

Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen

Landespolitischer Rahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung

vorgetragen von Frau Dr. Friederike Haase

Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie des Landes

Verschärfung der Fachkräfteengpässe

- Demografischer Rückgang des Erwerbspotenzials erschwert für Unternehmen zunehmend die Suche nach Auszubildenden und Fachkräften
- trotz Corona-Krise verschärften sich die Fachkräfteengpässe in Brandenburg zwischen 2017 (ca. 28% aller gemeldeten Stellen in Berufsgruppen mit Engpässen) und 2020 (ca. 41% der Stellen) weiter
 - begrenztes Angebot an Fach- und Arbeitskräften droht zu einem limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg zu werden
 - Erhöhung des qualitativen und quantitativen Angebots an Arbeits- und Fachkräften erforderlich
 - Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie des Landes „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ zu einer **Fach- und Arbeitskräftestrategie** (März 2022)



Strategisches Handlungsfeld I: Fach- und Arbeitskräfte bilden

In den nächsten Jahren werden die umfangreichsten Fachkräfteengpässe (in absoluten Zahlen) in Berufen mit betrieblicher und schulischer Ausbildung entstehen.

Daher wurden in der Fachkräftestrategie folgende Handlungsschwerpunkte im Hinblick auf die **berufliche Bildung** hervorgehoben:

- I. Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung
- II. Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden
- III. Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg

Wichtige Förderinstrumente (Europäischer Sozialfonds Brandenburg):

Initiative Sekundarstufe II (INISEK)/ Praxisnahe Berufsorientierung;

Türöffner: Zukunft Beruf; Programm zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem (PAV);

Förderung der beruflichen Weiterbildung



Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten

Handlungsschwerpunkt: Gute Arbeit in Zeiten des Wandels

- Kooperation von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und LIGA der Freien Wohlfahrtspflege im **Bündnis für Gute Arbeit**
- Ziele: Gestaltung der modernen Arbeitswelt, fairer unternehmerischer Wettbewerb als Grundlage für ein starkes, soziales und wirtschaftlich erfolgreiches Brandenburg
- Anständige Bezahlung, sichere Arbeitsplätze, vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen, betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz, funktionierende Sozialpartnerschaft mit zukunftsfähigen Tarifverträgen

Förderinstrumente (Europäischer Sozialfonds Bund):

unternehmensWert: Mensch/ INQA-Coaching; Sozialpartnerrichtlinie; Zukunftszentrum Brandenburg



Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen

Unter den Bedingungen von Fach- und Arbeitskräfteengpässen gilt es, sowohl die Potenziale von in Brandenburg lebenden Personen zu heben als auch den Bedarf durch Zuwanderung zu decken. Ein zentrales Instrument ist dabei die Durchführung und begleitende **Unterstützung beschleunigter Fachkräfteverfahren** nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz in ganz Brandenburg. Daneben beinhaltet die Fachkräftestrategie zwei weitere Handlungsschwerpunkte:

- I. Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen
- II. Mit neuer Pflegeausbildung Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen
- III. Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen

Wichtige Förderinstrumente (Europäischer Sozialfonds Brandenburg):

Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften; Einstiegszeit/ Perspektive Job; Arbeitsmarktintegration Geflüchteter/ Willkommen in Brandenburg

+ Integration durch Qualifizierung - IQ Netzwerk Brandenburg (Europäischer Sozialfonds Bund)



Mit Frauen gegen Fachkräftemangel?

Haben wir noch eine „stille Reserve“?

- Arbeitslosenquote (August 2022): 5,8% (Frauen: 5,7%; Männer: 6,0%)
Bei der Betrachtung des anteiligen Bestandes an Arbeitslosen wird deutlich, dass der Bestand an arbeitslosen Frauen mit 46 Prozent (35.960 Personen) unter dem Bestand an arbeitslosen Männern mit 54 Prozent (41.430 Personen) liegt. Dieser Effekt hat sich in den vergangenen elf Jahren konstant verstetigt und wird insbesondere dadurch gefördert, dass der Arbeitsmarkt im Land Brandenburg nicht vorwiegend industriegeprägt ist. Vielmehr handelt es sich vermehrt um Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung, um verarbeitendes Gewerbe und um kleine und mittelständische Unternehmen. Die vorbenannte Lage am brandenburgischen Arbeitsmarkt ermöglicht es vielen Frauen einer Beschäftigung nachzukommen, weshalb die Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber der der Männer geringer ist.
- Insgesamt sehr hohe Erwerbstätigkeit in Brandenburg, höchste Erwerbstätigenquote bei Frauen im Bundesländervergleich (2021: 80,6%)



Teilzeitbeschäftigung als Chance oder vertane Chance?

Aus den Statistiken der BA wird deutlich, dass Frauen aus dem SGB II vorrangig in eine Teilzeitbeschäftigung integriert werden (66,7 Prozent), Männer hingegen werden mit 58,2 Prozent hauptsächlich in eine Vollzeitbeschäftigung integriert. Das führt bei einer Vielzahl von Frauen dazu, dass sie weiterhin als sogenannte „Aufstockerinnen“ im Grundsicherungssystem verbleiben, was unter anderem auch statistischen Auswirkungen auf die geringen Arbeitslosenzahlen bei Frauen hat (Teilzeitbeschäftigung = kein Status: arbeitslos).

Ziel sollte aber eine nachhaltige, bedarfsdeckende Integration sein.

- generell: Brandenburg hat nach Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich den zweithöchsten Anteil abhängig beschäftigter Frauen, die Teilzeit arbeiten, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden ist (37,9%; D: 13,1%).
- Ausschöpfung der Erwerbspotenziale unfreiwilliger Teilzeit



Rolle europäischer Fördermittel bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie

Europäischer Sozialfonds (ESF)

Verschiedene Handlungsschwerpunkte und Aktivitäten werden aus Mitteln des ESF Brandenburg gefördert, insbesondere die **Verbesserung der Ausbildung** sowie die Unterstützung der Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung.

Passungsprobleme zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage stellen in Brandenburg eine besonders große Herausforderung dar. Flankierende Maßnahmen der Berufsorientierung und Strukturen der Ausbildungsbegleitung sollen daher dazu beitragen, das System der dualen Ausbildung im Land zu stärken.

Darüber hinaus können Unternehmen durch die bestehenden Beratungsinfrastrukturen z.B. bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützt werden. Diese werden z.T. aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert und arbeiten vor Ort mit weiteren Partnern zusammen (z.B. Wirtschaftsförderung Brandenburg, Betriebliche Begleitagentur, zentrale Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald, Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Kommunen).



Chancengleichheit in den Europäischen Strukturfonds

Bereichsübergreifender Grundsatz (Querschnittsziel)

In den Strukturfonds ist grundsätzlich u.a. sicherzustellen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen während der gesamten Programmplanung, -umsetzung und -begleitung gefördert wird. Im ESF Brandenburg wird dies durch eine Doppelstrategie gewährleistet:

- Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips und
- Durchführung von Maßnahmen, die einen spezifischen Beitrag zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung leisten.

Spezifische Maßnahmen und besonders hohe Frauenanteile u.a. bei:

- Integrationsbegleitung (gezielte Unterstützung alleinerziehender Arbeitsloser und ihrer Kinder)
- Soziale Innovation (Modellförderung zur Anpassung von KMU an den Wandel und zur Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen)
- Zuwanderung und Vielfalt als Chance (Arbeitsmarktintegration Geflüchteter)



Vortrag von Dr. Friederike Haase
Leiterin der Abteilung „Arbeit, Fachkräfte, Europäische
Strukturfonds“

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des
Landes Brandenburg (MWAE)