In Deutschland liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2020 bei etwas über 30 Prozent (ohne Abbildung). Auch in den Jahren davor liegen die Anteilswerte in Deutschland (mit bis zu über 6 Prozent Unterschied) deutlich unter den Brandenburg-Werten.

Der Blick auf die qualitative Arbeitsmarktdynamik zeigt darüber hinaus, dass nur ein geringerer Anteil der Langzeitarbeitslosen, die die Langzeitarbeitslosigkeit verlassen, auch in den Brandenburger Arbeitsmarkt integriert werden (Abbildung 6.4.2).

[27] Seit dem Jahr 2016 liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Brandenburg, die dem Rechtskreis SGB II zugeordnet sind, bei über 90 Prozent (BA 2021, Arbeitslosenstatistik).

Abbildung 6.4.2: Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt nach Zielzustand



* Arbeitsunfähigkeit, Sonderregelungen etc.
Quelle: BA 2021, Arbeitslosenstatistik

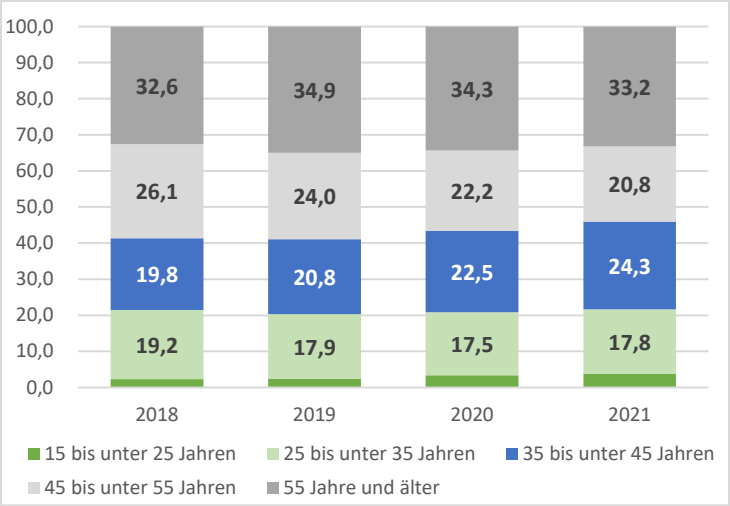
Nur etwa 43 Prozent der Langzeitarbeitslosen, die diesen Status verlassen, nehmen ein Beschäftigungsverhältnis auf (im Jahr 2020 sind das 20,1 Prozent die in Erwerbstätigkeit abgehen und 23,3 Prozent, die eine Ausbildung beginnen). Etwa die gleiche Zahl an Personen scheidet aufgrund von anerkannter Arbeitsunfähigkeit und anderen Sonderregelungen aus dem Erwerbsleben aus. Hinzu kommt ein weitgehend stabiler Anteil an Rentenabgängen (in 2020 etwa 5 Prozent) sowie ein steigender Anteil an sonstigen Gründen. Die positive Entwicklung bei der Anzahl der Langzeitarbeitslosen ist also nur bedingt einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration geschuldet. Die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen, die eine Ausbildung aufnehmen, dürfte sowohl für die besonderen Bedingungen an der ersten Schwelle in den Arbeitsmarkt[28] als auch für eine erfolgreiche Arbeitspolitik in diesem Bereich stehen. Aus gesamtökonomischer Perspektive macht die Betrachtung der Übergangsdynamik darauf aufmerksam, dass man das Arbeitskraftpotenzial der Langzeitarbeitslosen nicht überschätzen sollte. Mehr als die Hälfte dieser Personen steht aus demografischen oder persönlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.[29]

Welche Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von (Langzeit-) Arbeitslosen zu bewältigen sind, macht sich unter anderem an den soziodemografischen Merkmalen der betroffenen Personen fest. Hierbei kommt dem Alter der Arbeitsuchenden eine wichtige Rolle zu, da dieses zum einen die mögliche Beschäftigungsdauer begrenzt und zum anderen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einigen Arbeitsmarktakteuren fälschlicher Weise immer noch als weniger leistungsfähig eingeschätzt werden (Defizitmodell). Der Blick auf die Altersstruktur von Langzeitarbeitslosen im Land Brandenburg zeigt, dass mehr als die Hälfte dieser Personen über 45 Jahre und etwa ein Drittel über 55 Jahre alt ist (Abbildung 6.4.3).

[28] Einer Anzahl an Schulabgängern fällt der Übergang in das Ausbildungssystem vermutlich schwer. Gleichzeitig gibt es in diesem Bereich wahrscheinlich einen relevanten Anteil an freiwilliger Arbeitslosigkeit.

[29] Die bundesdeutschen Verhältnisse unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denen in Brandenburg. Auch in Deutschland verlässt die Mehrzahl der ausscheidenden Langzeitarbeitslosen den Arbeitsmarkt. Auffällig ist, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die eine Ausbildung aufnehmen in Deutschland etwas höher ausfällt (dafür ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die in Erwerbsarbeit wechseln, geringer). Diese Unterschiede könnten durchaus für eine insgesamt erfolgreiche Integrationspolitik an der ersten und zweiten Schwelle in den Arbeitsmarkt in Brandenburg stehen.

Abbildung 6.4.3.: Altersstruktur von Langzeitarbeitslosen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt



Quelle: BA 2021, Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit

Insbesondere die Integration von Langzeitarbeitslosen über 55 Jahre (immerhin gut 11.300 Personen im Juni 2021) dürfte für eine gestaltende Arbeitspolitik weiterhin eine große Herausforderung darstellen. Auffällig ist aber auch, dass die Altersstrukturen bei den Langzeitarbeitslosen sich in nur geringem Maße von den Verhältnissen bei den Nicht-Langzeitarbeitslosen unterscheiden (ohne Abbildung). Bei den Nicht-Langzeitarbeitslosen ist der Anteil der unter 35-Jährigen etwas höher als bei den Langzeitarbeitslosen, was im Wesentlichen auf Phasen sog. Sucharbeitslosigkeit jüngerer Erwerbspersonen zurückzuführen sein dürfte. Demgegenüber liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen über 55 Jahre (bezogen auf die Gesamtzahl an Langzeitarbeitslosen) etwas über den Werten bei den Nicht-Langzeitarbeitslosen. Hier kommen vermutlich die höheren Vermittlungshemmnisse bei Langzeitarbeitslosen (langjährige „Arbeitslosenkarrieren“) zum Tragen.

Auch beim Anforderungsniveau (Beschäftigung als Helfer, Fachkraft oder Experte), bei der beruflichen Ausbildung (mit und ohne Berufsausbildung bzw. akademische Ausbildung) sowie beim Qualifikationsniveau (kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss, mittlere Reife oder Hochschulreife) fallen die Unterschiede zwischen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen und der Nicht-Langzeitarbeitslosen verhältnismäßig gering aus. Wie zu erwarten, liegt der Anteil der gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen etwas über den Werten der Nicht-Langzeitarbeitslosen und je höher das (Aus-) Bildungsniveau ist, desto geringer ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit. Männer sind sowohl von Arbeitslosigkeit als auch von Langzeitarbeitslosigkeit häufiger betroffen als Frauen, was vermutlich auf die höhere Erwerbsbeteiligung von Männern zurückgeht. Die Ausländerquote liegt bei den Langzeitarbeitslosen 3 bis 4 Prozentpunkte unter der Ausländerquote bei den Nicht-Langzeitarbeitslosen.

Mit Blick auf die Übergangsdynamik der letzten Jahre, sollte das reale Arbeitsmarktpotenzial dieser Gruppe jedoch nicht überbewertet werden. Ein wenig überraschend ist, dass sich aus dem Strukturvergleich zwischen Langzeitarbeitslosen und Nicht-Langzeitarbeitslosen keine spezifischen Bedarfs- bzw. Problemlagen ableiten lassen. Welche Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu überwinden sind scheint erheblich von individuellen Rahmenbedingungen abzuhängen und nicht ausschließlich von der Dauer der Arbeitslosigkeit (hierzu auch IAB 2017).

7. Zusammenfassung Analytischer Rahmen

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit geht, trotz Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt in Folge der Corona-Pandemie v.a. im Jahr 2020, mit zunehmenden Fachkräfteengpässen, v.a. im Bereich Fachkräfte und Spezialisten einher.

Die vermutlich wachsende Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage könnte zum wesentlichen limitierenden Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung in Brandenburg werden. Neben der Erschließung endogener Arbeitsmarktpotenziale erscheint es vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklung geboten, durch Anwerbung und Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften weitere exogene Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Darüber hinaus ist es denkbar, dass Produktivitätssteigerungen der Wirtschaft die erwarteten Fachkräfteengpässe abmildern. Im nationalen Vergleich zeigt sich hier noch Nachholbedarf der Brandenburger Wirtschaft. Im Jahr 2019 lag die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde in Brandenburg bei 41,09 Euro und im bundesweiten Durchschnitt bei 49,31 Euro (was immerhin einem Produktivitätsunterschied von 16,7 Prozent entspricht). Obwohl dieser Unterschied vielfältige noch nicht abschließend geklärte Ursachen hat, sind entsprechende Entwicklungspotenziale zu erkennen. Dabei könnten produktivitätsorientierte betriebliche Investitionen auch ein Mittel zum Umgang mit Fachkräfteengpässen sein.

Die mit der Digitalisierung häufig verbundene Annahme, dass Arbeitsplätze verloren gehen, konnte bisher nicht bestätigt werden. Durch Rationalisierung entstandener Beschäftigungsabbau wird durch innovationsbedingten Beschäftigungsaufbau kompensiert. Kompetenzanforderungen verändern sich, technische Expertise und überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Zeitlich flexibles Arbeiten und neue/mobile Arbeitsformen nehmen zu. Technologische Veränderungen müssen arbeitsorganisatorisch und unter Einbindung der Beschäftigteninteressen flankiert werden.

