



Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg

„Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“

Inhalt

Vorbemerkung	3
I. Analytischer Rahmen (Stand 01.08.2024)	5
1. Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung	5
2. Digitalisierung – Künstliche Intelligenz	8
3. Regionale Besonderheiten der Fachkräftesicherung.....	16
3.1. Allgemeine regionale Unterschiede im Land Brandenburg	16
3.2. Die Lausitz als Chance und Herausforderung	19
4. Handlungsfeld I: Fachkräfte bilden.....	21
4.1 Ausbildung	21
4.2 Berufliche Weiterbildung	23
5. Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten	25
5.1 Tarifbindung	25
5.2 Einfacharbeit	26
6. Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen	29
6.1 Internationale Fach- und Arbeitskräfte.....	29
6.2 Pendleraufkommen	31
6.3 Fach- und Arbeitskräfte in der Pflege	33
6.4 Integration von Langzeitarbeitslosen in den Brandenburger Arbeitsmarkt	38
7. Zusammenfassung Analytischer Rahmen	42
II. Strategischer Rahmen.....	44
1. Brandenburger Gelingensfaktoren zur Fach- und Arbeitskräftesicherung.....	44
Das Zielsystem der Fach- und Arbeitskräftestrategie.....	45
2. Strategisches Handlungsfeld I: Fach- und Arbeitskräfte bilden	46
1. Handlungsschwerpunkt: Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung	46
2. Handlungsschwerpunkt: Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden	48

3. Handlungsschwerpunkt: Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg	50
3. Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten	52
Handlungsschwerpunkt: Gute Arbeit in Zeiten des Wandels	52
4. Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen	53
1. Handlungsschwerpunkt: Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen	53
2. Handlungsschwerpunkt: Mit neuer Pflegeausbildung Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen ..	54
3. Handlungsschwerpunkt: Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen	55
Kurzfassung Strategischer Rahmen	57
Literatur	62

Stand: März 2022 (Aktualisierung Analytischer Rahmen 08/2024)

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 Clustern¹, 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 Wandlungsprozessen 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 Arbeitssuchende 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 01.08.2024)

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 kommt 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 vor größeren Verwerfungen. Zuletzt ist die Arbeitslosigkeit in 2023 gestiegen, parallel dazu hat sich das Beschäftigungswachstum deutlich abgeschwächt.

Table 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%
2021	866.537	78.463	5,9%
2022	882.206	74.242	5,6%
2023	883.289	78.996	5,9%

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. Das Entwicklungsmuster über die Zeit hinweg mit einem Anstieg in 2020 anschließenden Rückgang und erneuten Anstieg in 2023 ist zwar in allen Qualifikationsgruppen vergleichbar. Die Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen sind jedoch beachtlich. Die Arbeitslosenquote liegt bei den Erwerbspersonen ohne eine berufliche Ausbildung in 2023 bei 27,6 Prozent und ist damit um ein Vielfaches höher als im Gesamtdurchschnitt. Bei Menschen mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung liegt die Quote bei 4,1 Prozent und bei Akademikerinnen und Akademikern nur bei 2,3 Prozent. Zudem steigt die Arbeitslosenquote bei den Menschen ohne eine berufliche Bildung im Jahr 2023 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 Fachkräftengpässen in großen Teilen des Arbeitsmarktes nieder – auch wenn in Brandenburg noch kein genereller Arbeitskräftemangel zu konstatieren ist. Trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit verschärften sich die Engpasslagen zwischen 2020 und 2023 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, 2020 und 2023 in Tabelle 1.2 zeigt, dass die Fachkräfteengpässe im Jahr 2023 deutlich ausgeprägter sind als in 2017. Während im Jahr 2017 etwa 23 Prozent aller Stellen von Engpässen betroffen sind, sind es im Jahr 2023 schon fast 45 Prozent. Die Engpasslagen finden sich ausschließlich in den qualifizierten Anforderungsniveaus (Fachkraft, Spezialist, Experten) und nicht im Helferbereich. Besonders ausgeprägt ist die Verschärfung der Engpasslage im Anforderungsniveau Fachkraft. In diesen Anforderungsniveaus sind überwiegend beruflich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Bei den Fachkräften findet sich eine deutliche Mehrheit der offenen Stellen in Engpassberufen. Diese finden sich auch über das gesamte Berufsspektrum verteilt. Damit zeigt sich hier eine deutliche Entwicklungstendenz hin zu generellen Engpässen für qualifizierte Beschäftigte.

Tabelle 1.2: Fachkräfteengpässe im Land Brandenburg

Anforderungs- niveau	2017		2020		2023	
	Zahl der Berufsgruppen in Engpasslage	Anteil der gemeldeten Stellen in Engpasslage	Zahl der Berufsgruppen in Engpasslage	Anteil der gemeldeten Stellen in Engpasslage	Zahl der Berufsgruppen in Engpasslage	Anteil der gemeldeten Stellen in Engpasslage
Insgesamt	50	23,4%	76	33,9%	98	44,9%
Fachkräfte	18	23,1%	31	36,6%	49	57,6%
Spezialisten	16	43,7%	22	54,1%	30	46,1%
Experten	16	58,6%	23	64,0%	19	57,5%

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

In allen betrachteten Jahren sind mehr als die Hälfte der offenen Stellen bei den akademisch qualifizierten Experten in Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen verortet. Diese 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 2023 sind etwa 59 Prozent aller gemeldeten Stellen und 58 Prozent der SV-Beschäftigten diesem Bereich zuzuordnen. Hinsichtlich des Gesamtarbeitsmarktes sind die Engpasslagen bei den Fachkräften daher besonders bedeutsam.⁵ 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, kam es zwischen 2010 und 2022 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 18 und 64 Jahren (das sog. Erwerbspersonenpotenzial). Das Erwerbspersonenpotenzial sank um etwa 106.000 Menschen bzw. 7 Prozent. Bis zum Jahr 2030 wird es zu einem weiteren Rückgang kommen. Wie stark dieser Rückgang

⁴ Für die Erfassung von Fachkräfteengpässen werden die beiden Indikatoren „Zahl der Arbeitsuchenden je gemeldete Stelle“ sowie die „berufsspezifische Arbeitslosenquote“ differenziert nach Berufsgruppen (3-Steller) 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 (BA 2020). Für die Arbeitslosenquote sind Werte zwischen 3 und 4 Prozent schwache Hinweise und Werte kleiner 3 Prozent starke Hinweise auf Engpässe. Hinsichtlich der Zahl der Arbeitssuchenden je Stelle ist zwischen Fachkräfte/Spezialisten und Experten zu unterscheiden. Bei den Fachkräften/Spezialisten stellen Werte zwischen 2 und 3 schwache Hinweise und Werte kleiner 2 starke Hinweise auf Engpässe dar. Für die Experten sind Werte kleiner 4 starke Hinweise und zwischen 4 und 5 schwache Hinweise. 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.

⁵ Der Anteil von 58 Prozent Stellen mit Engpässen bei den Experten in 2023 in Tabelle 1.2 entspricht etwa 6 Prozent aller Stellen. Der Wert von etwa 58 Prozent bei den Fachkräften repräsentiert hingegen fast 34 Prozent aller Stellen.

ausfallen wird, hängt insbesondere davon ab, wie sich die Wanderungszahlen in den nächsten Jahren entwickeln werden. Bei einer eher schwachen Zuwanderung rechnet das Statistische Bundesamt mit einem Rückgang von etwa 170.000 Menschen von 2022 bis 2030 (Rückgang von 11,4 Prozent). Eine stärkere Zuwanderung würde die demografisch bedingte Entwicklung deutlich abmildern und auf einen Rückgang von etwa 5 Prozent oder 76.000 beschränken.

Tabelle 1.3: Bevölkerungsstand im Land Brandenburg zum 31.12.

Jahr	Insgesamt	unter 18	18 bis unter 65	65 und mehr
2010	2.503.273	338.322	1.601.778	563.173
2022	2.573.135	420.366	1.495.955	656.814
2030 - schwache Zuwanderung*	2.475.500	394.700	1.326.100	754.800
2030 - starke Zuwanderung*	2.605.900	421.500	1.419.800	764.500

Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt. * Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung in unterschiedlichen Varianten mit Basis 2020

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 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 2022 für die 15 bis 64-Jährigen 80,5 Prozent.⁶ 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 69,5 Prozent im Jahr 2022 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 dürfte.

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 2022 mit etwa 77 Prozent nur leicht unter dem Gesamtdurchschnittswert der 15 bis 64-Jährigen. Die Arbeitslosenquote ist bei den Älteren mit 6 Prozent in 2023 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 aufgrund der demografischen Struktur aber auch in Zukunft von erheblicher Bedeutung.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und erfolgreicher Ansiedlungsprojekte erscheint eine weiterhin positive Entwicklung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt trotz der aktuellen Einflüsse des Kriegs in der Ukraine

⁶ Damit liegt die Erwerbstätigenquote in Brandenburg leicht über dem bundesweiten Durchschnitt, der in 2022 bei 79,3 Prozent lag (Eigene Berechnung, Statistisches Bundesamt, 2024).

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 notwendig, dass Produktivitätssteigerungen der Wirtschaft die erwarteten Fachkräfteengpässe abmildern. Im nationalen Vergleich zeigt sich hier noch Nachholbedarf der Brandenburger Wirtschaft. Im Jahr 2022 liegt die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde in Brandenburg bei 51,50 Euro und im bundesweiten Durchschnitt bei 57,26 Euro (was immerhin einem Produktivitätsunterschied von etwa 10 Prozent entspricht). Zwar ist der Produktivitätsrückstand in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Ungeachtet dessen bestehen aber weitere Entwicklungspotenziale. Produktivitätsorientierte betriebliche Investitionen sind auch ein Mittel zum Umgang mit Fachkräfteengpässen.

2. Digitalisierung – Künstliche Intelligenz⁷

KI-Lösungen bieten für eine Vielzahl an Unternehmen teilweise umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten, sei es im Hinblick auf die Optimierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen oder auch bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder. Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit regionaler Wirtschaftsräume wird zukünftig zunehmend davon abhängen, inwieweit es gelingt, solche Technologien zu adaptieren und ökonomisch nutzbar zu machen. Wesentliche Grundlage für eine bedarfsgerechte sowie technisch-organisatorisch innovative Nutzung von KI-Anwendungen ist die kontinuierliche und vorausschauende Qualifizierung von Fachpersonal. Solange technische, soziale und organisatorische Kompetenzen⁸ nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, lassen sich unternehmerische Entwicklungsspielräume nur eingeschränkt identifizieren und nutzen. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neuen Technologien nicht sinnvoll anwenden können und deren Implementierung sowie Weiterentwicklung im Betrieb vorantreiben, können technische Prozesse ins Leere laufen bzw. hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben (Kampe et al. 2017, Porep et al. 2018). Benötigt werden geeignete Qualifizierungskonzepte mit entsprechenden Curricula für Aus- und Weiterbildung, welche perspektivisch entstehende Kompetenzbedarfe bei der Anwendung, Implementierung und Weiterentwicklung von KI im Betrieb antizipieren.

In enger Kooperation der Bereiche WFBB Arbeit sowie der Zentralen Anlaufstelle KI (ZAKI) Brandenburg hat die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg durch die index GmbH eine entsprechende Analyse von Online-Stellenanzeigen erarbeiten lassen, den sog. „Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg“ (index.de/kompetenzmonitor). In Auftrag gegeben wurde eine KI gestützte Auswertung von Online-Stellenanzeigen⁹ für Arbeitsstellen in Berlin und Brandenburg für die Jahre 2018 und 2022. Ausgewertet wurde, wie häufig 107 identifizierte KI-Kompetenzen in den Online-Stellenanzeigen genannt wurden und welchen Berufen sowie welchen Branchen die

⁷ Künstliche Intelligenz (KI), ist ein Teilgebiet der [Informatik](#), das sich mit der [Automatisierung](#) intelligenten Verhaltens und dem [maschinellen Lernen](#) befasst. (...) Intelligenz kann verstanden werden als die Eigenschaft, die dazu befähigt, sich angemessen und vorausschauend in einer sich ändernden Umgebung zu agieren.

Hiernach verlangt Intelligenz nach mindestens folgenden Fähigkeiten:

- sich ändernde Umgebungsdaten wahrzunehmen und darauf reagieren zu können,
- Informationen aufzunehmen, zu verarbeiten und als Wissen zu speichern,
- Sprache zu verstehen und zu erzeugen (über eine Input- und Output-Informationsschnittstelle zu Verfügen),
- Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen.

(frei nach Wikipedia)

Intelligenz ermöglicht es:

- auf Basis gesammelter Erfahrungen (Daten) die Reaktionsmuster auf bekannte Herausforderungen zu variieren und so Lösungsprozesse zu optimieren.
- auf Basis gesammelter Erfahrungen (Daten) angemessen auf bisher nicht bekannte Herausforderungen zu reagieren.

Entsprechend dieses spezifischen Potenzials von Intelligenz, kommt der Art und der Effizienz von Lernprozessen eine wesentliche Bedeutung für die Leistungsfähigkeit der Intelligenz zu. Die Umsetzung standardisierter Prozesse (unabhängig davon wie komplex diese erscheinen) verlangt nach diesem Verständnis nicht nach Intelligenz.