Schon jetzt bestehen in der Lausitz deutlich sichtbare Fachkräfteengpässe. Gezielte Aus-und Weiterbildung ist ein wichtiges, aber bisher noch nicht hinreichend genutztes Instrument, um den Strukturwandelprozess in der Lausitz zu flankieren. Dabei kann auf die bestehenden sehr guten Ausbildungsprofile der Beschäftigten in der Braunkohleverstromung aufgebaut werden.

In den nächsten Jahren entstehen die höchsten Fachkräftebedarfe in der Gruppe der betrieblich oder schulisch ausgebildeten Beschäftigten. Die Ausbildungszahlen in der dualen Ausbildung gehen jedoch, mit Ausnahme des Gesundheitswesens, seit dem Jahr 2005 zurück. Gleichzeitig sind die Chancen für den nahtlosen Übergang von einer erfolgreichen Ausbildung in den Beruf so gut wie nie zuvor. Eine gute Berufsorientierung und gutes Matching zwischen Auszubildenden und Ausbildungsberuf sowie – betrieb sind ein wichtiger Baustein für eine attraktive und erfolgreiche Berufsausbildung.

Gute Arbeit gilt als zentrales Gestaltungsmotiv für attraktive Arbeitsplätze. Ein wichtiger Bestandteil Guter Arbeit ist die Tarifbindung. Mit einer Tarifbindung von rd. 20 Prozent der Betriebe bzw. 48 Prozent der Beschäftigten liegt Brandenburg zwar über dem Durchschnitt in Ostdeutschland, aber deutlich unter dem westdeutschen Niveau. Die geringe Tarifbindung ist auch ursächlich dafür, dass Brandenburger Beschäftigte durchschnittlich 16 Prozent weniger verdienen als westdeutsche Beschäftigte.

Helfertätigkeiten sind nach wie vor von hoher Bedeutung für den Brandenburger Arbeitsmarkt, wenngleich mit unterschiedlicher Bedeutung für die einzelnen Branchen. Eine hohe Konzentration von Helfern findet sich hingegen im Berufsfeld „Lagerwirtschaft und Zustellung“ (Helferanteil hier rd. 70 Prozent, rd. 24 Prozent aller Helfer). Trotz tendenziell höherer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, hat sich die Arbeitsmarktlage für Helfer verbessert, wenngleich die Entlohnung geringer und die Fluktuation weiterhin höher als in anderen Anforderungsniveaus ist. Das Tätigkeitsfeld hat nach wie vor eine hohe Bedeutung insbesondere für die Integration Langzeitarbeitsloser und ausländischer Arbeitsuchender. Es gelingt jedoch bisher unzureichend, diese Beschäftigten über den Weg beruflicher Qualifizierung als Ressource zur Fachkräftesicherung zu nutzen.

Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre ist in nicht unerheblichem Umfang auch auf den Anstieg der Beschäftigung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zurückzuführen. Dabei stellen die polnischen Beschäftigten die größte ausländische Beschäftigtengruppe dar. Ausländische Beschäftigte sind in Brandenburg

überproportional häufig in Helfer- und Anlerntätigkeiten tätig (Helferanteil rd. 38 Prozent), wenngleich viele dieser Beschäftigten unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation tätig sind. Sie tragen bisher nur wenig zur Fachkräftesicherung in Branchen mit ausgeprägten Fachkräfteengpässen bei (z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe, gewerbliche Metall- und Elektroberufe) und sind dort unterrepräsentiert. Wenn diese als Ressource auch zur Deckung der Fachkräftebedarfe besser genutzt werden könnten, würden sich in der Folge auch die Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen bei ausländischen Beschäftigten verbessern.

Der Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg ist durch starke Pendlerverflechtungen gekennzeichnet. Die Zahl der Ein- und Auspendlerinnen und -pendler ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Gleichwohl gibt es rd. 40.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger, die lange Pendeldistanzen bis nach Westdeutschland auf sich nehmen. Die hohe Anzahl an Auspendlerinnen und Auspendlern birgt ein wichtiges Potenzial zur Fachkräftesicherung für Brandenburger Unternehmen und deutet auf Handlungsbedarf im Hinblick auf die attraktive Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Land hin.

Die Pflegeberufe stellen die größte Berufsgruppe auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt dar und verzeichnen überdurchschnittliche Wachstumsraten. Angesichts der demografischen Entwicklung im Land wird der Fachkräftebedarf in der Altenpflege weiter zunehmen. Zwar hat die Anzahl Auszubildender in der Pflege trotz eines schrumpfenden Ausbildungsmarktes insgesamt zugenommen, damit wird sich der erforderliche Bedarf an Fachkräften zukünftig nur teilweise decken lassen. Einen möglichen Beitrag hierzu könnte jedoch die verstärkte Gewinnung ausländischer Fachkräfte für die Gesundheits- und Krankenpflege leisten.

Die Anzahl an Langzeitarbeitslosen ist ebenso wie die Anzahl an Arbeitslosen in den vergangenen Jahren zurückgegangen, wobei jedoch der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen weitestgehend stabil auf einem hohen Niveau verharrt. Das reale Arbeitsmarktpotenzial dieser Gruppe und insbesondere deren möglicher Beitrag zur Fachkräftesicherung dürfen allerdings nicht überschätzt werden. Handlungsbedarfe besteht jedoch nicht zuletzt im Hinblick auf die Gewährleistung gesellschaftlicher Teilhabe und sozialer Integration.

II. Strategischer Rahmen

1. Brandenburger Gelingensfaktoren zur Fach- und Arbeitskräftesicherung

Der Wirtschaftsstandort Brandenburg entwickelt sich sehr dynamisch, die wirtschaftlichen Ansiedlungen bewegen sich auf Rekordniveau. Zu den bekannten Erfolgsgeschichten aus der Medien- und Kulturwirtschaft und dem Tourismus hat sich eine ungeahnte industriepolitische Aufbruchsstimmung gesellt. Brandenburg unternimmt den Versuch, die ökologische Transformation, die Energiewende entlang der Wertschöpfungskette im Lande abzubilden und somit zum Vorbild zu werden. Die tiefgreifenden Umwälzungsprozesse zur Überwindung fossiler Energieträger für die Energieerzeugung und Antriebstechnik hin zu Erneuerbaren Energien sind für Brandenburg eine historische Chance. So anspruchsvoll und herausfordernd der Transformationsprozess in der Lausitz auch ist, fügt er sich doch ein in eine übergreifende Perspektive für Brandenburg als Land der Erneuerbaren Energien und einer „Green Economy".

Brandenburg ist für Fach- und Arbeitskräfte attraktiv zum Leben und Arbeiten. Die aktuell und auch zumindest mittelfristig prognostizierte niedrige Arbeitslosigkeit und die demografische Entwicklung eröffnen insbesondere in den Berufen, in denen schon jetzt Engpässe bestehen, eine gute Verhandlungsposition für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unternehmen werden sich immer stärker bewusst, dass nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen Fach- und Arbeitskräfte gewonnen und gehalten werden können. Perspektivisch sind eher nicht die fehlenden Flächen die vorrangig limitierenden Faktoren für den weiteren ökonomischen Aufstieg Brandenburgs, sondern die Gewinnung, Bildung und Sicherung der notwendigen Fach- und Arbeitskräfte.

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und die LIGA der Wohlfahrtsverbände haben sich im Bündnis für Gute Arbeit gemeinsam dazu bekannt, Gute Arbeit als ihr Leitbild für eine moderne Arbeitswelt und fairen unternehmerischen Wettbewerb und damit als Grundlage für ein starkes, soziales und wirtschaftlich erfolgreiches Brandenburg anzuerkennen. Gute Arbeit bedeutet dabei eine anständige Bezahlung, sichere Arbeitsplätze, vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz und eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit zukunftsfähigen Tarifverträgen.

Die Zusammenarbeit im Bündnis für Gute Arbeit ist Ausdruck der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Brandenburger Arbeitsmarktakteuren, die für die Umsetzung der Fach- und Arbeitskräftestrategie in Brandenburg Voraussetzung ist.

Die Verankerung des Themas Fachkräftesicherung in weiteren maßgeblichen Landesstrategien, wie z.B. der Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB 2025) und der Regionalen Innovationsstrategie (innoBB 2025plus), der Digitalisierungsstrategie, der Internationalisierungsstrategie, den Leitlinien Industriepolitik Brandenburg, der Gründungs- und Unternehmensnachfolgestrategie, der Außenwirtschaftsoffensive, der Nachhaltigkeitsstrategie, der Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung, der Nachbarschaftsstrategie Brandenburg-Polen und der Energiestrategie 2040 ist Ausdruck des breiten Konsenses zum Thema Fachkräftesicherung.

Die vorliegende Fach- und Arbeitskräftestrategie ist abgeleitet aus der im analytischen Rahmen umfänglich beschriebenen Situation auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt und stellt damit auf die Brandenburger Handlungserfordernisse ab. Gleichwohl bestehen enge Verflechtungen auf dem Arbeitsmarkt zum Land Berlin (vgl. insbesondere Ausführungen unter 6.2). Insofern bietet der nachfolgende strategische Rahmen auch eine Basis für die zukünftige Entwicklung gemeinsamer strategischer Ansätze und Maßnahmen für die Region Berlin-Brandenburg.

Sofern die im Rahmen der nachfolgenden Handlungsfelder geplanten Aktionen eine Förderung aus Landesmitteln voraussetzen, steht dies jeweils unter dem Vorbehalt der im Landeshaushalt entsprechend verfügbaren Mittel.

Das Zielsystem der Fach- und Arbeitskräftestrategie

Ausgehend von der Analyse des Brandenburger Arbeitsmarktes (vgl. Kapitel I) verfolgt diese Fach- und Arbeitskräftestrategie das übergeordnete strategische Ziel, erstens den Fach- und Arbeitskräftebedarf im Land Brandenburg zu sichern und zweitens sicherzustellen, dass Brandenburg ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort ist. Dies trägt dazu bei, ökonomisches Wachstum, Wohlstand und sozialen Zusammenhalt im Land zu befördern.

Zur Erreichung dieser Ziele definiert diese Strategie das Bilden, Halten und Gewinnen von Fach- und Arbeitskräften in und für Brandenburg als strategische Handlungsfelder.

Die strategischen Handlungsfelder sind mit jeweils eigenen operativen Zielen untersetzt. Zur Verwirklichung der Ziele sind durch die Ressorts der Landesregierung entsprechende Aktivitäten geplant.

Die nachfolgende Übersicht stellt das Zielsystem der Fach- und Arbeitskräftestrategie dar:

Strategische Ziele	Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs für Brandenburg Gewährleistung der Attraktivität Brandenburgs als Lebens- und Arbeitsort					
strategische Handlungsfelder	**Fach- und Arbeitskräfte bilden**		**Fach- und Arbeitskräfte halten**		**Fach- und Arbeitskräfte gewinnen**	
operative Ziele	*Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung*	Gewährleistung von Bedingungen, die Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben ermöglichen Gewinnung von Studierenden aus Brandenburg, dem In- und Ausland	*Gute Arbeit in Zeiten des Wandels*	Erhalt und Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen Partnerschaftliche Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt	*Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen*	Eingliederung Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben
	Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung			*Mit neuer Pflegeausbildung Fach- u. Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen*	Gewinnung von Fachkräften durch Nutzung der neugeordneten Pflegeausbildung Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Verbesserung der Integration
	Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg	Erreichung einer hohen Weiterbildungsbeteiligung zur Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt Verbesserung der Teilhabe von benachteiligten Gruppen am Arbeitsleben sowie Förderung der Aufstiegsmobilität			*Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen*	Verbesserung der Integration von in Brandenburg lebenden ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Erhöhung der Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

2. Strategisches Handlungsfeld I: Fach- und Arbeitskräfte bilden

1. Handlungsschwerpunkt: Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung

Die Potenziale der jungen Generation sollen so entwickelt werden, dass jeder junge Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht und den Übergang von der Schule in eine duale bzw. akademische Ausbildung erfolgreich meistert. Grundlage hierfür bildet das Konzept der Landesregierung zum Übergang Schule – Beruf (Landtagsdrucksache 6/2711). Ziel des Konzeptes ist die Bündelung und Systematisierung von Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf entlang der vier Handlungsfelder: Verantwortungsstrukturen im Übergang Schule – Beruf etablieren, Berufliche Orientierung (ehemals Berufs- und Studienorientierung) fördern, Angebote für Jugendliche mit Startschwierigkeiten und Wege nach dem Schulabschluss aufzeigen. Diese vier Handlungsfelder und die einzelnen Maßnahmen sollen eng miteinander verzahnt werden, damit kein Jugendlicher verloren geht. Ein „Hand in Hand Agieren“ ist insbesondere auch zur Abfederung der Folgen der Corona-Pandemie für den Übergang Schule – Beruf essenziell.

Beispielhaft hierfür steht die Fortsetzung von berufsorientierenden Maßnahmen für unversorgte Jugendliche beim Wechsel von der allgemeinbildenden in die berufliche Schule. Zudem findet parallel eine enge Verzahnung der schulischen Strukturen mit den Jugendberufsagenturen statt.

Ein wichtiges Handlungsfeld des Landeskonzepts Übergang Schule-Beruf ist die Berufliche Orientierung. Als Fortschreibung der Landesstrategie zur Berufs- und Studienorientierung (2015) definiert die Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung ab dem Schuljahr 2022/2023 für die brandenburgischen Schulen sowie Begleitakteure dabei den Handlungsrahmen zur Umsetzung einer systematischen, individuellen und praxisorientierten Ausbildungs- und Studienorientierung. Zugleich leistet die unter Beteiligung einer Vielzahl von Netzwerkpartnern erarbeitete Landesstrategie einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Aufgabenfeldes auf pädagogischer und organisatorischer Ebene.

Die Berufliche Orientierung soll sowohl geschlechterreflektiert als auch interkulturell ausgestaltet sein und die besonderen Bedürfnisse (schwer-)behinderter Schülerinnen und Schüler ebenso wie die von jungen Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte berücksichtigen. Kulturelle Besonderheiten sowie spezifische Bedarfe regionaler Minderheiten sollen ebenfalls Beachtung finden. Berufe, deren Anforderungen und Perspektiven sowie bedeutsame Entwicklungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sollen im Rahmen der Beruflichen Orientierung zeitgemäß vermittelt werden. Hierzu stellt die Landesstrategie Informationen bereit und setzt durch die Formulierung von Zielen, Leitlinien und Handlungsfeldern Akzente für die tägliche Arbeit aller Beteiligten.

Im Zuge der Implementierung der Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung und der Fortsetzung der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) sollen insbesondere erfolgreiche Berufsorientierungsmaßnahmen und -angebote wie etwa die Potenzialanalyse oder das Praxislernen verstetigt werden. Darüber hinaus sollen neue Elemente wie der digitale Berufswahlpass, eine modulare Fortbildungsreihe für Schulleitungen und Lehrkräfte oder zusätzliche Aktivitäten in der Elternarbeit das bestehende Maßnahmenpaket ergänzen. Hierdurch sind wichtige Impulse zur qualitativen Weiterentwicklung der schulischen Berufsorientierung zu erwarten.

In der zweiten Förderperiode der Initiative Bildungsketten 2021-2026 sollen unter anderem die Durchführung der Potenzialanalyse, die Projektstelle Potenzialanalyse Brandenburg (PAB) und die Koordinierungsstelle Praxislernen mit Landes- und Bundesmitteln weiter unterstützt werden. Neben der Ausweitung auf Schulen mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkten „Hören“ und „körperlich-motorische Entwicklung“ soll die Potenzialanalyse durch eine zielgruppengerechte und qualitative Anpassung künftig auch Schülerinnen und Schülern ohne Ausbildungsplatz an Oberstufenzentren (Berufsfachschule Grundbildung und Grundbildung Plus) angeboten werden können.

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs des Landes bemüht sich das MWFK intensiv um steigende Studierendenzahlen. Um die Studierendengewinnung voranzutreiben und eine bessere Studienorientierung zu ermöglichen, fördert das MWFK das Netzwerk Studienorientierung Brandenburg. Die Aktivitäten des Netzwerks umfassen Werbung

via Social-Media-Diensten, Workshops an Schulen und viele weitere Veranstaltungen für Studieninteressierte, Eltern und Lehrkräfte. Die Maßnahmen werden in der neuen Förderperiode des ESF+ 2021-2027 integraler Bestandteil der Förderung sein. Neben den Studieninteressierten aus Brandenburg und den weiteren Bundesländern bemüht sich das MWFK zudem um ausländische Studieninteressierte, die durch ihren Studienaufenthalt in Brandenburg langfristig an die Region gebunden werden sollen. Zu diesem Zweck wurde das Netzwerk „Erfolgreicher Studieneinstieg für internationale Studierende im Bundesland Brandenburg" (ESiSt) gegründet, innerhalb dessen internationale Studierende, deren Hochschulzugangsberechtigung sie nicht zum Studium in Deutschland befähigt, eine Hochschulzugangsberechtigung für das Land Brandenburg erwerben können. Neben zahlreichen ESF geförderten Maßnahmen zur Studienorientierung wurden an der TH Wildau und der BTU Cottbus-Senftenberg Collegeprogramme eingeführt, innerhalb derer Studieninteressierte einerseits ihre fachlichen Qualifikationen vor dem Studium verbessern können, andererseits aber auch die Möglichkeit erhalten, ein Orientierungsstudium durchzuführen. Mit dieser Förderung möchte das MWFK zum einen die Qualität innerhalb des Studiums erhöhen und zum anderen die Studienabbruchsquoten senken, um auf diese Weise zur Sicherung des Fachkräftebedarfes beizutragen.

Geplante Aktivitäten:

- Potenzialanalyse

Am Anfang einer vertieften, systematischen Beruflichen Orientierung steht die Potenzialanalyse, die junge Menschen auf freiwilliger Basis beim Entdecken ihrer individuellen Stärken, Fähigkeiten und Talente unterstützt. Die Potenzialanalyse wird im Land Brandenburg in Jahrgangsstufe 7 angeboten und besteht aus drei Phasen: In der Vorbereitungsphase werden die Schülerinnen und Schüler in der Schule auf die Inhalte der Potenzialanalyse eingestimmt sowie die Eltern über das Vorhaben informiert. Es folgt eine Praxisphase, die in der Regel außerhalb der Schule bei einem Träger stattfindet. Die hier gewonnenen Erkenntnisse werden individuell mit den Schülerinnen und Schülern ausgewertet und in einer Nachbereitungsphase an der Schule für die weitere Förderplanung genutzt. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse bilden den Ausgangspunkt für den persönlichen und beruflichen Orientierungsprozess. Als ergänzendes strukturgebendes Arbeitsmittel und zur Dokumentation wird der Berufswahlpass eingesetzt.

- Jugendberufsagenturen

Die zwölf Jugendberufsagenturen im Land Brandenburg bilden das zentrale Unterstützungs- und Beratungsangebot für junge Menschen am Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium. Drei weitere Jugendberufsagenturen befinden sich aktuell noch im Aufbau und in einem Landkreis gibt es ein Arbeitsbündnis, welches den Kriterien einer Jugendberufsagentur entspricht. Die Jugendberufsagenturen bzw. das Arbeitsbündnis sind eng mit den Schulämtern verzahnt, um zu gewährleisten, dass das Beratungsangebot rechtzeitig bereits während der Zeit an den allgemeinbildenden Schulen greift. Für eine nahtlose Zusammenarbeit beim Übergang in die Oberstufenzentren unterstützen die Lotsen der Lokalen Koordinierungsstellen (s. unten Ziff. 2 „Türöffner: Zukunft Beruf").

2. Handlungsschwerpunkt: Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden

Insgesamt verweisen die im Analyseteil unter Abschnitt 4.1 dargestellten Indikatoren zur Effektivität der betrieblichen Ausbildung im nationalen Vergleich auf Entwicklungsspielräume und unterstreichen damit die Bedeutung der beruflichen Ausbildung als arbeitspolitisches Handlungsfeld. Aufgrund der demografischen Rahmenbedingungen ist hinsichtlich des absoluten Umfangs der betrieblichen und schulischen Ausbildung keine große Steigerung zu erwarten. Vor diesem Hintergrund sind möglichst reibungslose Übergänge von Schule zur Ausbildung und von Ausbildung zu Beschäftigung sowie ein störungsfreier Ablauf der Ausbildung von besonderer Bedeutung. Sowohl Maßnahmen der Berufsorientierung als auch der Ausbildungsbegleitung dürften dazu beitragen, das System der dualen Ausbildung im Land Brandenburg weiter zu stärken.