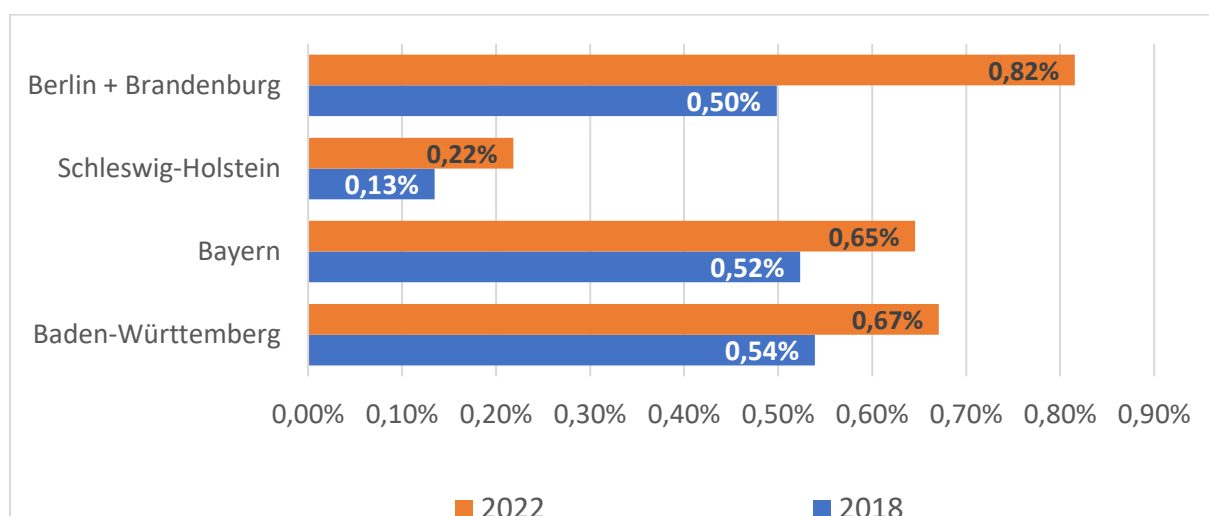
⁸ Mit Kompetenzen sind hier konkrete, handlungsorientierte Kenntnisse und Fertigkeiten gemeint, die mit einem bestimmten Tätigkeitsprofil verbunden sind.

⁹ Im Rahmen der Analyse wurden sog. Dublikate – also Stellenanzeigen in unterschiedlichen Quellen, die sich aber auf die gleiche Stelle beziehen – entfernt, so dass sich hinter jeder Stellenanzeige auch eine Stelle (bzw. Vakanz) verbirgt.

Stellenanzeigen mit KI-Bezug zuzuordnen sind. Hierbei wurde zum einen die Durchdringung des Berlin-Brandenburger Arbeitsmarktes mit ausgewählten KI-Kompetenzen erfasst. Zum anderen wurden KI-relevante Berufe identifiziert und deren Kompetenzprofil herausgearbeitet. Die Auswertung von zwei Erhebungszeiträumen ermöglicht es, Hinweise auf einen KI-spezifischen Kompetenzwandel abzuleiten. Darüber hinaus werden die Auswertungen zur KI-Durchdringung des Berlin-Brandenburger Arbeitsmarktes mit der Situation in Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein verglichen, um die Analyseergebnisse qualifizieren zu können.

Zentrales Ergebnis der Analysen ist, dass die Region Berlin-Brandenburg inzwischen zu den Spitzenreitern bei der Nutzung von KI-Technologien zählt. Der Anteil der Online-Stellenanzeigen mit KI Bezug bezogen auf alle Online-Stellenanzeigen liegt im Jahr 2022 deutlich über den Werten der Vergleichsregionen (Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1 Anteil von Online-Stellenanzeigen, in denen KI-Kompetenzen benannt werden im regionalen Vergleich für die Jahre 2018 und 2022



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Die Spitzenposition geht auf ein überdurchschnittlich dynamisches Wachstum seit 2018 zurück. Die Daten zeigen aber auch, dass das Thema KI in den Online-Stellenanzeigen noch immer ein Randthema ist und nur bei wenigen Betrieben auf der Agenda steht. Wie die nachstehende Tabelle zeigt, wiesen von den 1.083.546 erfassten Online-Stellenanzeigen in der Region Berlin Brandenburg für das Jahr 2022 nur 8.838 einen Bezug zu den identifizierten KI-Kompetenzen auf.

Tabelle 2.1 Anzahl erfasster Online-Stellenanzeigen im Jahr 2022 insgesamt sowie hiervon Stellen mit KI-Bezug im regionalen Vergleich

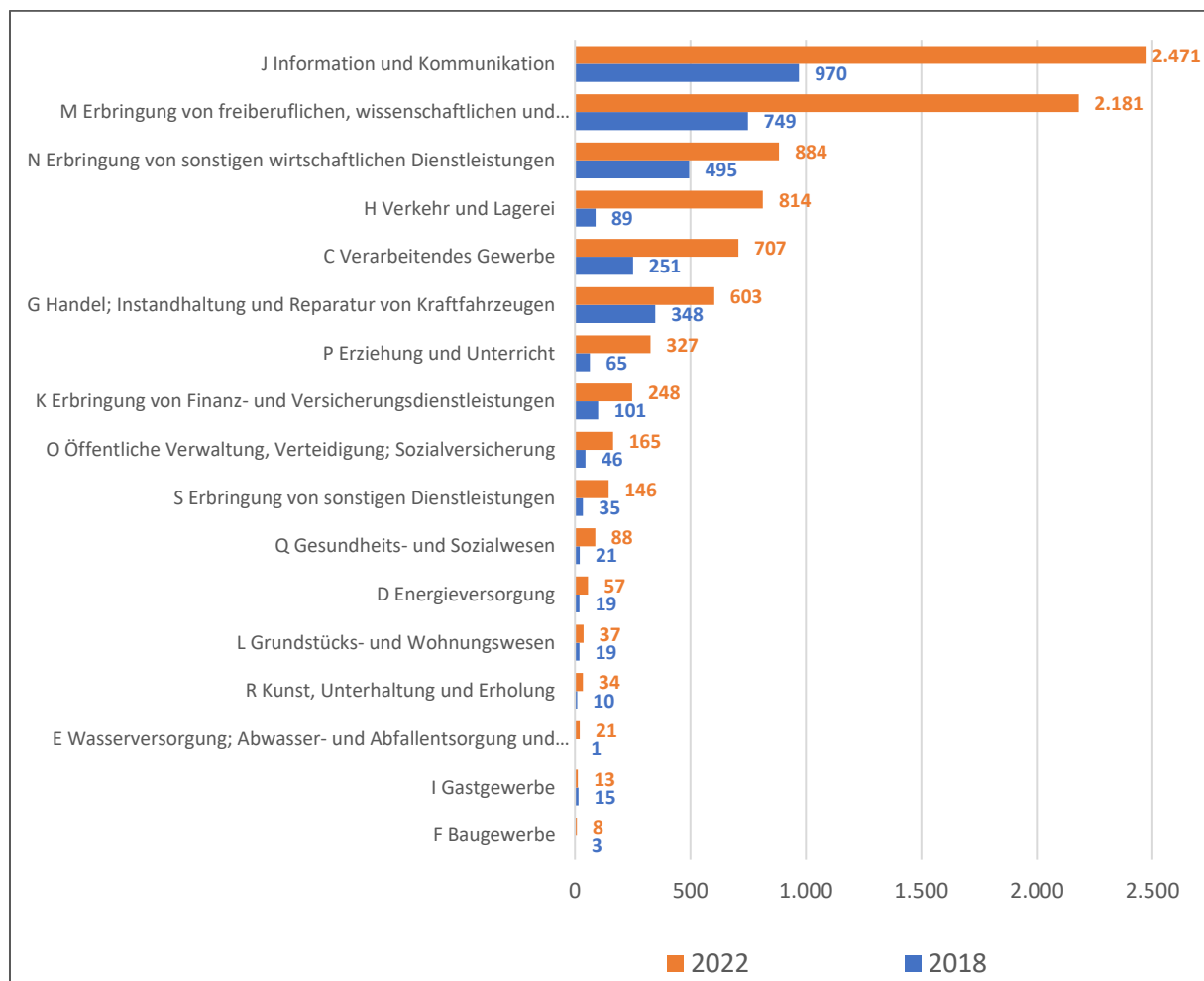
	2022	
	Online-Stellenanzeigen insgesamt	Online-Stellenanteigen mit KI-Bezug
Baden-Württemberg	1.767.059	11.854
Bayern	2.089.550	13.495
Schleswig-Holstein	367.304	802
Berlin-Brandenburg	1.083.546	8.838

WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Die Auswertung der Online-Stellenanzeigen nach Wirtschaftsabteilungen zeigt, dass KI-Anwendungen in Berlin-Brandenburg einen starken Bezug zum Dienstleistungssektor aufweisen (Abbildung 2.2). 5.536 der Online-Stellenanzeigen des Jahres 2022 mit KI-Bezug sind den Branchen „Information und Kommunikation“, „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ sowie „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ zuzuordnen. Das entspricht knapp 63 Prozent aller in Berlin-Brandenburg geschalteten

Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug. Im gleichen Zeitraum lassen sich für das Verarbeitende Gewerbe nur 707 entsprechende Anzeigen identifizieren, was einem Anteil von acht Prozent entspricht.

Abbildung 2.2 Anzahl von Online-Stellenanzeigen in den Jahren 2018 und 2022 in der Region Berlin-Brandenburg, in denen KI-Kompetenzen benannt werden nach Wirtschaftsabteilungen



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

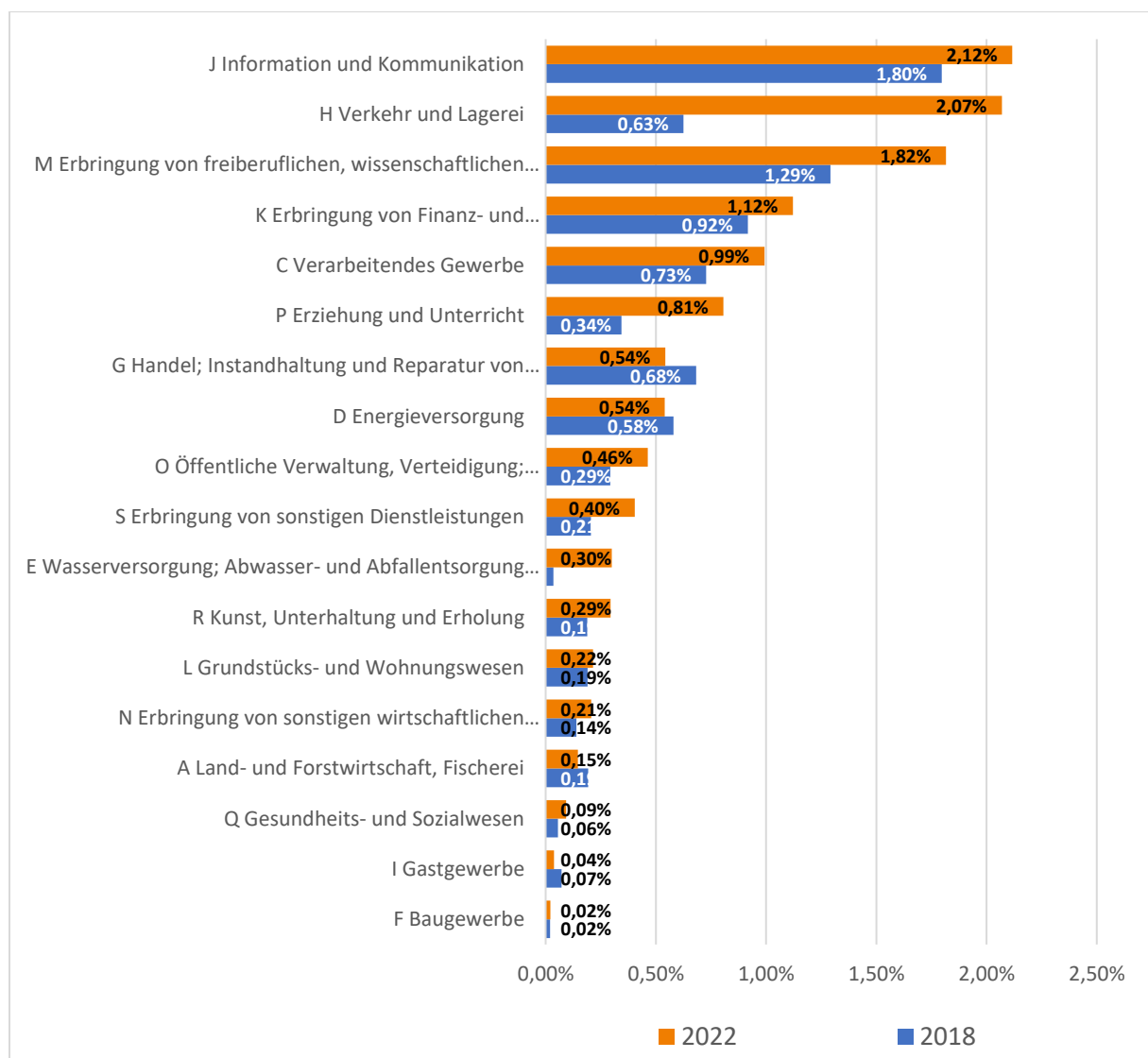
In den Vergleichsregionen finden sich die meisten Nennungen mit einem deutlichen Abstand im verarbeitenden Gewerbe (das gilt selbst für Schleswig-Holstein, allerdings auf einem insgesamt sehr geringen Niveau). Der Branche „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ auf Listenplatz Nr. 2 lassen sich knapp 19 Prozent der identifizierten Stellenanzeigen zuordnen. Die branchenspezifischen Daten im Regionalvergleich legen die Annahme nahe, dass am Wissenschafts- und Dienstleistungsstandort Berlin-Brandenburg relevante Entwicklungsarbeiten mit Bezug zu KI-Technologien geleistet werden. Dafür steht auch, dass in Berlin-Brandenburg etwa 28 Prozent aller Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug aus der Branche „Information und Kommunikation“ stammen (in Bayern sind das gut 19 und in Baden-Württemberg ca. 16 Prozent aller entsprechenden Anzeigen).