Die duale Ausbildung und die Ausbildung in sozialen und pflegerischen Berufen sowie Gesundheitsberufen sind attraktiv, sie ermöglichen Lernen in der Praxis und eröffnen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Deshalb ist es wichtig, Chancen und Perspektiven gegenüber Jugendlichen (auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sowie anderen potenziell Ausbildungsinteressierten) bekannt zu machen, Unternehmen für die attraktive Gestaltung von Ausbildung und Karrierewegen im Unternehmen zu sensibilisieren und über Unterstützungsangebote zu informieren.

Für die betriebliche Ausbildung wie auch die Ausbildung beispielsweise im Pflegebereich stellen der demografische Wandel sowie Passungsprobleme zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage große Herausforderungen dar. Es bedarf daher flankierender Maßnahmen und Strukturen, um die erfolgreiche Einmündung in die Ausbildung, aber auch den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung zu fördern. Den strategischen Rahmen für entsprechende Aktivitäten bietet der Brandenburgische Ausbildungskonsens. Hier vereinbart das Land gemeinsam mit den Kammern, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Sozialpartnern Handlungsschwerpunkte sowie eine Zielzahl für die jährlich neu abzuschließenden Ausbildungsverträge, die den Nachwuchsfachkräftebedarfen der Wirtschaft entspricht.

Geplante Aktivitäten:

- Verbundausbildung, Servicestellen für Verbundausbildung, Ausbildungsnetzwerke in der Landwirtschaft

Brandenburg fördert die Verbundausbildung und bietet der Wirtschaft somit starke Partner, um die erforderlichen Ausbildungsinhalte umfänglich zu vermitteln sowie bei der Ausbildung zu entlasten. Die Förderung von Ausbildungsabschnitten, Zusatzqualifikationen und Prüfungsvorbereitung beinhaltet dabei auch die Vermittlung digitaler Kompetenzen. Diese Maßnahmen werden verstärkt durch die Förderung von Servicestellen Verbundausbildung, die u.a. weitere Betriebe für die (Verbund-)Ausbildung aufschließen, Partnerschaften zwischen Betrieben oder mit Bildungsdienstleistern anbahnen, Jugendliche bei der Einmündung in (Verbund-)Ausbildung unterstützen und zur Steigerung der Ausbildungskompetenz der Betriebe zur Gewinnung neuer Zielgruppen beitragen. Die Förderung von Ausbildungsnetzwerken in der Landwirtschaft bietet die Möglichkeit der Kooperation von Ausbildungsbetrieben, um die Qualität der Ausbildung zu sichern bzw. zu verbessern.

- Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

Für den Bereich des Handwerks und die Landwirtschaft werden überbetriebliche Lehrgänge für Auszubildende gefördert. Das Land Brandenburg fördert – anders als der Großteil der übrigen Bundesländer - sowohl in der Grund- wie auch Fachstufe. Dadurch wird im gesamten Ausbildungsverlauf eine hohe Qualität der Ausbildung nach bundeseinheitlichen Standards gewährleistet.

- Assistierte Ausbildung Brandenburg

Die Assistierte Ausbildung des Bundes wird in Brandenburg durch ein niedrigschwelliges und vergleichsweise flexibles Landesprogramm ergänzt, das sowohl von Auszubildenden als auch Ausbildungsbetrieben - bedarfsbezogen von der Ausbildungsvorbereitung bis zum Abschluss der Ausbildung - in Anspruch genommen werden kann. Die Förderung umfasst sozialpädagogische Begleitung, Hilfe bei der individuellen Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz wie auch bei der Organisation der Ausbildung und Unterstützung beim Erwerb benötigter Kenntnisse und Kompetenzen.

- Richtlinie „Türöffner: Zukunft Beruf“

Im Rahmen der Richtlinie „Türöffner: Zukunft Beruf“, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg, wurden im Land Brandenburg Lokale Koordinierungsstellen (LOK) an Oberstufenzentren eingerichtet. Die LOK haben die Aufgabe, bedarfsorientiert Projekte für Auszubildende und Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule durchzuführen, die einen Beitrag zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen leisten bzw. fit für die Aufnahme einer Ausbildung machen. Für Schülerinnen und Schüler an den OSZ, die keinen Ausbildungsplatz haben, werden Maßnahmen der Beruflichen Orientierung zielgruppenorientiert fortgesetzt. Darüber hinaus bündeln die LOK regionale Angebote am Übergang Schule – Beruf, um mehr Transparenz bei der Angebotsvielfalt herzustellen. Sie lotsen zudem zu den passenden Angeboten und sind Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Eltern und Betriebe. Die LOK sind Netzwerkpartner der Akteure am Übergang Schule – Beruf, wie beispielsweise den Jugendberufsagenturen.

- KAUSA- Landesstelle Brandenburg

Die KAUSA Servicestelle informiert und berät Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete und deren Eltern über Ausbildungsmöglichkeiten in Brandenburg. Dabei werden auch Kontakte zu Betrieben hergestellt sowie beispielsweise Matching-Veranstaltungen durchgeführt. Im Rahmen der Netzwerkarbeit kommt auch ehrenamtlichen und sozialen Begegnungsstätten eine zunehmende Bedeutung zu, um beispielsweise junge Frauen mit Flucht- oder Migrationshintergrund für eine Berufsausbildung zu gewinnen.

- Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“

Zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die duale Berufsausbildung beteiligt sich Brandenburg gemeinsam mit Berlin, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen an dem länderübergreifenden Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg – Vernetzt beraten zum Thema Studienabbruch in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen“. Das vom Bund finanzierte Projekt ist Bestandteil der Initiative Bildungsketten 2021-2026. Ziel ist es, durch Öffentlichkeitsarbeit und eine Systematisierung sowie Verzahnung von Beratungsangeboten berufliche Perspektiven in der Wirtschaft zu vermitteln. Dies ist erforderlich, da Studierende häufig nur über geringe Kenntnis über Karrierewege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen. In der Regel handelt es sich bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher um eine junge, sozial häufig noch ungebundene Zielgruppe, die eine hohe regionale Mobilität aufweist und somit insbesondere aus den angrenzenden Bundesländern (hier auch Berlin) für das Ausbildungsplatzangebot in Brandenburg gewonnen werden kann.

- Duales Studium

Bereits in der vergangenen und in der aktuellen Legislaturperiode ist der weitere Auf- und Ausbau des dualen Studiums ein Ziel der Landeregierung. Gemeinsam mit den Hochschulen hat das MWFK in den letzten Jahren einen deutlichen Ausbau des dualen Studiums erreicht. Mittlerweile bestehen über 30 duale Angebote an den Hochschulen, zum WS 2020/21 studierten rd. 1.700 (1.679) junge Menschen einen dualen Studiengang. Die meisten Angebote bestehen in den Ingenieurwissenschaften (einschl. Informatik) aber auch im Gesundheits-, Wirtschafts- und Verwaltungsbereich.

Ein duales Studium mit seinen zwei Lernorten ist eine attraktive Möglichkeit sowohl für Studieninteressierte, die eine praxisorientierte Ausbildung oft mit Übernahmeoption suchen, als auch für Unternehmen, die akademisch ausgebildete Fachkräfte gewinnen, deren Qualifikation sie selbst im Rahmen des Studiums ausbilden.

Das MWFK fördert den Auf- und Ausbau von zusätzlichen dualen Studienangeboten an den Hochschulen mit rd. 2,4 Mio. Euro p.a. Derzeit werden 20 Angebote an den Hochschulen gefördert sowie auch die Finanzierung der „Agentur Duales Studium“ an der TH Brandenburg. Die Agentur duales Studium nimmt übergeordnete Aufgaben im Bereich der Koordinierung von Unternehmenspartnern, Hochschulen und Studieninteressierten wahr und informiert auf vielfältigen Wegen über das duale Studium im Land.

- Brandenburger Innovationsfachkräfte

Mit der ESF-Förderung „Brandenburger Innovationsfachkräfte“ werden KMU auch in der ESF-Förderperiode 2021-2027 dabei unterstützt, hochqualifizierte Nachwuchsfachkräfte bereits während des Studiums oder im Anschluss an ein Studium im Rahmen der Bearbeitung einer betrieblichen Innovationsaufgabe zu gewinnen und zu halten. Gleichzeitig kann damit das Interesse junger Menschen für eine Beschäftigung in Brandenburger KMU und damit für eine berufliche Perspektive in der Region geweckt werden.

3. Handlungsschwerpunkt: Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg

Die im Jahr 2019 hohe Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg und insbesondere deren Anstieg bei den An- und Ungelernten verdeutlicht den Fachkräftemangel in bestimmten Berufen und Branchen. Insbesondere zeigt sie aber auch, dass die Brandenburger Betriebe durch gezielte Weiterbildung von An- und Ungelernten versuchen Fachkräftelücken zu schließen.

Allerdings führte die Pandemie zu einem drastischen Einbruch der betrieblichen Weiterbildung, sodass diese in Brandenburg mit 33 Prozent im ersten Halbjahr 2020 auf den niedrigsten Stand seit mehr als 15 Jahren sank. Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück: Die Weiterbildungsquote stürzte von 44 Prozent im ersten Halbjahr 2019 auf 17 Prozent im ersten Halbjahr 2020 ab.[30]

Diese Entwicklung ist dramatisch, insbesondere auch, weil in starkem Maße die Teilhabe von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten von diesem Einbruch betroffen war.[31] Dabei bieten sich einerseits bessere gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten für Menschen ohne Berufsabschluss und andererseits Aufstiegsoptionen aus dem Bereich der Einfacharbeit in qualifizierte Beschäftigung. Angesichts des Umfangs von Einfacharbeit und den Handlungsbedarfen zur Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt genügen die bisherigen Anstrengungen nicht (vgl. Ausführungen im Analyseteil Abschnitt 5.2 und 6.4).