Die Anwendung solcher Technologien im Verarbeitenden Gewerbe ist in der Region Berlin-Brandenburg jedoch unterdurchschnittlich ausgeprägt. Der branchenspezifische Durchdringungsgrad¹⁰ zeigt, dass das nicht nur an der relativen Größe des Verarbeitenden Gewerbes in den Bundesländern liegt, sondern auch Unterschiede in der KI-

¹⁰ Der Durchdringungsgrad zeigt den Anteil an Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug für eine Region bzw. eine Branche oder einen Beruf bezogen auf Alle Online-Stellenanzeigen innerhalb der Region, der Branche oder des Berufs. Der Durchdringungsgrad nach Branche bildet den KI-Bezug der einzelnen Wirtschaftsbereiche im Regionalen Vergleich, unabhängig von der absoluten Größe der Branchen ab.

Orientierung (also der Bereitschaft und der Fähigkeit von Unternehmen, sich mit diesen Technologien auseinanderzusetzen)¹¹ vorliegen (Abbildung 2.3).

Abbildung 2.3: KI-Durchdringungen in der Region Berlin-Brandenburg nach Wirtschaftsabteilungen



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Die hohe Bedeutung der Bereiche „Information und Kommunikation“ sowie „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ geht in der Region Berlin Brandenburg auch auf einen überdurchschnittlichen Durchdringungsgrad der Online-Stellenanzeigen mit KI-relevanten Bezügen zurück.¹² Der Durchdringungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe fällt hingegen geringer aus. Auch die Zahlen aus anderen Bundesländern belegen, dass die Struktur der regionalen KI-Durchdringung nicht nur von der spezifischen Branchenstruktur des Wirtschaftsraumes, sondern auch von der KI-Orientierung einzelner Branchen abhängt.

Um abschätzen zu können, welche inhaltlichen Schwerpunkte sich im Bereich KI in den verschiedenen Untersuchungsregionen bisher herausgebildet haben, ist es sinnvoll, die Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug spezifischen KI-Clustern bzw. Technologien zuzuordnen. Im Kompetenzmonitor KI wurden neun Technologien, die sich fünf

¹¹ Hierbei dürfte der Betriebsgrößeneffekt eine erhebliche Rolle spielen. Größeren Betrieben fällt es vermutlich deutlich leichter, neue technologische Entwicklungen in den Blick zu nehmen und deren betriebliche Anwendbarkeit zu prüfen, als kleineren Betrieben.

¹² Die in absoluten Zahlen hohe Bedeutung des Bereichs „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ ist hingegen primär Folge der Branchengröße. Der Durchdringungsgrad fällt mit 0,21 Prozent im Jahr 2022 unterdurchschnittlich aus.

Technologieebenen zuordnen lassen, unterschieden. Die gewählte Systematik orientiert sich an der aktuellen Literaturlage sowie an Mustern, die sich aus der Analyse der Online-Stellenanzeigen ergaben.

Tabelle 2.2 gibt einen Überblick über die identifizierten Technologieebenen und Einzeltechnologien.

Tabelle 2.2 Technologieebenen und Einzeltechnologien im Bereich KI

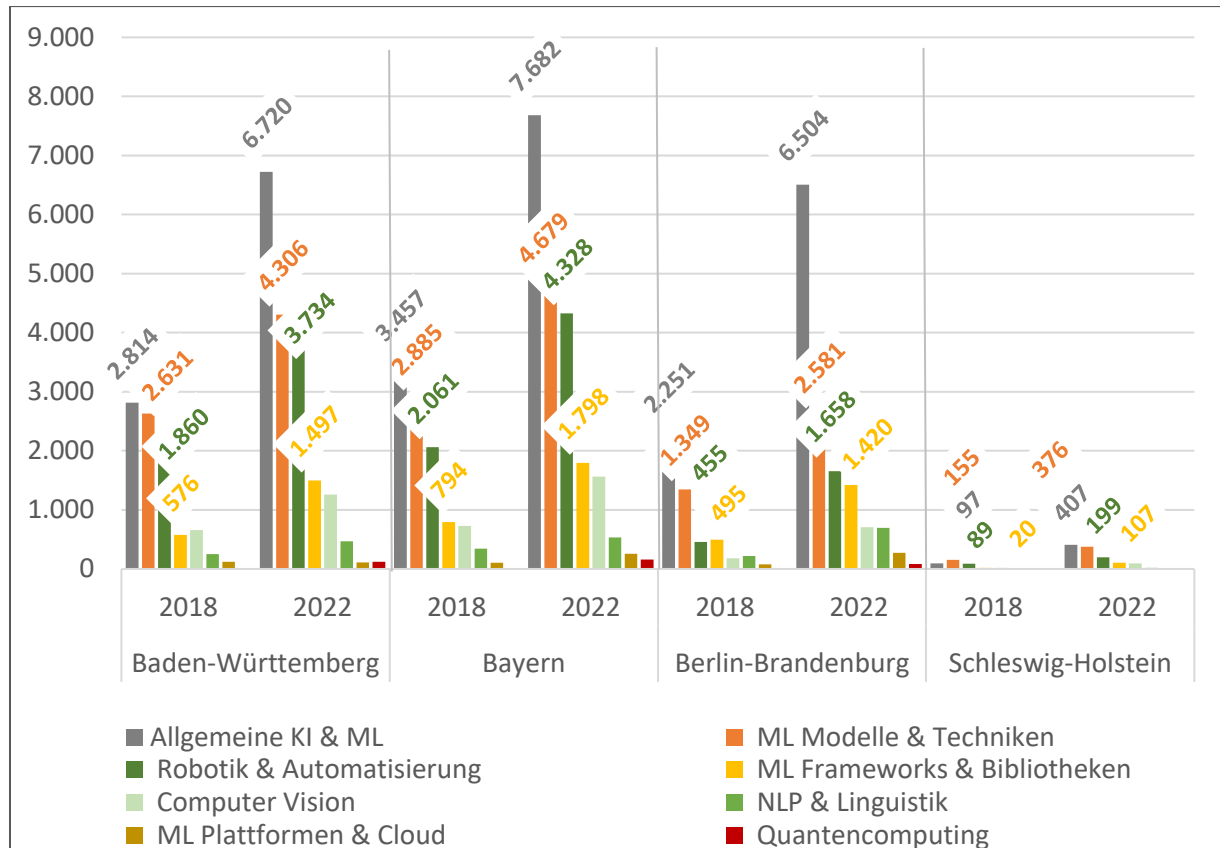
Technologieebene	Einzeltechnologien		
Übergreifende, konzeptionelle Kompetenzen	Allgemeine KI & Maschinelles Lernen: Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Sammelbegriff für verschiedene Strategien und Techniken, die dazu dienen, Maschinen menschenähnlicher zu machen. (Kompetenzen: <i>Artificial Intelligence, Cognitive Computing, Intelligente Maschinen</i> etc.) Maschinelles Lernen ist die Wissenschaft der Entwicklung von Algorithmen und statistischen Modellen, die Computersysteme verwenden, um komplexe Aufgaben ohne explizite Anweisungen auszuführen. (Kompetenzen: <i>Maschinelles Lernen, Statistisches Lernen, Tiefes Lernen</i> etc.)		
Grundlagenforschung	Quantencomputing: Alle Kompetenzen, die auf die Nutzung Quantencomputer basierender Anwendungen sowie der Erstellung entsprechender Programmierungen abstellen. (Kompetenzen: <i>IBM Q, Microsoft Quantum SDK, Quantum Calculation</i> etc.)		
			
Programmierung von KI-Anwendungen auf Basis von KI-Bausteinen	Modelle & Techniken des Maschinellen Lernens: Ein ML-Modell ist eine Computer-Software, die darauf trainiert ist, Muster in Datensätzen zu beurteilen und zu erkennen. ML Techniken sind technische Prozesse mit denen Prozesse des maschinellen Lernens organisiert werden können. (Kompetenzen: <i>Gardient Boost, Clustering Algorithms ...</i>)	Frameworks und Bibliotheken des Maschinellen Lernens: Machine Learning Frameworks und Bibliotheken ermöglichen das Erstellen von benutzerdefinierten Lösungen für maschinelles Lernen auf Basis vorgegebener Funktionalitäten bzw. von Programmbausteinen. (Kompetenzen: <i>Caffe, CNTK Tool-Kit, H2O AI Plattform</i> etc.)	Plattformen & Clouds des Maschinellen Lernens: Plattformen und Clouds ermöglichen es, ML-Projekte zu erstellen, auszuführen und zu verwalten. Sie bieten Tools für die Datenaufnahme, Vorverarbeitung, Feature-Engineering, Modellschulung, Bereitstellung und Überwachung. (Kompetenzen: <i>Google Cloud AI, IBM Watson Plattform</i> etc.)
			
Erarbeitung von spezifischen KI-Anwendungen	Natural Language Processing & Linguistik: Technische Verarbeitung natürlicher Sprache mit dem Ziel, menschliche Sprache zu verstehen, zu interpretieren und zu manipulieren. (Kompetenzen: <i>Lexical Analysis, Text Mining, Text to Speech</i> etc.)	Computer Vision: Computergestützte Bildverarbeitung mit dem Ziel Bilder zu verarbeiten und zu analysieren, um deren Inhalt zu verstehen oder geometrische Informationen zu extrahieren. (Kompetenzen: <i>Open CV, Visual Computing</i> etc.)	Robotik & Automatisierung: IT Anwendungen sowie spezifische Programmiersprachen, die auf die Programmierung sowie Planung und Optimierung von Robotern und technischen Anlagen abstellen. (Kompetenzen: <i>Blue Prism, Motion Planing, Robot Framework</i> etc.)
Anwendung von KI-Lösungen	Anwendung und Konfiguration generativer KI-Anwendungen (KI gestützte Text- und Bildgestaltung). (Kompetenzen: <i>Chat GPT, Midjourney, Stable Diffusion</i> etc.)		

WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Wie in Tabelle 2.2 dargestellt nimmt der Bedarf an ausgewiesener IT-Expertise zwischen den Technologieebenen zu. Während die Nutzung von KI-Anwendungen inzwischen von einer großen Anzahl an IT-Laien betrieben wird, bedarf es für den Bereich der KI-Grundlagenforschung hochspezifischer Kenntnisse, die nur einer geringen Anzahl an Beschäftigten zu eigen ist. Die Technologien im Bereich „Programmierung von KI-Anwendungen auf Basis von KI-Bausteinen“ unterscheiden sich im Wesentlichen in ihrem jeweiligen Leistungsumfang sowie der Flexibilität ihrer Einsetzbarkeit. Während Modelle und Techniken des Maschinellen Lernens spezifische Funktionalitäten mit einer

hohen Anwendungsflexibilität nutzen, bieten Plattformen und Clouds breite Funktionalitäten auf Basis teilstandardisierter Prozesse. Modelle und Techniken Maschinellen Lernens nutzen Basisbausteine für derartige Lernprozesse, die sich flexibel nutzen und anpassen lassen. Plattformen und Clouds ermöglichen Entwicklungen in einem stärker strukturierten und vordefinierten Rahmen. Abbildung 2.5 zeigt die Anzahl an Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug nach Technologien im regionalen Vergleich für die Jahre 2018 und 2022.

Abbildung 2.4 Anzahl an Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug nach Technologien in den Jahren 2018 und 2022 im regionalen Vergleich



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Vermutlich auch aufgrund der Aktualität der technischen Entwicklungen und der Tatsache, dass vielen Unternehmen noch nicht klar ist, wie sie KI-Anwendungen für sich nutzen können, kommt technologie- und kompetenzübergreifenden sowie konzeptionellen Kompetenzen in diesem Bereich eine hohe Bedeutung zu. Eine relevante Anzahl an Stellenausschreibungen bezieht sich nicht primär auf die Umsetzung konkreter KI-Projekte sondern richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber, die die Unternehmen dabei unterstützen KI-Konzepte zu entwickeln und betriebsspezifische Anwendungsmöglichkeiten dieser Technologie zu identifizieren. Entsprechend kommt der Technologie „Allgemeine KI & ML“ in allen Untersuchungsregionen sowohl im Jahr 2018 als auch in 2022 eine herausragende Bedeutung zu. Entsprechend der hohen Bedeutung von Dienstleistungen sticht in der Region Berlin-Brandenburg der relative Anteil der Technologie „Allgemeine KI & ML“ im Vergleich zu den anderen Regionen deutlich hervor (ohne Abbildung).

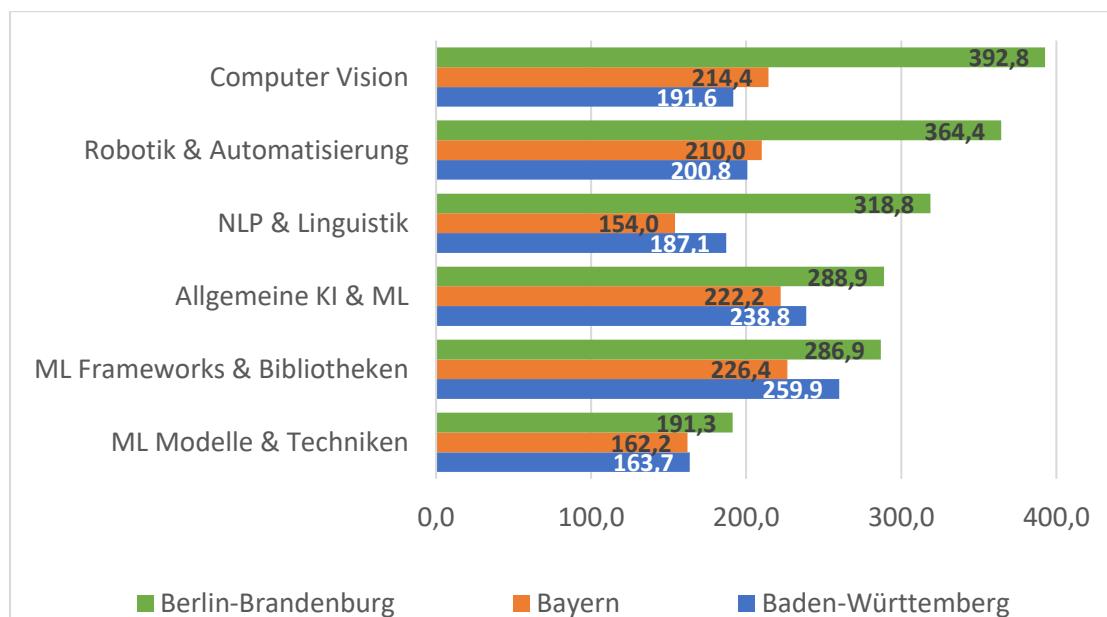
Im Bereich der Grundlagenforschung ließen sich einige wenige Anzeigen zum Thema Quantencomputing identifizieren. Auch aufgrund der insgesamt geringen Anzahl an Nennungen für diese Technologie fallen die regionalen Unterschiede hierbei gering aus. Anzeigen, die sich auf die Programmierung von KI-Quellcode bezogen waren für die Jahre 2018 und 2022 nicht zu finden. Das dürfte darin begründet liegen, dass derartiger Quellcode aktuell von nur wenigen Unternehmen (in den USA) oder im Rahmen von universitären Forschungsprojekten weiterentwickelt wird und entsprechend nur eine sehr überschaubare Anzahl an Personen mit der Weiterentwicklung von KI-Quellcode beschäftigt ist.

Bei der Erarbeitung von KI-Anwendungen werden aufbauend auf Algorithmen, Tool-Bibliotheken und Plattformen aufgabenspezifische KI-Anwendungen durch Kombination von Tools und ggf. eigener Programmierung erstellt. Im Fokus stehen aber nicht Prozesse Maschinellen Lernens, sondern Anwendungen, die auf die direkte Nutzung abzielen. Diese anwendungsbezogenen Technologien werden in den Online-Stellenanzeigen deutlich weniger genannt als Kompetenzen, die sich auf Prozesse maschinellen Lernens beziehen. In der Region Berlin-Brandenburg werden vor allem Kompetenzen aus dem Bereich der Robotik sowie des Computer Vision im regionalen Vergleich unterdurchschnittlich häufig abgefragt. Im Hinblick auf die regionale KI-Landschaft ist das für den Bereich Robotik hoch plausibel. Die relative Bedeutung von Stellenanzeigen mit KI-Bezug im Bereich NLP & Linguistik fällt in Berlin-Brandenburg hingegen überdurchschnittlich hoch aus.¹³

Die Anwendung von KI zielt auf die Nutzung vorhandener und vermarkteter KI-Anwendungen. Aufgrund der großen medialen Aufmerksamkeit, die solchen Anwendungen Ende 2023 zugekommen ist, war die Erwartung, dass Unternehmen vermehrt nach Personen suchen, die derartige technische Lösungen aufschließen und in die betrieblichen Abläufe integrieren. In den Online-Stellenanzeigen werden die dazugehörigen Kompetenzen (Chat GPT, Midjourney, Stable Diffusion) bisher aber so gut wie gar nicht genannt.

Bemerkenswert sind darüber hinaus die Wachstumsraten der einzelnen Technologien zwischen den Jahren 2018 bis 2022 (Abbildung 2.5)¹⁴.

Abbildung 2.5 Wachstumsraten bei den Online-Stellenanzeigen mit KI-Bezug nach Technologien in den Jahren 2018 bis 2022 im regionalen Vergleich



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

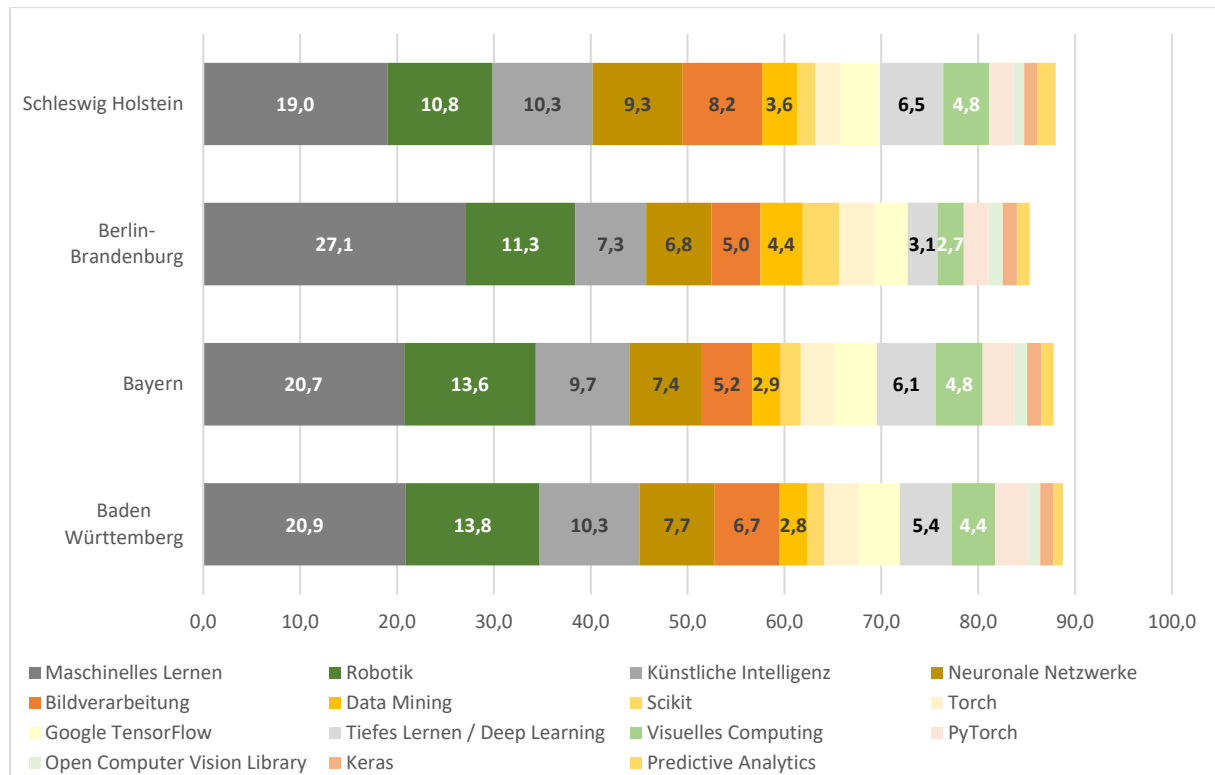
Besonders und überdurchschnittlich sind hierbei die drei Technologieebenen „Erarbeitung von spezifischen KI-Anwendungen“ (Computer Vision, Robotik & Automatisierung sowie NLP & Linguistik) gewachsen. Dieser Trend könnte durchaus ein Hinweis darauf sein, dass die Nutzung von KI-Anwendungen in der Region Berlin-Brandenburg zunehmend an Bedeutung gewinnt und eine zunehmende Anzahl an Betrieben solche Anwendungen für das eigene Leistungsportfolio nutzt. Trotz der noch geringen Fallzahlen zeichnet sich aktuell vermutlich ein Entwicklungsschritt von der Erprobung hin zur Anwendung von KI-Technologien ab.

¹³ Einzuschränken ist allerdings, dass die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen nicht überinterpretiert werden dürfen.

¹⁴ Aufgrund der nur geringen Bedeutung von KI-Technologien in Schleswig-Holstein, beschränkt sich die Darstellung auf die Regionen Berlin-Brandenburg, Bayern und Baden-Württemberg.

Ausgehend von einem Kompetenzkatalog, der über 200 Kompetenzen unterscheidet, konnten in den Untersuchungsregionen insgesamt 106 Einzelkompetenzen in den Stellenanzeigen mit KI-Bezug identifiziert werden. Die Top 15 der gesuchten Kompetenzen macht hierbei über 85 Prozent aller Nennungen aus (Abbildung 2.6).

Abbildung 2.6 Anteil der genannten KI-Kompetenzen an allen KI-Kompetenz-Nennungen in Stellenanzeigen mit KI-Bezug im regionalen Vergleich



WFBB: Kompetenzmonitor KI für Berlin und Brandenburg

Es dominieren auch bei den Einzelkompetenzen solche, die auf allgemeine KI-Anwendungen und auf Konzepte Maschinellen Lernens abstellen. Im Anwendungsbereich werden vor allem Kompetenzen aus der Robotik gesucht und im Bereich Programmierung maschineller Lernprozesse finden sich primär Kompetenzanforderungen zu Modellen und Techniken sowie Frameworks und Bibliotheken. Wie es für junge Arbeitsmärkte typisch sein dürfte, deuten die Daten zu den Einzelkompetenzen darauf hin, dass der Arbeitsmarkt für KI-Anwendungen bisher wenig ausdifferenziert ist und sich in einer Findungs- und Experimentierphase befindet. Es erscheint wahrscheinlich, dass sich mittelfristig das Spektrum an gesuchten KI-Kompetenzen deutlich erweitert und das regionale Unterschiede noch stärker als bisher zu Tage treten.

Unter der Annahme, dass KI-Anwendungen mittelfristig stark an Bedeutung gewinnen werden, gilt es in der Region Berlin-Brandenburg die sich bereits heute abzeichnenden regionalen Stärken weiter zu unterstützen und deren Ausbau zu befördern. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, die Wirtschaftsbereiche in denen KI bisher unterdurchschnittlich stark eine Rolle spielt im Hinblick auf die Chancen dieser neuen Technologien noch stärker zu sensibilisieren und ggf. Unterstützungsangebote zu entwickeln, die es auch kleineren Betrieben ermöglichen, den Einstieg in KI-Anwendungen zu bewältigen. Im Blick zu behalten ist hierbei auch, ob sich Kompetenzen, die auf die Anwendung solcher Technologien abzielen, weiterhin überdurchschnittlich dynamisch entwickeln und ob sich tatsächlich aktuell der Schritt von der Konzeption hin zur vermehrten Anwendung vollzieht.

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 sie im aktuellen Landesentwicklungsplan der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg definiert sind, stellt die Tabelle 3.1 die Bevölkerungs- und Beschäftigungsentwicklung für die beiden Bezugsräume dar. Sowohl bei der demografischen Entwicklung als auch der Beschäftigungsentwicklung sind deutliche Unterschiede zu erkennen. Die Bevölkerungsentwicklung verläuft stark unterschiedlich. Im Berliner Umland wächst die Bevölkerung sowohl durch Zuwanderung aus Berlin als auch aus dem Ausland. Im weiteren Metropolenraum stagniert die Bevölkerungszahl hingegen. Dabei gleicht die Zuwanderung aus dem Ausland den starken Rückgang der natürlichen Bevölkerungsentwicklung aus. Perspektivisch wird auch eine starke Zuwanderung in den nächsten Jahren die natürliche Bevölkerungsentwicklung wahrscheinlich nicht mehr ausgleichen können und es wird zu einem Bevölkerungsrückgang kommen. 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. 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 Fachkräftengpässe im berlinnahen Raum eher auf Wachstumsprozessen und im berlinfernen Raum viel stärker auf Ersatzbedarfe im Beschäftigungsbestand basieren.

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.

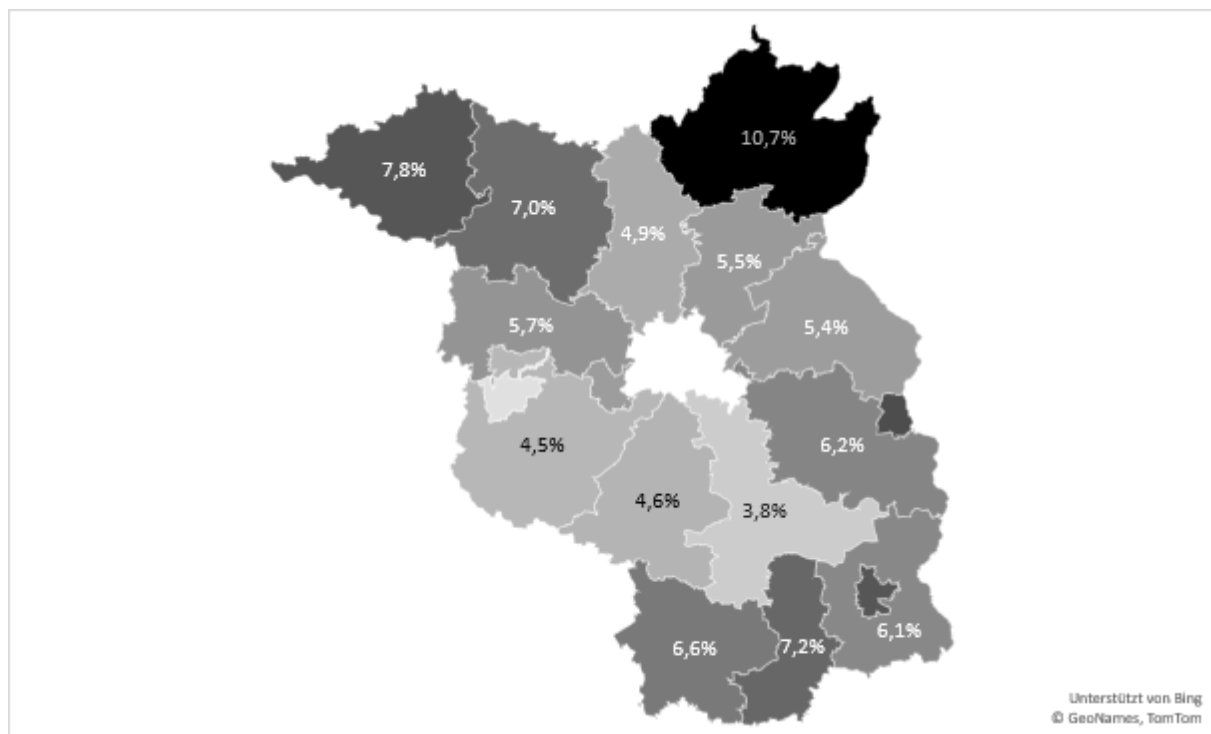
Tabelle 3.1: Bevölkerung- und Beschäftigungsentwicklung im Berliner Umland und weiteren Metropolitanraum