Berufliche Weiterbildung kann und muss ein Potenzialheber sein – für Beschäftigte und für Unternehmen. Sie ist der Schlüssel zur Gestaltung des Strukturwandels und der damit verbundenen Notwendigkeit, Kompetenzen kontinuierlich und flexibel anzupassen und zu erweitern.

Die digitale und die demographische Transformation, internationale bzw. globalisierte Vernetzungsprozesse und Arbeitsformen sowie der Umbau zu einer nachhaltigen und energieschonenden Wirtschaft sind Treiber sich verändernder Berufsprofile und Qualifikationsanforderungen. In Folge dessen nimmt die Dynamik der Bildungs- und Arbeitsbiographien zu. Mehr denn je ist es auch deshalb wichtig, dass sich die Bildungsangebote an den konkreten betrieblichen Bedarfen ausrichten und die zeitlichen und personellen Ressourcen in den kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigen.

Die Beschäftigten und die Betriebe stehen - auch angesichts der pandemiebedingten Beschleunigungsprozesse - vor der Aufgabe, sich mittels innovativer Lernformen in immer kürzeren Abständen neues Wissen anzueignen. Die Kontinuität der Wissensaneignung ist somit von entscheidender Bedeutung für die individuelle und betriebliche Leistungsfähigkeit und Grundvoraussetzung für eine florierende und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung.

Entlang der gesamten Berufs- und Bildungsbiographie und auf allen Qualifikationsniveaus muss das Lernen deshalb ein ganz selbstverständlicher Begleiter des Lebens- und Arbeitsalltags sein. Und vielmehr noch sollte das Lernen integraler Bestandteil einer motivierenden Weiterbildungskultur werden, die kontinuierlich und in gemeinsamer Verantwortung von Unternehmen, Politik und Sozialpartnern weiterentwickelt und dem Anspruch an eine

[30] Vgl. Betriebspanel Land Brandenburg 2020, S. 51 ff.
[31] Vgl. Betriebspanel Land Brandenburg 2020, S. 53.

zunehmend enge Verzahnung der Bildungsbereiche gerecht wird. Dies schließt auch den qualitativen und quantitativen Ausbau flexibler und bedarfsgerechter Möglichkeiten zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ein.

Hierzu gehört auch die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen[32]. Die Hochschulen sind bestrebt, ihr akademisches Weiterbildungsangebot qualitativ und quantitativ auszubauen und so auch neuen Zielgruppen in den unterschiedlichen Lebensphasen flexible und bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung anzubieten. Dabei liegen Schwerpunkte auf Angeboten zum berufsbegleitenden Studium, der Berücksichtigung von Durchlässigkeit und der Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten. Ein weiterer Schwerpunkt sind Angebote im Bereich der Veränderung der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter.

Im Rahmen der Hochschulverträge für den Zeitraum 2019-2023 sind mit den Universitäten und Fachhochschulen hochschulspezifische Maßnahmen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung vereinbart. Beispielsweise wird die Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde für den Ausbau ihrer Angebote in der akademischen Weiterbildung gefördert. Dabei wird der Schwerpunkt auf Zertifikate und modularisierte Angebote gelegt und zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung die Anrechnungsmöglichkeiten von Zertifikatsabschlüssen auf reguläre Studiengänge weiter ausgebaut.

Geplante Aktivitäten:

- ESF Weiterbildungsrichtlinie

Mit der Weiterbildungsrichtlinie fördert das Land Brandenburg die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten – einschließlich ehrenamtlicher Tätigkeit – in Unternehmen, Vereinen und Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. Die Richtlinie ist themen- und branchenoffen gestaltet, um ein breites Spektrum an Qualifizierungsbedarfen zu decken. Darüber hinaus wird im Rahmen der Richtlinie die Entwicklung akademischer Weiterbildungsangebote - insbesondere weiterbildender Studiengänge - durch die Brandenburgischen Hochschulen gefördert, mit dem Ziel, auf neue und veränderte Aufgaben im Kontext des strukturellen und digitalen Wandels des Berufsalltags reagieren zu können.

- ELER-Richtlinie „Ländliche Berufsbildung

Mit dieser Richtlinie fördert das Land die berufliche Weiterbildung von in Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Personen sowie Multiplikatoren. Die Vorhaben dienen u.a. der Verbesserung von Kenntnissen über ressourcenschonende, standort- und klimaangepasste Landbewirtschaftungstechniken, Anbau- und Tierhaltungsverfahren, der Wiederherstellung, Erhaltung und Verbesserung der mit der Land- und Forstwirtschaft verbundenen Ökosysteme, der Qualitätsproduktion und Qualitätsmanagement sowie der Diversifizierung hin zu nicht landwirtschaftlichen Tätigkeiten.

- Weiterentwicklung des Regionalen Zukunftszentrums für den digitalen Wandel

Das Zukunftszentrum bietet seit November 2019 branchenoffen und bedarfsorientiert Beratung und zielgruppenspezifische Lehr-und Lernangebote an, um den Wandel der Arbeit durch Digitalisierung und KI menschenzentriert zu gestalten. Unter anderem werden Qualifizierungspotenziale ermittelt und Transparenz über bestehende Beratungs-und Qualifizierungsangebote hergestellt.

In erster Linie sollen die Brandenburgischen KMU, deren Beschäftigte und Interessenvertretungen gestärkt werden. Ein besonderer Fokus liegt aber auf Betrieben der Altenpflege und des Handwerks, für die zusätzliche Angebote bereitstehen. Das Zukunftszentrum verfolgt dabei einen integrativen Ansatz und ist bestrebt Schnittstellen zwischen beiden Branchen herauszuarbeiten, bspw. hinsichtlich alterns- und altersgerechten Wohnens und Bauens. Anhand des Einbezugs der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen verfolgt das Zukunftszentrum außerdem das Ziel, Betriebe für eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur zu sensibilisieren.

[32] S. auch BMBF, https://www.bmbf.de/de/wissenschaftliche-weiterbildung-1311.html

3. Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten

Handlungsschwerpunkt: Gute Arbeit in Zeiten des Wandels

In Zeiten, in denen schon allein demografisch bedingt, das Arbeitskräftepotenzial geringer wird und der Anteil älterer Beschäftigter steigt (vgl. Ausführungen im Analyseteil, Abschnitt 1), gilt es verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, vorhandene Arbeits- und Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben in besonderem Maße gezeigt, wie wichtig es ist, sich gerade in Zeiten von Krisen und Veränderungen für die eigenen Beschäftigten zu engagieren, um diese und damit ihr Wissen und Können nicht an andere Unternehmen oder Branchen zu verlieren. Attraktive Arbeitsbedingungen im Sinne Guter Arbeit sowie die Gestaltung von Veränderungsprozessen im Dialog mit den Beschäftigten sind dafür ein wichtiger Schlüssel.

Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie haben dazu geführt, dass Unternehmen in einem deutlich höheren Umfang die Arbeit im Homeoffice ermöglicht haben, indem sie arbeitsorganisatorische Regelungen für die Arbeit außerhalb des Büros geschaffen und für die technische Ausstattung gesorgt haben. Es darf erwartet werden, dass diese Entwicklung in vielen Unternehmen den pandemischen Zustand „überleben“ wird. Die Möglichkeit des zeitweisen oder vollständigen Arbeitens unabhängig vom Unternehmensstandort kann einen wichtigen Faktor für das Gewinnen und Halten von Fach- und Arbeitskräften darstellen. Dies eröffnet besondere Chancen für die Personalgewinnung unabhängig von Wohnorten und Pendeldistanzen, soweit diese Beschäftigungsoption für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite realisierbar ist. Eine längerfristige Bindung des Personals auf diesem Weg wird jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn auch bei der ortsunabhängigen Arbeit die Kriterien Guter Arbeit gelten. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, für die Einbeziehung in betriebliche Kommunikations- und Entscheidungsprozesse und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Geplante Aktivitäten:

- Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land Brandenburg

Eine funktionierende Sozialpartnerschaft in Branche und Betrieb zahlt sich nicht nur in der Krise aus, sondern leistet auch einen Beitrag für mehr Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Seit Ende 2011 setzen sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften unter Moderation des Arbeitsministeriums im Sozialpartnerdialog für eine Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land ein. Die „Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie“ (ESF) lief zum Ende des Jahres 2021 aus. An deren Stelle tritt in Teilen das Brandenburger Zukunftszentrum, zudem sollen in der neuen ESF-Förderperiode gezielt Projekte aus der überarbeiteten Bundes-Sozialpartnerrichtlinie für Brandenburger Projekte beantragt werden. Der Anspruch einer sozialpartnerschaftlichen Perspektive wird fortgeführt. Der Sozialpartnerdialog entwickelt gemeinschaftlich neue Ansätze und Maßnahmen. Sozialpartnerschaft und betriebliche Mitbestimmung sind nicht zu trennen, dementsprechend werden die Öffentlichkeitsaktivitäten und die jährliche Brandenburger Betriebsrätekonferenz fortgeführt.

- Erhöhung der Tarifbindung

Die bundesweite Erosion der Tarifbindung über die letzten Jahrzehnte führt zu eklatanten Unterschieden der verschiedenen Arbeitswelten und setzt das „Wettbewerbsprinzip“ um Innovationen und Ideen mit Lohndumping unter Druck. Zuletzt konnte die Tarifbindung stabilisiert werden. Voraussetzungen einer hohen Tarifbindung sind ein hoher Organisationsgrad der Interessensvertretungen auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch der Beschäftigten. Hierzu sollen die obigen Maßnahmen zur Stärkung der Sozialpartnerschaft beitragen. Es widmen sich die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure im Bündnis für Gute Arbeit aber auch in anderen Fragen einer höheren Tarifbindung, so bspw. im Aktionsprogramm Zukunft Handwerk, welches zwischen dem DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, dem Handwerkskammertag Brandenburg und der Landesregierung verabredet wurde. Darüber hinaus kann die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen dazu beitragen, zu hohe Lohnspreizungen zu bremsen und Haltelinien nach unten einzuziehen. Das Land Brandenburg setzt sich ferner dafür ein, dass bundesseitig unter Berücksichtigung der Tarifautonomie gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die Anreize für Be-

schäftigte zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur vermehrten Anwendung von Tarifverträgen setzen. Die Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten sich für ihre Interessen zu organisieren und zu kollektiven Vereinbarungen zu gelangen bleibt eine dauernde Aufgabe.

4. Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen

1. Handlungsschwerpunkt: Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen

Unter den Bedingungen sich zuspitzender Fach- und Arbeitskräfteengpässe darf auf das Potenzial von Arbeits- und Langzeitarbeitslosen nicht verzichtet werden. Entsprechend dieser Ausgangslage wird es auch zukünftig notwendig sein, einen Schwerpunkt der Brandenburger Arbeitspolitik im Bereich des Abbaus von Arbeits- und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit zu setzen. Dies trägt nicht nur dazu bei, Kenntnisse und Kompetenzen zu erhalten und weitere Ressourcen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung in den Brandenburger Unternehmen zu erschließen. Vielmehr wird damit auch eine wichtige soziale Funktion erfüllt. Erwerbsarbeit ist nicht zuletzt ein wichtiger Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe und Zusammenhalt. Optionen für den (Wieder-) Einstieg in Beschäftigung bieten sich insbesondere im Bereich der Einfacharbeit (vgl. Ausführungen im Analyseteil unter 5.2).

Geplante Aktivitäten:

- Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose

Um das Potenzial Langzeitarbeitsloser nachhaltig für den Arbeitsmarkt zu realisieren, sind individuelle, intensive und langfristige Fördermaßnahmen notwendig, die den ganzen Familienkontext der Betroffenen berücksichtigen. Mit der Weiterführung des erfolgreichen Programms „Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften“ im neuen ESF-OP 2021-2027 sollen landesweit Projekte gefördert werden, die mit Hilfe eines ganzheitlichen und individualisierten Förderansatzes die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden erhöhen, ihre nachhaltige Integration in Arbeit erreichen sowie ihre soziale Situation verbessern. Hierbei werden auch die Kinder der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Familien als Fachkräfte von morgen mit in den Blick genommen.

- Jugendprogramm

In den letzten Jahren hat sich die Situation für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt entspannt. Die Beschäftigungsperspektiven waren gut und die Jugendarbeitslosigkeit sank. Trotz der guten Gesamtentwicklung führten regionale Disparitäten mit teils geringen Berufsperspektiven in ländlich geprägten Räumen und teils prekären Beschäftigungsverhältnissen zum einen zu Abwanderungsbewegungen von jungen Menschen aus Brandenburg und zum anderen zu verfestigter Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen mit multiplen Hemmnissen wie geringer Bildung, geringer Mobilität, gesundheitlichen Einschränkungen und sozialen sowie psychischen Problemlagen. Diese Personengruppe benötigt eine spezifische Unterstützung, um sie für den Arbeitsmarkt nachhaltig zu gewinnen und um sie im Land Brandenburg zu halten. Ein neues Jugendprogramm soll in der ESF-Förderperiode 2021-2027 Maßnahmen ermöglichen, die sowohl Jugendliche als auch junge Erwachsene bei der Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung begleiten und fördern, als auch Brandenburger Unternehmen bei der Suche nach jungen Nachwuchskräften unterstützen. Die jungen Menschen sollen ein passgenaues Vermittlungs-, Kompetenz- und bei Bedarf Sozialcoaching erhalten. Die Unternehmen sollen bei Fragen der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Beschäftigungshemmnissen mit dem Ziel der Nachwuchssicherung unterstützt werden.

2. Handlungsschwerpunkt: Mit neuer Pflegeausbildung Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen

Im Hinblick auf die hohe Arbeitsmarktrelevanz der Pflegeberufe sowie die gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung einer gut funktionierenden Pflege, besteht in der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung eine der Kernaufgaben der Fachkräftesicherung. Trotz des im Analyseteil dargestellten Positivtrends bei der Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Pflege muss es im Hinblick auf die zu erwartende Bedarfsentwicklung zukünftig noch besser als bisher gelingen, Beschäftigte für eine Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen. Hierbei kommt der erfolgreichen Ausgestaltung der neugeordneten Pflegeausbildung(en) sowie einer deutlich umfangreicheren Integration ausländischer Fachkräfte in der Pflege, eine wesentliche Rolle zu. Darüber hinaus erscheint es unumgänglich, die Prozesse in der Pflege weiter zu optimieren, einen guten Qualifikationsmix in den Einrichtungen zu befördern und dadurch zumindest in Teilen zukünftige Personalbedarfe zu kompensieren. Zudem sind die Pflegebetriebe darin zu unterstützen, die Möglichkeiten einer gezielten Digitalisierung noch effektiver als bisher für sich zu nutzen.

Die ambulante und stationäre Kurz- und Langzeitpflege in Brandenburg ist in besonderem Maße auf die Gewinnung zusätzlichen Fachkraftpersonals angewiesen (vgl. Ausführungen im Analyseteil unter Abschnitt 6.3). Handlungsschwerpunkte ergeben sich sowohl bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte als auch bei der Steigerung der Ausbildungszahlen im Land Brandenburg.

Geplante Aktivitäten:

- Damit ausländische Pflegefachkräfte für das Land Brandenburg gewonnen werden können, müssen Anerkennungsverfahren weiter beschleunigt werden. Es sollen Modelle an Anpassungsqualifizierungen in Brandenburg erprobt werden, die beispielsweise durch begleitende Sprachqualifizierungen zur Straffung der Verfahren beitragen, ohne die im Gesundheitsbereich zurecht hohen Anforderungen bezüglich der Anerkennung erworbener Kompetenzen zu vernachlässigen. Gleichermaßen ist zur nachhaltigen Bindung von Fachkräften die enge Zusammenarbeit mit kommunalen Akteurinnen und Akteuren erforderlich, um im Sinne einer Willkommenskultur die Rahmenbedingungen für Zuwanderung positiv zu gestalten.

- Die Pflegeausbildungen werden attraktiver gestaltet: Nach der bereits erfolgten Novellierung der Pflegefachausbildung nach dem Pflegeberufegesetz sollen auch die bisherigen Pflegehilfeausbildungen zu einer Pflegefachassistenzausbildung weiterentwickelt und generalistisch ausgerichtet werden. Gerade im Bereich der Pflegefachassistenz wird es notwendig sein, die Ausbildungszahlen perspektivisch deutlich zu erhöhen.

- Pflegeschulen werden bei der Anpassung ihrer Angebote an die vorhandene Nachfrage im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützt.

- Das an der BTU-CS vorhandene Angebot der akademischen Pflegeausbildung soll weiterentwickelt werden und ggf. auch auf andere Landesteile ausgeweitet werden.

3. Handlungsschwerpunkt: Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen

Zugewanderte Menschen können einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg und zur Internationalisierung der Brandenburger Wirtschaft leisten. Die gestiegene Anzahl ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in den Brandenburger Unternehmen zeigt deren Bedeutung schon heute. Dabei gilt es, wie im Analyseteil unter Abschnitt 6.2 herausgearbeitet, das Potenzial der bereits in Brandenburg beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer, die oft unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind, insbesondere für diejenigen Branchen zu erschließen, in denen ein expliziter Fachkräftemangel herrscht. Brandenburger Unternehmen nutzen die Möglichkeiten, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte bietet, bisher oft unzureichend. Bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland können die bestehenden Beratungsinfrastrukturen (v.a. International Talent Service der WFBB, IQ Netzwerk Brandenburg, zentrale Ausländerbehörde LDS) unterstützen. Andererseits sind auch die Unternehmen selbst gefragt, mit attraktiven Arbeitsbedingungen für eine Beschäftigung in Brandenburg zu werben und das Ankommen und Bleiben in Brandenburg durch integrative Maßnahmen in Betrieb und Umfeld zu unterstützen („Willkommenskultur").

Geplante Aktivitäten:

- Ausbau der Kooperationen der Beratungsangebote für ausländische Arbeits- und Fachkräfte

Mit dem International Talent Service der WFBB, dem IQ Netzwerk Brandenburg, der Betrieblichen Begleitagentur, der Fachstelle Migration und Gute Arbeit sowie mit der zentralen Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald stehen umfangreiche Beratungsangebote für Arbeitgeber sowie Fach- und Arbeitskräfte bezüglich der Aufnahme und Begleitung einer Beschäftigung in Brandenburg zur Verfügung. Die bestehende Zusammenarbeit dieser Stellen und ihrer Partnerinnen und Partner (Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Kommune, etc.) wird weiterentwickelt und ausgebaut.

- Fortführung der Förderung für das IQ Netzwerk Brandenburg in Trägerschaft des Landes

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" verfolgt das Ziel, die Arbeitsmarktintegration erwachsener Menschen mit Migrationsgeschichte zu verbessern. Seit 2005 werden entsprechende Konzepte, Instrumente und Handlungsempfehlungen entwickelt und umgesetzt. In Brandenburg existiert das IQ Netzwerk Brandenburg seit Oktober 2011. Die Finanzierung des Programms erfolgt aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds.

Die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse aus dem Ausland spielt bei der Fachkräfteeinwanderung eine zentrale Rolle. Das IQ Netzwerk Brandenburg bietet die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung an und führt Qualifizierungen durch, die zur Anerkennung führen.