Kennzahl	Region	2013	2022	2030	2013 - 2022	2013 - 2022 in %
Bevölkerungszahl zum 31.12.	Weiterer Metropolitanraum	1.529.430	1.533.916	1.466.500	4.486	0,3%
	Berliner Umland	919.763	1.039.219	1.139.400	119.456	13,0%
	Brandenburg	2.449.193	2.573.135	2.605.900	123.942	5,1%
Kennzahl	Region	2013	2023		2013 - 2020	2013 - 2020 in %
SV-Beschäftigte am Arbeitsort zum 30.06.	Weiterer Metropolitanraum	488.129	517.123		28.994	5,9%
	Berliner Umland	297.343	366.166		68.823	23,1%
	Brandenburg	785.472	883.289		97.817	12,5%

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

Die äußerst günstige Beschäftigungsentwicklung im berlinnahen Raum schlägt sich auch in der regionalen Verteilung der Arbeitslosenquoten nieder. Auf Landkreisebene, wie in Abbildung 3.1 betrachtet, finden sich die höchsten Arbeitslosenquoten für das Jahr 2023 in den berlinfernen Landkreisen und den drei kreisfreien Städten Brandenburg a.d.H., Frankfurt (Oder) und Cottbus. Die mit Abstand höchste Quote hat mit 10,7 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. Auch in den anderen berlinfernen Kreisen existieren 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.

Abbildung 3.1 Arbeitslosenquoten der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg im Jahresdurchschnitt 2023



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Daten in Tabelle 3.1 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 3.2 sind die beruflichen Beschäftigtenstrukturen für die Raumaggregate kreisfreie Städte, berlinferne Landkreise, berlinnahe Landkreise sowie das Land Brandenburg insgesamt dargestellt.¹⁵ 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 wieder, 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.

Tabelle 3.2: Struktur der SV-Beschäftigten nach Berufsbereichen zum 30.06.2023

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%	4,2%	3,0%	2,9%
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	11,8%	21,3%	19,4%	18,2%
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5,2%	9,1%	8,2%	7,8%
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	3,5%	2,1%	2,0%	2,4%
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	12,2%	13,8%	18,7%	16,1%
6 Kaufmännische Dienstleistung, Handel, Vertrieb, Tourismus	10,1%	11,1%	11,7%	11,2%
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	24,9%	14,7%	15,3%	17,2%
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	25,3%	21,7%	20,0%	21,6%
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	5,0%	1,0%	1,1%	1,9%

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

¹⁵ Die Berufsbereiche mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil sind fett hervorgehoben.

3.2. Die Lausitz als Chance und Herausforderung

Die Brandenburg Lausitz ist im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich stark durch den Bergbau, das Verarbeitende Gewerbe und die Energieerzeugung geprägt. Wie die Tabelle 3.2 zeigt gingen zwischen 2013 und 2023 die absoluten Beschäftigtenzahlen in den Wirtschaftszweig Bergbau, Energie- und Wasserversorgung in der Brandenburger Lausitz von etwa 12.400 auf ca. 9.200 (-26 Prozent) weitgehend kontinuierlich zurück. Dieser Rückgang beruht im Wesentlichen auf den sinkenden Beschäftigtenzahlen in der Braunkohleverstromung mit einem Schwerpunkt im Landkreis Spree-Neiße. Unabhängig davon zeigt der Arbeitsmarkt in der Brandenburger Lausitz insgesamt aber eine sehr gute Entwicklung. Die Zahl der SV-Beschäftigten insgesamt ist zwischen 2013 und 2023 um etwa 15.000 Beschäftigte oder 7,5 Prozent gestiegen. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Krise gab es im Jahr 2020 einen deutlicheren Rückgang. In 2023 sind die Zahlen konjunkturbedingt ebenfalls gesunken. Damit hat die Region trotz des Strukturwandels an der positiven landesweiten Dynamik der letzten Jahre teilhaben können. Dabei war das Beschäftigungswachstum allerdings unterhalb des Landesdurchschnitts von 12,4 Prozent. Der Strukturwandel hinsichtlich des Bergbaues und der Energieerzeugung hat in den letzten Jahren nicht zu einer verstärkten Deindustrialisierung geführt. Die Beschäftigtenzahlen im verarbeitenden Gewerbe sind weitgehend stabil geblieben. Das Beschäftigungswachstum ging somit auf die Dienstleistungsbranchen zurück. Das absolute Niveau der industriellen Beschäftigung blieb zwar konstant, die relative Bedeutung ist jedoch zurückgegangen.

Tabelle 3.3: Entwicklung der SV-Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in der Brandenburger Lausitz zum 30.06.

Wirtschaftszweig	2013	2019	2020	2021	2022	2023	2013 - 2023	2013 - 2023 in %
Insgesamt	205.961	220.145	216.277	220.633	222.396	221.317	15.356	7,5%
B,D,E Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	12.358	11.525	11.419	10.632	9.657	9.201	-3.157	-25,5%
C Verarbeitendes Gewerbe	29.199	30.758	29.769	29.807	29.429	29.402	203	0,7%

Quelle: Eigene Darstellung, 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. Der Bestand an Stellen ist in den letzten Jahren ebenfalls deutlich angestiegen. Diese positive Dynamik wurde im Jahr 2020 durch die Corona-Krise durchbrochen. Nach einem starken Wachstum in 2022 zeigen sich aktuell wieder rückläufige Zahlen. Das aktuelle Niveau mit etwa 6.100 gemeldeten Stellen ist im Zeitvergleich aber immer noch als sehr hoch einzuschätzen. 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. Während die Zahlen an Beschäftigten und gemeldeten Stellen gestiegen sind, ist die Arbeitslosigkeit nach einem Anstieg im Jahr 2020 in den Jahren 2021 und 2022 deutlich gesunken und aktuell wieder angestiegen.

Tabelle 3.4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Zahl gemeldeter Stellen in der Brandenburger Lausitz im Jahresdurchschnitt

Kennzahl	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Jul 24
Arbeitslose	26.673	23.219	20.842	18.699	19.879	18.702	17.426	18.325	18.437
Gemeldete Stellen	5.133	5.767	6.166	6.087	5.722	6.063	7.580	7.037	6.121

Quelle: Eigene Darstellung, 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 3.3).

Abbildung 3.3: In welchen Bereichen haben Sie aufgrund des Strukturwandels einen besonderen Weiterbildungsbedarf? (N=174; Mehrfachnennungen)



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 Arbeitnehmer/innen 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 bestehen. 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 2015 stark zurückgeht und in der Folge stagnieren, steigen 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). 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 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: 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
2022	26.289	5.641	5.710

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 4.2 zeigen, führt der Rückgang Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz und steigende Zahlen an Ausbildungsstellen dazu, dass im Land Brandenburg seit einigen Jahren auf dem Ausbildungsstellenmarkt rechnerisch ein Überhang an Berufsausbildungsstellen existiert.^{16 17}

Tabelle 4.2: Bei der Bundesagentur für Arbeit registrierter Ausbildungsstellenmarkt im September des Berichtsjahres

	2014	2017	2020	2023
Bewerber für Berufsausbildungsstellen	13.520	14.521	13.589	12.370
betriebliche Berufsausbildungsstellen	11.426	13.856	13.368	14.964

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 a). Gleichzeitig werden jedoch die Ersatzbedarfe in Berufen mit dualer Ausbildung am Arbeitsmarkt weiter steigen und werden voraussichtlich über den entsprechenden Nachwuchszahlen liegen. Zwischen 2022 und 2030 werden den Arbeitsmarkt wahrscheinlich etwa 123.000 SV-Beschäftigte im Anforderungsniveau Fachkraft (mit dualer Berufsausbildung) außerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens verlassen.¹⁸ Im selben Zeitraum würden in diesem Bereich – bei weitgehend stabilen Auszubildenden- und Prüfungszahlen – nur etwa 74.000 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 anteilmäßig 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 4.3) zeigt etwas erhöhte Werte für die Jahre 2016 bis 2019. Im Coronajahr 2020 ist die Lösungsquote deutlich zurückgegangen und in den Folgejahren wieder etwas angestiegen. Wahrscheinlich sind in 2020 aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise die Vertragslösungen, insbesondere von Seiten der Auszubildenden, gesunken. Insgesamt ist bei der Interpretation der Daten 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. Der Überhang an Ausbildungsstellen macht somit eher hohe Vertragslösungsquoten wahrscheinlich.

¹⁶ 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)

¹⁷ Nominell ist der Ausbildungsmarkt seit einigen Jahren weitgehend ausgeglichen. Bei weitem nicht alle Bewerber sind aber ausschließlich an beruflicher Ausbildung interessiert. Als Bewerber aufgenommen werden auch diejenigen, die sich sowohl für eine Ausbildung als auch für ein Studium interessieren. Entsprechend ist das Potenzial an Einmündigen in Ausbildung deutlich geringer, während auf der Stellenangebotsseite gilt: „Stellen=Potenzial“. Daraus folgt, dass tatsächlich ein deutlicher Stellenüberhang besteht.

¹⁸ 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.

Tabelle 4.3: Vertragslösungsquote im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
26,8%	29,9%	29,2%	29,7%	29,9%	29,7%	31,9%	30,5%	32,6%	31,8%	29,1%	30,7%	30,3%

Quelle: Eigene Darstellung, (BIBB) Bundesinstitut für Berufsbildung, 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 4.4 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. Zwischen 2016 und 2021 schwankt die Quote zwischen 87 und 88 Prozent und ist in 2022 unter den Wert von 87 Prozent gesunken. Eine Erklärung für diese zuletzt sinkende Erfolgsquote kann in den Auswirkungen der Corona-Beschränkungen auf den Lernerfolg in der Ausbildung liegen. Im nationalen Vergleich ist sowohl gegenüber Ostdeutschland (87,8 Prozent in 2022) als auch gegenüber Westdeutschland (91,4 Prozent in 2022) 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 4.4: Teilnehmerbezogene Erfolgsquote (EQ II) im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
85,4%	86,6%	87,1%	88,4%	87,2%	88,2%	87,7%	87,8%	87,0%	87,0%	87,5%	88,0%	86,6%

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

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 4.5 zeigen bei der Übernahmequote in Brandenburg grundsätzlich einen sehr positiven Entwicklungstrend auf. Nach einem sehr starken Wachstum im Jahr 2021 ist die Übernahmequote in 2022 wieder deutlich zurückgegangen, liegt aber immer noch deutlich über dem langjährigen Durchschnitt. 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 2022) und Westdeutschland (76 Prozent in 2022) jedoch auch bei den Übernahmequoten Optimierungsspielräume.

Tabelle 4.5: Übernahmequote von Auszubildenden im Land Brandenburg (ohne Ausbildung in den Gesundheitsberufen)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
50%	57%	62%	62%	59%	67%	70%	65%	64%	68%	68%	81%	72%

Quelle: Eigene Darstellung, MWAE 2023 und Vorjahre: Betriebspanel Land Brandenburg.

4.2 Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung hat seit Jahrzehnten mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Mit der voranschreitenden Digitalisierung sowie der Energiewende hat die Relevanz von Weiterbildung noch einmal einen deutlichen Schub erfahren (WFBB 2018 und 2024). Aufgrund der hohen Dynamik des digitalen Wandels sowie der Energiewende 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.

Tabelle 4.6: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Betrieben im Land Brandenburg

	2010	2019	2020	2021	2022
Beschäftigte	29%	44%	17%	17%	29%
Betriebe	47%	58%	33%	33%	38%

Quelle: Eigene Darstellung, MWAE 2023: Betriebspanel Land Brandenburg.

Die Tabelle 4.6 zeigt, dass sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch der Beschäftigten bis 2019 deutlich angestiegen ist. Die Corona-Pandemie führte allerdings zu einem starken Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten: Während in den Vorjahren mehr als die Hälfte der Brandenburger Betriebe ihren Beschäftigten eine Weiterbildung ermöglichte, waren es in 2020 und 2021 nur ein Drittel der Betriebe. Mit dieser Entwicklung sank auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten von 44 Prozent im Jahr 2019 auf 17 Prozent in den Jahren 2020 und 2021. 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 zu einer Absage der Weiterbildungsmaßnahmen durch die Anbieterinnen und Anbieter führte. Im Jahr 2022 zeigt sich ein bundesweiter Trend des Anstieges der Weiterbildungsbeteiligung. Aufbauend auf eine gut ausgebaute Förderlandschaft war das Land Brandenburg im bundesweiten Vergleich lange Zeit überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv. Dementsprechend war die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg zwischen 2010 und 2019 über den Werten für Ostdeutschland insgesamt sowie für Westdeutschland (MWAE 2023). Der Rückgang in den Corona-Jahren war jedoch besonders stark und konnte in 2022 nicht ausreichend kompensiert werden. In 2022 war die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung daher unterhalb der Werte für Ostdeutschland (40 Prozent) und Westdeutschland (43 Prozent).

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 nutzten 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 konnten, zeigen Studien der WFBB (WFBB 2019, SÖSTRA 2019). So richten die öffentlichen Weiterbildungsdienstleistenden 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.

Weiterbildungsdienstleistende 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. Arbeitssuchenden übernehmen.

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.¹⁹ Die Notwendigkeit der Vernetzung und der Aufbau von Verbundstrukturen wird dabei auch zukünftig eine starke Rolle spielen.

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 2023 bei 15 Prozent. In den Betrieben mit einem Flächen- oder Haustarifvertrag waren etwas weniger als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (41 Prozent) tätig. Damit lag die Tarifbindung in Brandenburg in betrieblicher Perspektive unter den ostdeutschen Vergleichswerten (17 Prozent der Betriebe bzw. 44 Prozent der Beschäftigten) und deutlich unter dem westdeutschen Niveau (25 Prozent der Betriebe und 51 Prozent der Beschäftigten). Die Tarifbindung war in den einzelnen Branchen sehr unterschiedliche, wie folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 5.1.1: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen im Land Brandenburg 2023

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag in Prozent	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag in Prozent
Öffentliche Verwaltung	93%	98%
Gesundheits- und Sozialwesen	21%	53%
Baugewerbe	29%	38%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9%	42%
Verkehr, Information & Kommunikation	8%	27%
Verarbeitendes Gewerbe	13%	45%
Handel und Reparatur	10%	12%
übrige Dienstleistungen	5%	6%
Insgesamt	15%	41%

Quelle: MWAE 2024

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. Etwas mehr als ein Viertel der Betriebe

¹⁹ Weiterbildungsdienstleistende, Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen hierfür die Strukturen einer diskursiven Bedarfs- und Angebotsentwicklung zwischen Betrieben (soweit nicht die individuelle Weiterbildung im Fokus steht) 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.

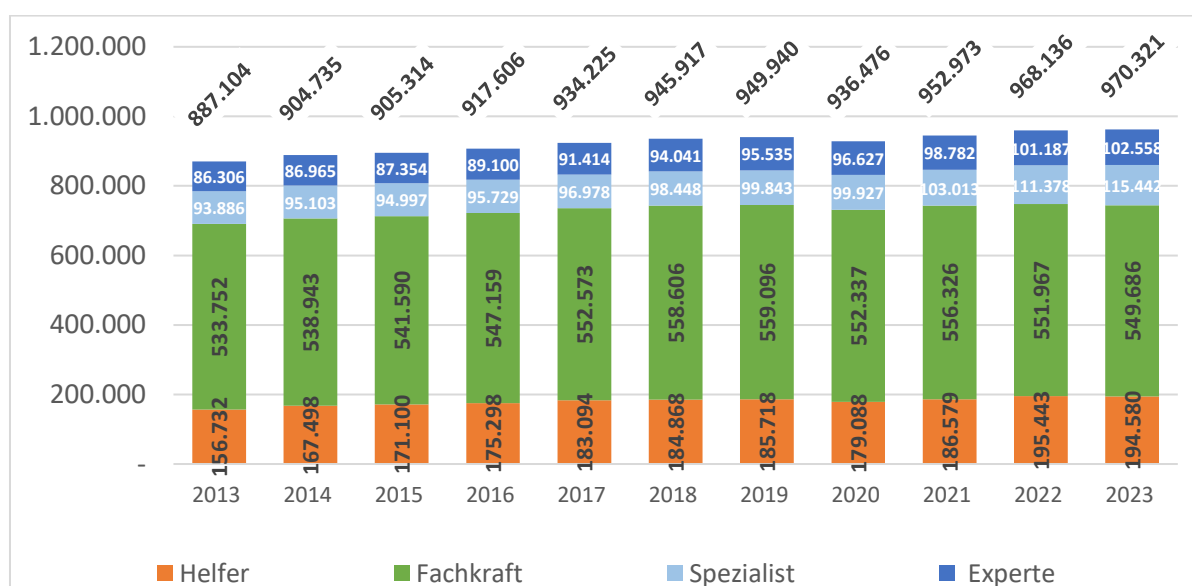
(28 %) war 2023 nicht gebunden an einem Tarifvertrag, orientierte sich aber bei Löhnen und Gehältern an Branchentarifverträgen. Tarifgebundene und sich an Tarifverträgen orientierende Unternehmen ergeben insgesamt eine Summe von 43 Prozent der Betriebe und 66 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg. 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 Median monatliche Bruttoverdienst lag im Juni 2023 in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößen bei 3.350 EUR, in Ostdeutschland bei 3.580 EUR und in Westdeutschland bei 3.780 EUR (Betriebspanel Brandenburg 2023, MWAE 2024). Damit verdienen Brandenburger Beschäftigte durchschnittlich 89 Prozent des westdeutschen Durchschnittslohns. Tarifgebundene Unternehmen zahlen durchschnittlich 17 Prozent mehr als den Durchschnittslohn, während nicht tariflich gebundene Unternehmen 13 Prozent darunterliegen (MWAE 2024).

5.2 Einfacharbeit

Mit Blick auf die Fachkräftestrategie des Landes Brandenburg kommt der Betrachtung von sogenannter Einfacharbeit²⁰ 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 Beschäftigung als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte) 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

²⁰ Um für die Analyse auf vorhandene Statistiken zugreifen zu können, wird Einfacharbeit im Weiteren als Tätigkeit auf Helferniveau verstanden.

Zwischen den Jahren 2013 und 2023 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 bei etwa 19 Prozent mit leicht steigender Tendenz. 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 sozialversicherungspflichtigen 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 Helfern) und damit der Leistungsumfang solcher Tätigkeiten, relevant zugenommen.

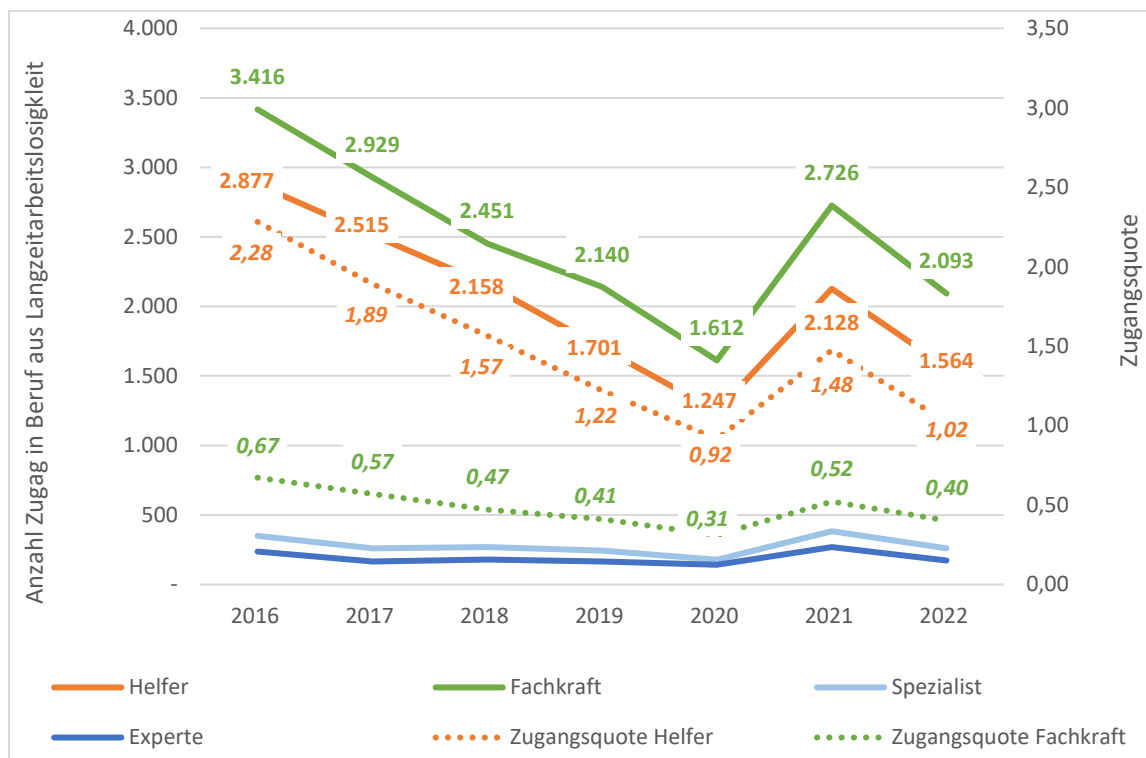
Die wirtschaftliche Relevanz von Einfacharbeit variiert in Abhängigkeit von den jeweiligen Bedingungen der Leistungserstellung zwischen den verschiedenen Branchen stark. Das Sozialwesen ist mit 20.410 Helferinnen und Helfern der Wirtschaftsbereich, in dem die Anzahl an Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig und geringfügig) dieses Anforderungsniveaus am höchsten ist. Insgesamt arbeiten 10,5 Prozent aller Beschäftigten auf Helferniveau in diesem Sektor. Mit einer Helfer-Quote von 34,5 Prozent kommen derartigen Tätigkeiten darüber hinaus eine hohe Branchenrelevanz zu.²¹ Auch wenn es 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 Helfer/innen ist mit 42.913 Beschäftigten im Berufsfeld „Lagerwirtschaft und Zustellung“ tätig. Damit gehen gut 22 Prozent aller in Brandenburg beschäftigten Helferinnen und Helfer einer solchen Tätigkeit nach. Mit einem Anteil von fast 68 Prozent Helfer/innen 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 73,6 Prozent noch höher).

Wie auf dem Brandenburger Arbeitsmarktes 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 Arbeitnehmer/innen, dennoch sind in den letzten Jahren auch bei den Helferinnen und Helfer 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 7,8 im Jahr 2023 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 Arbeitssuchenden überdurchschnittlich hoch aus.

²¹ 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.

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 etwas höhere 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 Ausländer/innen als auch die Zahl der SV-Beschäftigten Ausländer/innen zwischen 2013 und 2023 sehr stark gestiegen sind. So wuchs in dem Zeitraum die Zahl der SV-Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit um 550 Prozent.

Tabelle 6.1.1: Bevölkerung und SV-Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Jahr	Bevölkerungszahl zum 31.12.	SV-Beschäftigte zum 30.06.
2013	55.562	17.472
2022	179.872	84.726
2023	194.123	96.385

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

Im Jahr 2023 lag der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Land Brandenburg bei 11,2 Prozent. Dieser Anteil ist im bundesweiten Vergleich (Deutschland: 15,5 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 2013 und 2023 stieg die Zahl der SV-Beschäftigten mit Arbeitsort Land Brandenburg insgesamt um rd. 97.730 Personen. Das Beschäftigungswachstum bei den ausländischen Staatsangehörigen betrug etwa 75.000 Personen. Damit geht mehr als drei Viertel des Wachstums 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 Asylherkunftsländern²² stammt, liegen die Hauptherkunftsländer in den anderen Jahren innerhalb Europas. Über den gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 2013 und 2022 beträgt das durchschnittliche Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland etwa 12.500 Menschen. Ohne Berücksichtigung des Zuzugs von Geflüchteten in den Jahren 2014 bis 2016 und zuletzt ab 2022 (infolge Ukraine-Krieg) liegt der Durchschnitt bei etwa 6.400 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.

²² 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
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
2021	24.620	16.058	8.562
2022	62.950	21.722	41.228

Quelle: Eigene Darstellung, Amt für Statistik Berlin Brandenburg.

Das starke Wachstum der Beschäftigtenzahlen von ausländischen Staatsangehörigen wäre ohne den Beitrag polnischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen deutlich geringer. Polnische Staatsangehörige stellen die größte ausländische Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppe dar. Hierbei kommt der Pendlerverflechtung mit Polen eine wesentliche Rolle zu. Im Jahr 2023 sind etwa 54 Prozent der ca. 41.000 polnischen SV-Beschäftigten Einpendler. Aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise ging die Zahl der polnischen Einpendler in 2020 erstmals seit Jahren leicht zurück (siehe Tabelle 6.1.3). Es ist klar zu erkennen, dass es sich bei den ausländischen Einpendlern fast ausschließlich um polnische Staatsangehörige handelt. Im Jahr 2023 kamen im Land Brandenburg etwa 93 Prozent aller Einpendler aus dem Ausland aus Polen. Die polnischen Einpendler sind damit ein relevanter Faktor für den Brandenburger Arbeitsmarkt, der in den letzten Jahren und zuletzt wieder seit 2021 deutlich an Relevanz gewinnt.