Die Interkulturelle Kompetenzentwicklung in den Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes und in den kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zielt auf die Etablierung einer Willkommenskultur ab. Die Informationszentren Fachkräfteeinwanderung bieten den KMU Beratungen und Schulungen rund um das Thema Fachkräfteeinwanderungsgesetz an und unterstützen die Landesstrukturen bei der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Die Koordinierungsstelle des IQ Netzwerks Brandenburg ist seit Beginn im Jahre 2011 im Ministerium angesiedelt, zunächst bei der Integrationsbeauftragten, seit 2015 in der für Arbeit zuständigen Abteilung. Die Anbindung an das für Arbeitsmarktintegration zuständige Referat hat dafür gesorgt, dass der Kontakt und Austausch sowie die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in einem zuvor unbekannten Maß möglich wurde. Seither erfolgt auch eine kontinuierliche Abstimmung von Förderangeboten des Landes und im Rahmen von IQ möglichen Angeboten. So wurde es auch in der jüngeren Vergangenheit möglich durch die Zusammenführung jeweils begrenzter Ressourcen aus Landesförderung (Betriebliche Begleitagentur), WFBB (International Talent Service) und IQ (Regionale Informationszentren für Fachkräfteeinwanderung) eine umfassende und kohärente Beratungsstruktur für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu schaffen. In der nächsten Förderphase 2023 – 2026 stellt

das MWAE den Antrag auf die Fortführung der Förderung für das IQ Netzwerk Brandenburg entsprechend der künftigen Richtlinie und behält die Trägerschaft des IQ Netzwerks auch in der Zukunft.

- ESF-Förderprogramm Willkommen in Brandenburg

Mit der Schaffung des neuen ESF-Förderprogramms „Willkommen in Brandenburg“ wird die Installation von problemlösenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Kommunen für Fachkräfte aus Drittstaaten, EWG-/EU-Bürgerinnen und –Bürger und Schutzsuchende unterstützt. Damit wird Transparenz über vorhandene Angebote in den Kommunen geschaffen, ein Beitrag zur Willkommenskultur der Kommune geleistet und zur Stärkung von Haltefaktoren für internationale Fach- und Arbeitskräfte beigetragen.

- Strategische Anwerbeoffensive

Mit einer strategischen Anwerbeoffensive ist beabsichtigt, in den kommenden Jahren die Potenziale des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu nutzen und verstärkt Fachkräfte aus dem Ausland für Brandenburger Betriebe anzuwerben. Dabei sollen die Empfehlungen der Arbeitsgruppe Fachkräfteeinwanderung des Bündnisses für Gute Arbeit, die im Jahr 2021 für die Durchführung einer solchen Anwerbeoffensive erarbeitet wurden, berücksichtigt werden. Zur Vorbereitung einer solchen Anwerbeoffensive werden die Ergebnisse der Analyse der WFBB bezüglich der Bedarfe sowie der Rekrutierung, Einstellung und Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburger Betrieben berücksichtigt.

Kurzfassung Strategischer Rahmen

Seit dem Jahr 2012 prägt der strategische Leitsatz „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ die Arbeitspolitik des Landes. Mit der Fortschreibung der Fachkräftestrategie wird der Tatsache Rechnung getragen, dass das Thema Fachkräftesicherung aktueller ist denn je. Die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften hat das Niveau vor der Corona-Pandemie in den meisten Branchen bereits wieder erreicht oder sogar überschritten. Es gelingt vielen Unternehmen erst nach längerer Zeit oder gar nicht, offene Arbeits- oder Ausbildungsstellen zu besetzen. Das begrenzte Angebot an Fach- und Arbeitskräften droht damit zu einem limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg zu werden. Daher gilt es, Passungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, individuelle Entwicklungschancen zu befördern, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und letztlich das qualitative und quantitative Angebot an verfügbaren Arbeits- und Fachkräften zu erhöhen. Aus diesem Grund wird die Fachkräftestrategie des Landes zu einer Fach- und Arbeitskräftestrategie weiterentwickelt.

1. Brandenburger Gelingensfaktoren zur Fach- und Arbeitskräftesicherung

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und die LIGA der Wohlfahrtsverbände haben sich im Bündnis für Gute Arbeit gemeinsam dazu bekannt, Gute Arbeit als ihr Leitbild für eine moderne Arbeitswelt und fairen unternehmerischen Wettbewerb und damit als Grundlage für ein starkes, soziales und wirtschaftlich erfolgreiches Brandenburg anzuerkennen. Die Zusammenarbeit im Bündnis für Gute Arbeit ist Ausdruck der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Brandenburger Arbeitsmarktakteuren, die für die Umsetzung der Fach- und Arbeitskräftestrategie in Brandenburg Voraussetzung ist.

Mit der Verankerung des Themas Fachkräftesicherung in weiteren maßgeblichen Landesstrategien (z.B. Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg innoBB 2025 und der Regionalen Innovationsstrategie innoBB 2025plus, Digitalisierungsstrategie, Internationalisierungsstrategie, Leitlinien Industriepolitik Brandenburg, Gründungs- und Unternehmensnachfolgestrategie, Außenwirtschaftsoffensive, Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachbarschaftsstrategie Brandenburg-Polen und der Energiestrategie 2040) wird der breite Konsens zur Thematik und deren gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung betont.

Zielsystem der Fach- und Arbeitskräftestrategie:

Ausgehend von der Analyse des Brandenburger Arbeitsmarktes verfolgt diese Fach- und Arbeitskräftestrategie die übergeordneten strategische Ziele den Fach- und Arbeitskräftebedarf im Land Brandenburg zu sichern und sicherzustellen, dass Brandenburg ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort ist. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die Untersetzung dieser Ziele durch strategische Handlungsfelder und operative Ziele:

Strategische Ziele	Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs für Brandenburg Gewährleistung der Attraktivität Brandenburgs als Lebens- und Arbeitsort					
strategische Handlungsfelder	**Fach- und Arbeitskräfte bilden**		**Fach- und Arbeitskräfte halten**		**Fach- und Arbeitskräfte gewinnen**	
operative Ziele	*Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung*	Gewährleistung von Bedingungen, die Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben ermöglichen Gewinnung von Studierenden aus Brandenburg, dem In- und Ausland	*Gute Arbeit in Zeiten des Wandels*	Erhalt und Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen Partnerschaftliche Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt	*Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen*	Eingliederung Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben
	Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung			*Mit neuer Pflegeausbildung Fach- u. Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen*	Gewinnung von Fachkräften durch Nutzung der neugeordneten Pflegeausbildung Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Verbesserung der Integration
	Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg	Erreichung einer hohen Weiterbildungsbeteiligung zur Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt Verbesserung der Teilhabe von benachteiligten Gruppen am Arbeitsleben sowie Förderung der Aufstiegsmobilität			*Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen*	Verbesserung der Integration von in Brandenburg lebenden ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Erhöhung der Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

2. Strategisches Handlungsfeld I: Fach- und Arbeitskräfte bilden

1. Handlungsschwerpunkt: Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung

Die Potenziale der jungen Generation sollen so entwickelt werden, dass jeder junge Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht und den Übergang von der Schule in eine duale bzw. akademische Ausbildung erfolgreich meistert. Grundlage hierfür bildet das Konzept der Landesregierung zum Übergang Schule – Beruf (Landtagsdrucksache 6/2711). Ziel ist die Bündelung und Systematisierung von Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf entlang der vier Handlungsfelder: Verantwortungsstrukturen im Übergang Schule – Beruf etablieren, Berufliche Orientierung (ehemals Berufs- und Studienorientierung) fördern, Angebote für Jugendliche mit Startschwierigkeiten und Wege nach dem Schulabschluss aufzeigen. Diese vier Handlungsfelder und die einzelnen Maßnahmen sollen eng miteinander verzahnt werden, damit kein Jugendlicher verloren geht. Darüber hinaus soll die Studierendengewinnung vorangetrieben und eine bessere Studienorientierung ermöglicht werden.

Geplante Aktivitäten:

- Potenzialanalyse
- Jugendberufsagenturen

2. Handlungsschwerpunkt: Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden

Die duale Ausbildung und die Ausbildung in sozialen und pflegerischen Berufen sowie Gesundheitsberufen sind attraktiv, sie ermöglichen Lernen in der Praxis und eröffnen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Deshalb sollen Chancen und Perspektiven gegenüber Jugendlichen (auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und anderen potenziell Ausbildungsinteressierten) bekannt gemacht, Unternehmen für die attraktive Gestaltung von Ausbildung und Karrierewegen im Unternehmen sensibilisiert und über Unterstützungsangebote informiert werden. Für die betriebliche Ausbildung wie auch die Ausbildung beispielsweise im Pflegebereich stellen der demografische Wandel sowie Passungsprobleme zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage große Herausforderungen dar. Mit flankierenden Maßnahmen und Strukturen soll die erfolgreiche Einmündung in die Ausbildung und deren erfolgreicher Verlauf unterstützt werden. Den strategischen Rahmen für entsprechende Aktivitäten bildet auch weiterhin der Brandenburgische Ausbildungskonsens.

Geplante Aktivitäten:

- Verbundausbildung, Servicestellen für Verbundausbildung, Ausbildungsnetzwerke in der Landwirtschaft
- Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
- Assistierte Ausbildung Brandenburg
- Richtlinie „Türöffner: Zukunft Beruf“
- KAUSA- Landesstelle Brandenburg
- Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“
- Duales Studium
- Brandenburger Innovationsfachkräfte

3. Handlungsschwerpunkt: Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg

Die digitale und die demographische Transformation, internationale bzw. globalisierte Vernetzungsprozesse und Arbeitsformen sowie der Umbau zu einer nachhaltigen und energieschonenden Wirtschaft sind Treiber sich verändernder Berufsprofile und Qualifikationsanforderungen. Mehr denn je ist es auch deshalb wichtig, dass sich die Bildungsangebote an den konkreten betrieblichen Bedarfen ausrichten und die zeitlichen und personellen Ressourcen in den kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigen. Die Beschäftigten und die Betriebe stehen - auch angesichts der pandemiebedingten Beschleunigungsprozesse - vor der Aufgabe, sich mittels innovativer Lernformen in immer kürzeren Abständen neues Wissen anzueignen bei gleichzeitig absehbarer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Entlang der gesamten Berufs- und Bildungsbiographie und auf allen Qualifikationsniveaus sollte das Lernen integraler Bestandteil einer motivierenden Weiterbildungskultur werden, die kontinuierlich und in gemeinsamer Verantwortung von Unternehmen, Politik und Sozialpartnern weiterentwickelt und dem Anspruch an eine zunehmend enge Verzahnung der Bildungsbereiche gerecht wird. Dies schließt auch den qualitativen und quantitativen Ausbau flexibler und bedarfsgerechter Möglichkeiten zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ein. Hierzu gehört auch die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen.