Tabelle 6.1.3: SV-Beschäftigte Einpendler im Land Brandenburg

Jahr	Ausländer	Polen	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%
2021	18.441	17.327	94,0%
2023	23.716	22.134	93,3%

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bei der Einschätzung der Frage, welche Bedeutung ausländische Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt haben, ist die Betrachtung der reinen Beschäftigtenzahl jedoch nicht ausreichend. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, in welchen beruflichen und qualifikationspezifischen 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 Anlernertätigkeiten aktiv sind (unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation). Während der Helferanteil bei den Beschäftigten in Brandenburg

im Jahr 2023 bei insgesamt etwa 17 Prozent liegt, beträgt dieser bei den ausländischen Beschäftigten fast 39 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		2023	
	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%	17,4%	38,9%
Fachkraft	62,6%	38,4%	58,3%	44,7%
Spezialist	11,4%	6,6%	12,5%	6,6%
Experte	10,5%	16,1%	11,2%	9,8%
ohne Angabe	1,9%	0,4%	0,6%	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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 ein großes und in den letzten Jahren sogar wachsendes negatives Pendlersaldo. Im Vergleich der Pendlersalden unterschiedlicher Herkunfts- und Zielregionen in Tabelle 6.2.1 zeigt sich, dass das ansteigende negative Pendlersaldo Brandenburgs zwischen den Jahren 2013 und 2023 nahezu ausschließlich auf das wachsende negative Saldo gegenüber Berlin zurückzuführen ist. 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 Auspendler deutlich gestiegen. Der Arbeitsmarkt der Stadt Berlin und der angrenzenden Brandenburger Regionen ist damit untrennbar miteinander verbunden und die hohe Zahl der 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	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Pendler insgesamt	-139.701	-139.203	-138.586	-144.653	-138.766	-144.410
Berlin	-112.716	-117.397	-123.152	-134.492	-137.021	-143.893
Westdeutschland	-30.544	-28.967	-26.851	-26.079	-23.636	-25.514
Ostdeutschland	35	1.330	902	816	1.913	1.311

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 321.000 Auspendlerinnen und Auspendlern eine quantitativ relevante Anzahl an Arbeitskräften das Land Brandenburg aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit verlässt. Dominierend ist hierbei die Bewegung Richtung Berlin. Die zunehmenden Zahlen an Auspendlerinnen und Auspendlern gegenüber Berlin erklären auch fast vollständig 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 2023 betrug die Zahl der Einpendlerinnen und Einpendler aus Berlin rund 97.000. Die Entwicklung der Auspendlerzahlen in Richtung Berlin spiegelt zum einen die Wohnortverlagerungen von Berlinern in berlinnahe Brandenburger Gemeinden wieder. 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 Arbeitskräftepotenzialen 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	
	Einpendler	Auspendler	Einpendler	Auspendler	Einpendler	Auspendler	Einpendler	Auspendler
2013	126.410	263.434	77.773	189.533	10.932	40.515	33.930	33.386
2015	134.337	272.708	81.873	199.227	10.706	39.674	35.137	33.807
2017	147.506	286.092	87.073	210.225	14.034	40.885	35.884	34.982
2019	155.586	299.112	88.274	222.766	15.554	41.633	35.473	34.657
2021	166.207	304.973	91.075	228.096	18.157	41.793	36.967	35.054
2023	176.522	320.724	96.537	240.430	19.913	45.427	36.148	34.837

Quelle: Eigene Darstellung, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Unterschied zur Zielregion Berlin sind die Zahlen der 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 Auspendler in Richtung Westdeutschland als Fernpendler charakterisiert werden. Mit etwa 45.000 Auspendlern in Richtung Westdeutschland nimmt eine relevante und zuletzt steigende 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 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 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 Auspendler 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 realisierbar sind, 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 fast 58.000 Beschäftigten²³ und einem Beschäftigungsanteil von 6,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, inzwischen die größte Berufsgruppe auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt dar (Beschäftigtenstatistik der BA). Gut 21.100 Beschäftigte werden der Berufsgruppe der Altenpflege zugeschrieben. Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege arbeiten aktuell knapp 36.500 Personen. Bei den Altenpflegeberufen beträgt die Fachkraftquote²⁴ 38,6 Prozent während sie bei der Gesundheits- und Krankenpflege bei 79,7 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 Qualifizierung 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 (1,8 Prozent im Jahr 2021) 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 2021 37,8 Prozent aller Fachkräfte und staatlich anerkannten Helfer sowie Helferinnen tätig. In den ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege arbeiten immerhin 18,3 Prozent aller Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger. Zum anderen ist das Branchenspektrum, in dem Gesundheits- und Krankenpfleger/innen 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 Schulen und 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 2013 und 2023 um 12,4 Prozent gewachsen ist, hat die Anzahl der Beschäftigten in den

²³ Pflegekräfte werden bei der Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich gesamthaft hinsichtlich der Berufe und Settings betrachtet. Im Rahmen der BA-Statistiken werden folgende Tätigkeitsfelder der Klassifikation der Pflegeberufe ([KldB 2010 - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)) summiert: 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.) • 8131 Fachkrankenpflege • 8132 Fachkinderkrankenpflege • 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (s.s.T) • 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst • 821 Altenpflege (einschließlich Führung). Die Identifikation von Einrichtungen, in denen Pflegekräfte ganz überwiegend beschäftigt sind (Krankenhäuser oder Kliniken, stationäre Pflegeeinrichtungen sowie ambulante Pflege) erfolgt anhand der gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige. 12 Krankenhäuser finden sich in der Wirtschaftsgruppe „861 Krankenhäuser“, für die stationäre Pflege werden die Wirtschaftsgruppen „871 Pflegeheime“ und „873 Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime“ zusammengefasst und die ambulante Pflege ist unter der Wirtschaftsgruppe „881 Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ zu finden (vgl. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich Mai 2024, S. 6, [Altenpflege.pdf \(arbeitsagentur.de\)](#)).

²⁴ Die Fachkraftquote beschreibt den Anteil der Fachkräfte, Spezialisten und Experten bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der jeweiligen Berufsgruppe.

Pflegeberufen um annähernd 31 Prozent zugenommen. Wenig überraschend hat die Pflege unter Corona-Bedingungen im Jahr 2020 deutlich an Bedeutung gewonnen, während das Beschäftigungswachstum im Land Brandenburg insgesamt seit 2019 stagniert. Weiter steigende Bedarfe an Pflegekräften sind im Land Brandenburg hochwahrscheinlich. Aufgrund der umfangreichen strukturellen Veränderungen in der Krankenhausversorgung²⁵ 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 13.320 Personen (Stand 2021) auf 14.598 Personen in 2030 steigen (Zunahme um etwa 11 Prozent). Für den Bereich der ambulanten und stationären Langzeitpflege werden im Land Brandenburg seit nunmehr zehn Jahren Personalentwicklungs- und Personalbedarfsprojektionen durchgeführt (MSGIV, 2023). Wesentlicher Treiber der stetig wachsenden Nachfrage nach derartigen Versorgungsleistungen ist der demografische Wandel. Indem man die aktuelle alters- und geschlechtsspezifische Pflegeprävalenz²⁶ 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 wäre, wenn die Strukturen des Jahres 2021 stabil blieben. Wendet man auf diesen Wert wiederum die versorgungsspezifische Betreuungsquote²⁷ des Jahres 2021 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 im Land Brandenburg voraussichtlich von knapp 184.650 Personen im Jahr 2021 auf ca. 202.000 im Jahr 2030 steigen wird (Wachstum von 9 Prozent). Hiervon werden im Jahr 2030 ca. 28.300 Personen Leistungen der stationären Versorgung in Anspruch nehmen (im Jahr 2021 waren es noch knapp 24.100). Ambulante Sachleistungsempfänger wird es 2030 gut 48.660 im Vergleich zu 43.600 im Jahr 2021 geben. Unter der Annahme, dass die Betreuungsstrukturen des Jahres 2021 stabil bleiben, würde diese Nachfrageentwicklung dazu führen, dass die Beschäftigtenzahlen in der ambulanten Versorgung von aktuell 20.000 auf etwa 22.300 im Jahr 2030 steigen würden. In den stationären Einrichtungen wären 2030 dann 25.700 statt 21.800 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 rentenbedingte Ersatzbedarfe²⁸ in der Pflege zu bewältigen. Ausgehend von den berufsspezifischen Altersangaben (Beschäftigtenstatistik der BA) sowie den zu erwartenden Erweiterungsbedarfen lassen sich die Fachkräftebedarfe in den Kernberufen der Pflege bis 2035 projizieren (Abbildung 6.3.1). Im Unterschied zu den Daten der Pflegestatistik erfassen die Beschäftigtenangaben der BA alle als Hilfskraft tätigen Personen. Die Sektorenübergreifende Projektion auf Basis der BA Beschäftigtenstatistik erfasst entsprechend eine deutlich breitere Beschäftigtengruppe. Neben den methodischen Einschränkungen solcher Projektionen kommt im Bereich der Pflege hinzu, dass durch die Einführung des Personalbemessungsinstrumentes in der stationären Langzeitpflege mit relevanten Verschiebungen beim zukünftigen Personalbedarf sowie beim Qualifikationsmix der Pflegekräfte zu rechnen ist. Derartige strukturelle Veränderungen können durch die genutzte lineare Regression nicht erfasst werden, sondern lassen sich nur durch Szenarien abbilden.

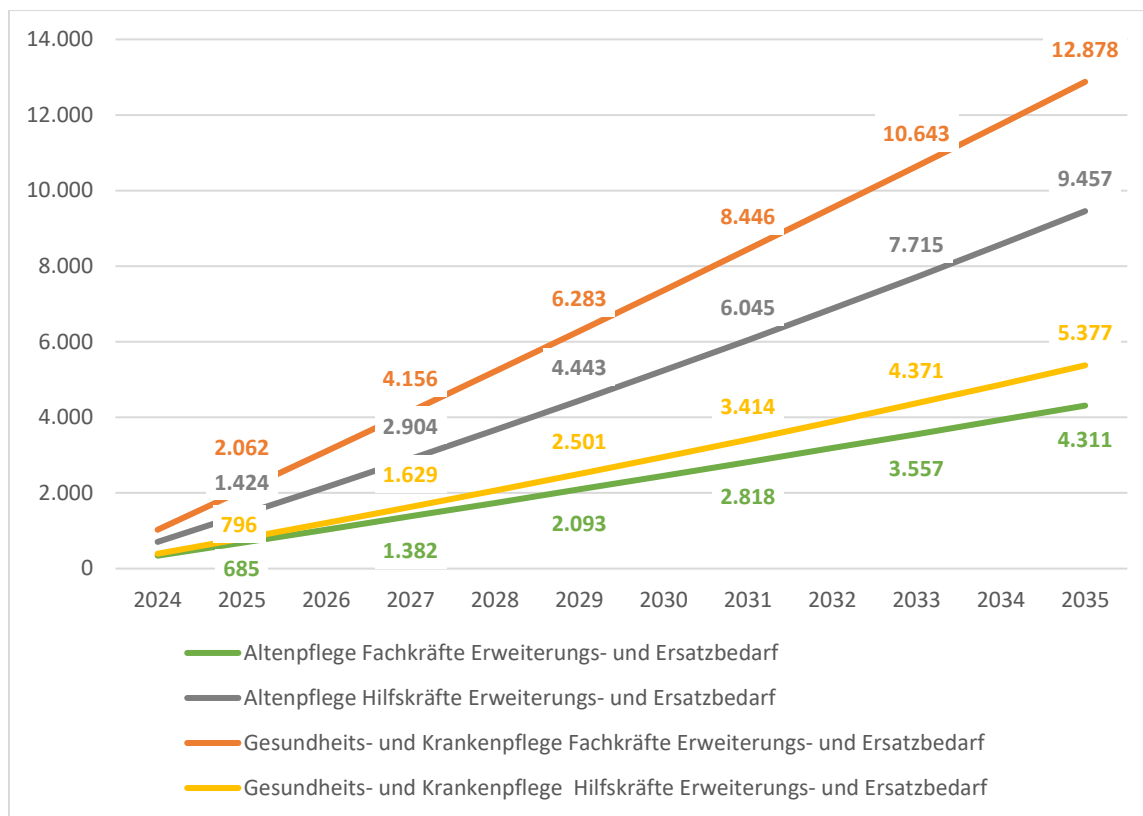
²⁵ Beispielhaft sei hier die Umstellung der Leistungsabrechnung der Krankenhäuser auf das DRG-System (Diagnosis Related Groups) genannt, welche zu einer relevanten Veränderung der durchschnittlichen Aufenthaltszeiten in der Krankenhausversorgung geführt hat, was sich wiederum direkt auf den Personalbedarf in diesem Bereich niederschlägt.

²⁶ Die Pflegeprävalenz beschreibt den Anteil an Pflegebedürftigen entsprechend der Regelungen des SGB XI an der Gesamtbevölkerung der betrachteten Altersgruppe, differenziert nach dem Geschlecht.

²⁷ Die Betreuungsquote bildet ab, wie viele Pflegebedürftige in den ambulanten Diensten bzw. den stationären Einrichtungen von den Beschäftigten in der Pflege versorgt werden.

²⁸ Längere Zeit wurden darüber hinaus fluktuationsbedingte Ersatzbedarfe geschätzt. Aktuelle Analysen zeigen jedoch, dass die Anzahl an Berufsabgängen in den Pflegeberufen in etwa der Anzahl an Berufseinsteigern in diesen Berufen entspricht, so dass sich die Fluktuationseffekte ausgleichen und in den Projektionen nicht berücksichtigt werden müssen.