Geplante Aktivitäten:

- ESF-Weiterbildungsrichtlinie
- ELER-Richtlinie „Ländliche Berufsbildung“
- Weiterentwicklung des Regionalen Zukunftszentrums für den digitalen Wandel

3. Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten

Handlungsschwerpunkt: Gute Arbeit in Zeiten des Wandels

Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben in besonderem Maße gezeigt, wie wichtig es ist, sich gerade in Zeiten von Krisen und Veränderungen für die eigenen Beschäftigten zu engagieren, um diese und damit ihr Wissen und Können nicht an andere Unternehmen oder Branchen zu verlieren. Brandenburg bekennt sich zu Guter Arbeit als Leitmotiv der Arbeitspolitik des Landes und damit auch als zentrales Steuerungselement zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Geplante Aktivitäten:

- Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land Brandenburg
- Erhöhung der Tarifbindung

4. Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen

1. Handlungsschwerpunkt: Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen

Unter den Bedingungen sich zuspitzender Fach- und Arbeitskräfteengpässe darf auch auf das Potenzial von Arbeitslosen und insbesondere Langzeitarbeitslosen, darunter insbesondere Familien und junge Menschen nicht verzichtet werden. Entsprechend dieser Ausgangslage wird es auch zukünftig notwendig sein, einen Schwerpunkt der Brandenburger Arbeitspolitik im Bereich des Abbaus von Langzeitarbeitslosigkeit zu setzen. Damit wird zugleich die soziale Funktion gesellschaftlicher Teilhabe unterstützt.

Geplante Aktivitäten:

- Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose
- Jugendprogramm

2. Handlungsschwerpunkt: Mit neuer Pflegeausbildung Fach-und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen

Im Hinblick auf die hohe Arbeitsmarktrelevanz der Pflegeberufe sowie die gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung einer gut funktionierenden Pflege soll es im Hinblick auf die zu erwartende Bedarfsentwicklung zukünftig noch besser als bisher gelingen, Beschäftigte für eine Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen. Hierbei kommt der erfolgreichen Ausgestaltung der neugeordneten Pflegeausbildung(en) sowie einer deutlich umfangreicheren Integration ausländischer Fachkräfte in der Pflege, eine wesentliche Rolle zu. Darüber hinaus sollen die Prozesse in der Pflege weiter optimiert, eine guter Qualifikationsmix in den Einrichtungen befördert und dadurch zumindest in Teilen zukünftige Personalbedarfe kompensiert werden. Zudem sollen die Pflegebetriebe darin unterstützt werden, die Möglichkeiten einer gezielten Digitalisierung noch effektiver als bisher für sich zu nutzen.

Geplante Aktivitäten:

- Anerkennungsverfahren beschleunigen/Erprobung von Modellen für Anpassungsqualifizierungen in Brandenburg/Willkommenskultur
- Pflegefachassistenzausbildung weiterentwickeln und generalistisch ausrichten
- Pflegeschulen werden bei der Anpassung ihrer Angebote an die vorhandene Nachfrage im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützen
- Angebot der akademischen Pflegeausbildung an der BTU Cottbus weiterentwickeln und ggf. auf andere Landesteile ausweiten

3. Handlungsschwerpunkt: Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen

Zugewanderte Menschen können einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg und zur Internationalisierung der Brandenburger Wirtschaft leisten. Die gestiegene Anzahl ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in den Brandenburger Unternehmen zeigt deren Bedeutung schon heute. Dabei gilt es, das Potenzial der bereits in Brandenburg beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer, die oft unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind, insbesondere für diejenigen Branchen zu erschließen, in denen ein expliziter Fachkräftemangel herrscht. Brandenburger Unternehmen sollen dabei unterstützt werden, die Möglichkeiten, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte bietet, stärker zu nutzen. Daneben sind auch die Unternehmen selbst gefragt, mit attraktiven Arbeitsbedingungen für eine Beschäftigung in Brandenburg zu werben und das Ankommen und Bleiben in Brandenburg durch integrative Maßnahmen in Betrieb und Umfeld zu unterstützen („Willkommenskultur").

<u>Geplante Aktivitäten:</u>

- Ausbau der Kooperationen der Beratungsangebote für ausländische Arbeits- und Fachkräfte
- Fortführung der Förderung für das IQ Netzwerk Brandenburg in Trägerschaft des Landes
- ESF- Förderprogramm „Willkommen in Brandenburg"
- Strategische Anwerbeoffensive

Literatur

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (mehrere Jahrgänge): Pflegestatistik des Landes Brandenburg. Unveröffentlicht

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021 a): Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021 b): Bevölkerungsstand im Land Brandenburg

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021c): Krankenhäuser im Land Brandenburger, mehrere Jahrgänge. Eingesehen unter: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik_SB. asp? Ptyp=700&Sageb=23000&creg=BBB&anzwer=11, am 11.03.2021

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021d): Berufsbildungsstatistik und Statistik der Schulen. Eingesehen unter: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/inhalt-statistiken.asp, am 12.03.2021

BA, Bundesagentur für Arbeit (mehrere Jahrgänge): Beschäftigtenstatistik. Eingesehen unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/

BA, Bundesagentur für Arbeit (mehrere Jahrgänge): Entgeltstatistik. Eingesehen unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/

BA, Bundesagentur für Arbeit (mehrere Jahrgänge): Arbeitslosenstatistik. Eingesehen unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/

BA, Bundesagentur für Arbeit (mehrere Jahrgänge): Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit. Eingesehen unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/

BA, Bundesagentur für Arbeit (2020): Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg

BA, Bundesagentur für Arbeit (2021): Dauer von Beschäftigung - Deutschland und Länder (Jahreszahlen). Eingesehen unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche Formular.html?nn=1523068&topic_f=beschaeftigung-sozbe-dauern, am 29.04.2021

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (XXXX): Vertragslösungsquote bei Ausbildungsverträgen im Ländervergleich (Porep)

bpb, Bundeszentrale für politische Bildung (2020): Folgen der Arbeitslosigkeit. Eingesehen unter: https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/305686/folgen-der-arbeitslosigkeit, am 09.07.2020

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotentiale von Berufen in Deutschland. Nürnberg

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): Substituierbarkeitspotentiale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg

DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Ausbildungsreport 2020. Eingesehen unter: https://www.dgb.de/++co++b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123, am 01.07.2021

Eurostat (2020): Online-Datenbank: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Alter (Stand: 04/2020), eigene Berechnungen

IAB, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Berlin-Brandenburg (2017): IAB Forschungsbericht Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/2017. Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. Eingesehen unter: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0317.pdf, am 09.07.2021

IAB, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Berlin-Brandenburg (2018): Berufswechseldynamik auf dem Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt, unveröffentlicht

IAB, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Berlin-Brandenburg (2019): IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

IAB Job-Futuromat. Eingesehen unter: https://job-futuromat.iab.de/, am 10.05.2021

ISW (Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung GmbH) (2018): Endbericht zur Studie: Einfacharbeit in Brandenburg: Beschäftigungspotenziale zur Integration von Langzeitarbeitslosen? Eingesehen unter: https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~21-02-2019-ergebnisse-der-studie-einfacharbeit-in-brandenburg, am 12.01.2021

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2014): Brandenburger Fachkräftestudie Pflege, Kurzfassung. Potsdam

MSGIV, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2021): Pflegedossiers: Daten und Fakten zur Pflege im Land Brandenburg. Eingesehen unter: https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/themen/soziales/pflege/daten-und-fakten-zur-pflege/#, am 11.03.2021

MWAE, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2020): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der vierundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Potsdam

MWAE, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2021b): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der fünfundzwanzigsten Befragungswelle des Betriebspanels Brandenburg. Potsdam (in Veröffentlichung)

MWAE, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2021): Fachkräftesicherung. Eingesehen unter: https://mwae.brandenburg.de/de/fachkr%c3%a4ftesicherung/ bb1.c.691288.de, am 01.07.2021

Seibert, Holger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): Präsentation Fachkräftesituation und Ausbildungsgeschehen in der Lausitz. Fachkräfte-Workshop Lausitz am 01.10.2020 in Cottbus.

SÖSTRA, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (2019): Analyse der regionalstrukturellen Bedeutung von Bildungsdienstleistern im Land Brandenburg. Abschlussbericht Für die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB). Berlin

SÖSTRA, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (2020): Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg.

SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP), Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw), Kompetenzzentrum für Klinische Studien Bremen (KKSB) (2020): Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Bremen

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH (2021): Netz_WB – Weiterbildungsverbünde als lernförderliche Strukturen. Eingesehen unter: http://tamen.de/projekte/netz_wb/, am 30.06.2021

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2017): Wirtschaft 4.0 in Brandenburg! Eine explorative Vorstudie der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH. Potsdam

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2018): Langfassung der Studie Arbeit 4.0 in Brandenburg. Ergebnisse zu Digitalisierungsniveau, Beschäftigungseffekten, Arbeitsformen, Qualifizierungsbedarfen. Potsdam

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2019): Weiterbildung 4.0 – eine explorative Bestandsaufnahme zur Situation Brandenburger Weiterbildungsträgern unter den Bedingungen einer voranschreitenden Digitalisierung. Unveröffentlicht

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2021a): Pflege 4.0 im Land Brandenburg? Eine explorative Analyse zum Stand der Digitalisierung in der Brandenburger Langzeitpflege. In Veröffentlichung

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2021b):
Befragung zur Fachkräfteentwicklung in der Lausitz. Ergebnisse. Potsdam

WFBB, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (2021c): Die Bedeutung von internationalen Arbeits- und Fachkräften für den Brandenburger Arbeitsmarkt. Potenziale und Herausforderungen für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Potsdam

ZAB, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (2015): Einrichtungsbefragung zur Situation in ausgewählten Gesundheitsfachberufen in Berlin-Brandenburg. Potsdam