Abbildung 6.3.1: Berufsspezifische Fachkräftebedarfe in der Pflege bis 2035 im Vergleich



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

In allen hier betrachteten Berufen fallen die zu erwartenden Fachkräftebedarfe erheblich aus. In der Altenpflegehilfe beläuft sich der Personalbedarf auf knapp 73 Prozent des Beschäftigungsstandes von 2023 (knapp 13.000 Beschäftigten in 2023 steht ein Personalbedarf von 9.500 Personen in 2035 gegenüber). Bei den Krankenpflegehelferinnen und -helfern ist ebenfalls mit einem Personalbedarf von annähernd 73 Prozent bezogen auf die aktuellen Beschäftigtenzahlen zu rechnen. Die zu erwartenden Bedarfe fallen bei den Fachqualifikationen in der Gesundheits- und Krankenpflege absolut zwar höher aus, relativ betrachtet sind die Herausforderungen jedoch etwas weniger dramatisch. In der Krankenpflege müssen 44 Prozent der aktuellen Beschäftigung für die Pflege gewonnen werden. Im Bereich der Altenpflege ist bezogen auf das Jahr 2023 mit einem Personalbedarf von 53 Prozent zu rechnen

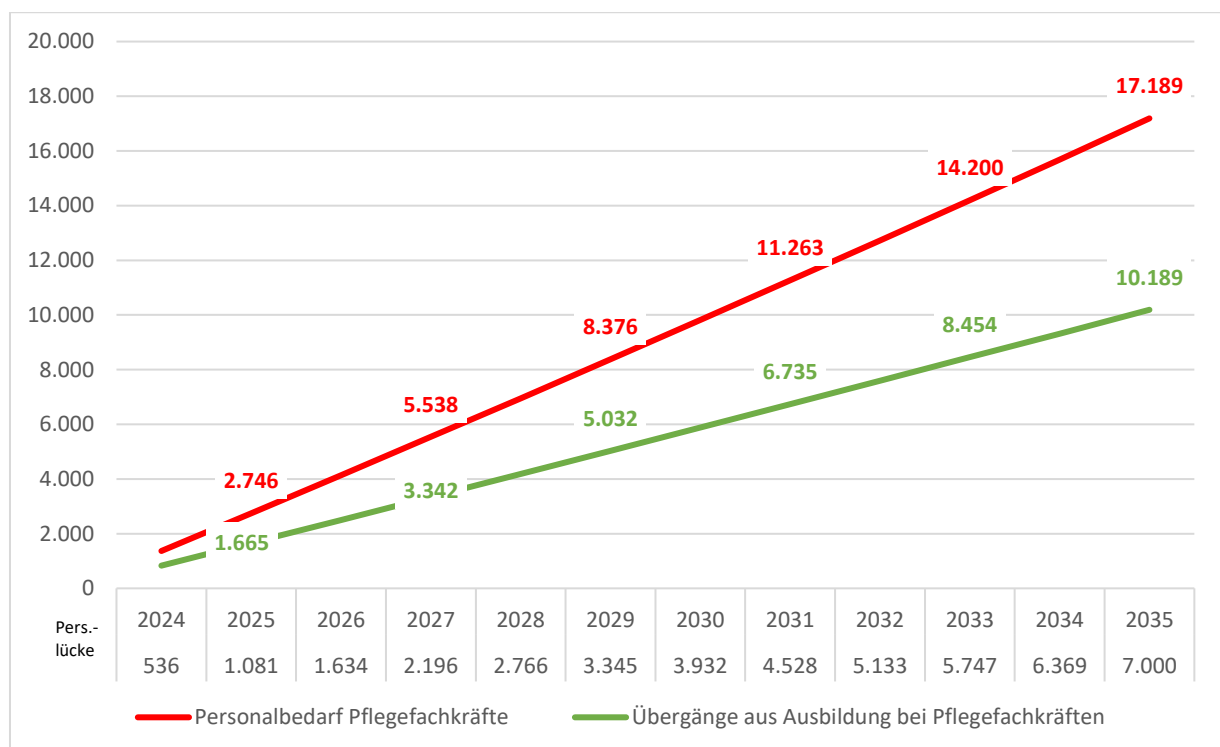
Wesentliches Instrument der Personalgewinnung ist die berufliche Ausbildung. Die Berufsausbildung in der Pflege gehört zu den Erfolgsgeschichten des Brandenburger Arbeitsmarktes. Während sich die Auszubildenden Zahlen zwischen 2007 und 2019 im Land fast halbiert haben, ist es in der Pflege gelungen die Ausbildungsaktivitäten stetig zu erhöhen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2021d). Zwischen 2007 und 2022 kam es zu einem Aufwuchs von annähernd 43 Prozent bei der Anzahl der Auszubildenden in den Pflegeberufen (von 2.963 auf 4.226).²⁹ 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 7,9 Prozent im Jahr 2007 auf 17,7 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Damit zählt die Pflege inzwischen zu einem der bedeutendsten Ausbildungsbereiche in Brandenburg.

Aufgrund der Zusammenführung der Berufsausbildungen in den Pflegefachberufen zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau ist es für eine Abschätzung des zukünftigen Fachkräfteangebotes aus Ausbildung notwendig, die Pfe-

²⁹ Betrachtet werden hier alle Ausbildungen in der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege, also auch die staatlich anerkannten Pflegehelferberufe mit einjähriger Ausbildung (wobei die Helferausbildungen im Jahr 2022 nur 7 Prozent aller Auszubildenden in der Pflege ausmachen).

gefachberufe insgesamt in den Blick zu nehmen. Die Projektion geht hierbei davon aus, dass sich die neue Ausbildung entsprechend der bisherigen Ausbildungswege entwickelt. Bei der Berechnung zukünftiger Absolventenzahlen wurde eine lineare Regression genutzt, um den Trend der Jahre 2007 bis 2022 bis zum Jahr 2035 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. Entsprechend ist es notwendig, eine Berufsübergangsquote aus Ausbildung zu schätzen, um ein realistisches Bild von zukünftigen Fachkräfteangeboten in der Pflege zu erhalten.³⁰ Insgesamt wird deutlich, dass die entstehenden Personallücken in den Pflegeberufen zukünftig nur zum Teil durch Ausbildungsaktivitäten befriedigt werden können (vgl. Tabelle 6.3.1).

Abbildung 6.3.1: Projizierter Personalbedarf bei Pflegefachkräften in Brandenburg im Vergleich mit der Anzahl an projizierten Ausbildungsabschlüssen in diesem Beruf bis zum Jahr 2035



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Statistik der Ausbildungsstätten für Fachberufe des Gesundheitswesens des Ates für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

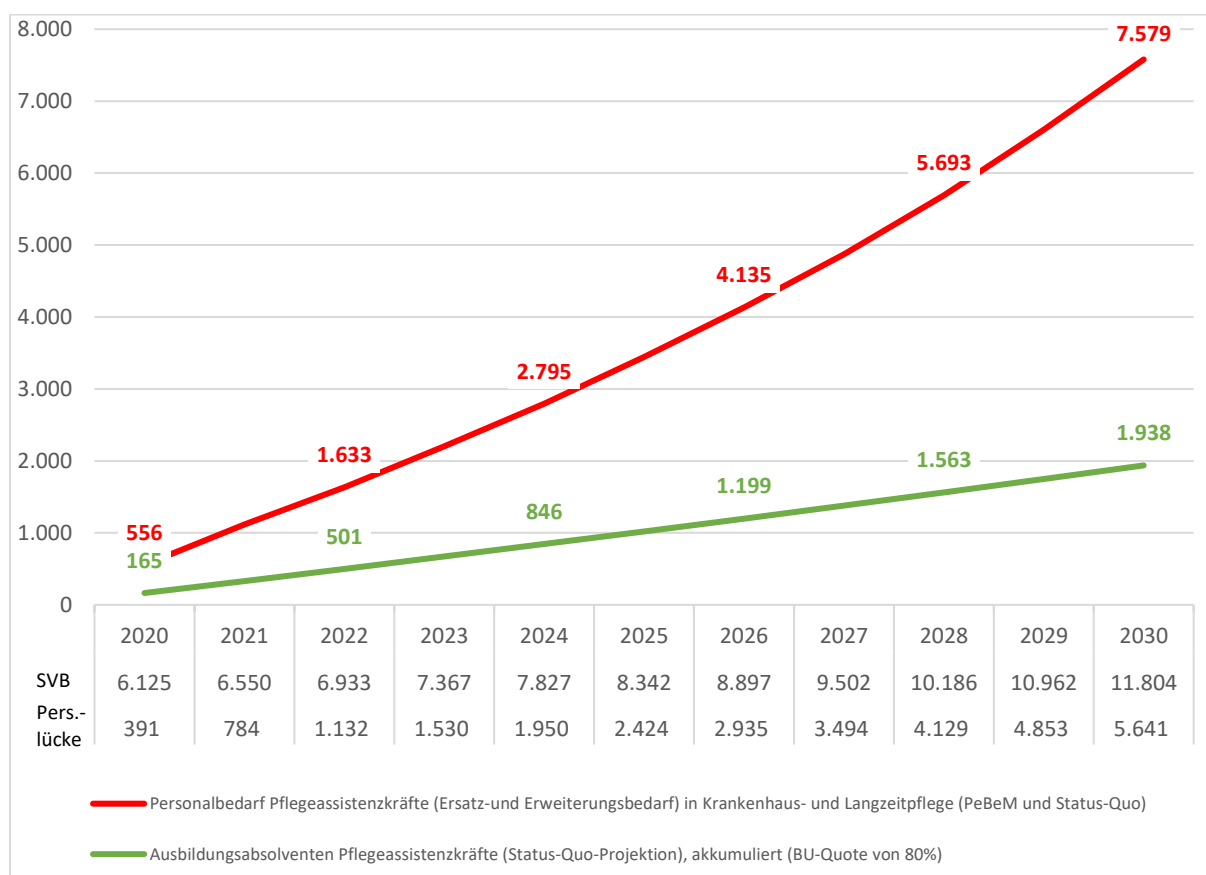
Dem Pflegefachkräftebedarf von 17.189 Beschäftigten ständen im Jahr 2035 Berufseinstiege aus Ausbildung in Höhe von 10.189 Personen gegenüber, was einer Personallücke von 7.000 Beschäftigten entspricht. Damit könnten etwa 41 Prozent der bis dahin Vakanten Stellen nicht mit Ausbildungsabsolvent/innen besetzt werden.

Da in der Beschäftigtenstatistik der BA nicht zwischen Helfern mit staatlicher Anerkennung und solchen ohne formale Qualifikation unterschieden wird, ist eine Projektion für den Bereich der Altenpflegehilfe methodisch nicht sinnvoll möglich. Für den Bereich der staatlich anerkannten Pflegehelfer und Pflegehelferinnen lässt sich aber auf Basis eines Szenarios abschätzen, wie sich die Personalsituation in diesem Segment bei Umsetzung des Personalbemessungsinstruments bis zum Jahr 2030 darstellen würde. Das Szenario zum Bedarf und Angebot an Pflegeassistenzkräften im Land Brandenburg geht davon aus, dass die stationäre Langzeitpflege das PeBeM bis zum

³⁰ In Orientierung an die IAB Analyse zur Berufswechselfeldynamik in Berlin-Brandenburg wird für den Bereich der Altenpflege und der Krankenpflegehilfe von einer Berufsübergangsquote von 70 Prozent ausgegangen. Bei Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften wird eine Berufsübergangsquote von 80 Prozent unterstellt.

Jahr 2030 umgesetzt hat. Der Bedarf an Assistenzkräften in der Akutpflege wird auf Basis einer linearen Regression ermittelt. Die Daten für die ambulante Langzeitpflege stützen sich auf eine Status-Quo-Projektion. In dem Szenario werden die Personalbedarfe aller drei Sektoren zusammengefasst. Sowohl im Hinblick auf den Fachkräftebedarf als auch bezüglich des Fachkräfteangebotes wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigungs- und Ausbildungsstrukturen bei den Assistenzkräften den Bedingungen bei den staatlich anerkannten Altenpflegehilfskräften sowie den Krankenpflegehilfskräften entsprechen. Abbildung 6.3.2 stellt das Verhältnis von Assistenzkräftenachfrage und -angebot unter den skizzierten Bedingungen dar.

Abbildung 6.3.1: Projizierter Personalbedarf bei Pflegeassistenzkräften in Brandenburg im Vergleich mit der Anzahl an projizierten Ausbildungsabschlüssen in diesem Beruf bis zum Jahr 2035



Quelle: Pflegestatistik und Krankenhausstatistik sowie Statistik der Ausbildungsstätten für Fachberufe des Gesundheitswesens des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen

Entsprechend der Basisannahmen des Szenarios würden bis zum Jahr 2030 ca. 11.800 Pflegeassistenzkräfte im Land Brandenburg beschäftigt sein. Bezogen auf das Basisjahr 2019 entsteht infolge von Erweiterungs- und rentenbedingten Ersatzbedarfen³¹ ein Bedarf von 7.579 Pflegeassistenzkräften. Dem steht ein Assistenzkräfteangebot aus Ausbildung von 1.938 Personen gegenüber. Damit würde unter den angenommenen Bedingungen im Land Brandenburg im Jahr 2030 bei den Pflegeassistenzkräften eine Fachkräftelücke in Höhe von 5.641 Personen bestehen. Bezogen auf die projizierte Gesamtbeschäftigung innerhalb dieser Berufsgruppe würde das bedeuten, dass knapp 48 Prozent der benötigten Stellen nicht durch Ausbildung besetzt werden können bzw. über 74 Prozent der zu besetzenden Stellen vakant bleiben. Im Hinblick auf die bisher deutlich zu gering ausgebauten Ausbildungskapazitäten macht das auf einen großen Handlungsbedarf in diesem Bereich aufmerksam. Da der Bedarf an Hilfskräften ohne formale Qualifikation bei Umsetzung des PeBeM stark rückläufig wäre, müsste es gelingen, Personen ohne staatlich anerkannte Qualifizierung zu entsprechenden Fortbildungen zu motivieren.

Ein weiteres Handlungsfeld der Fachkräfteakquise ist die Gewinnung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Pflege. Bei der Gewinnung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zeichnen sich

³¹ Auch bei den Pflegeassistenzkräften wird von einer ausgeglichenen Fluktuationsquote ausgegangen.

die Pflegeberufe in den letzten Jahren durch eine überdurchschnittliche Wachstumsdynamik (wenngleich auf niedrigem Niveau) aus. Während im Juni 2023 10,9 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg Ausländer sind, sind es in den Altenpflegeberufen nur 6,9 Prozent. Im Berufsfeld der Gesundheits- und Krankenpflege sind aktuell 5,8 Prozent aller Beschäftigten Ausländer. In Deutschland liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Altenpflege mit 18,8 Prozent mehr als 3 Prozentpunkte über dem entsprechenden Bundesdurchschnitt für ausländische Beschäftigte über alle Branchen hinweg. In Brandenburg liegt der Ausländeranteil nicht nur knapp 12 Prozent unter dem Bundeswert, sondern auch noch 4 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 als auch Fachkräfte) tätig werden. Im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege wären es bei stabilen Rahmenbedingungen knapp 170 Personen mehr.

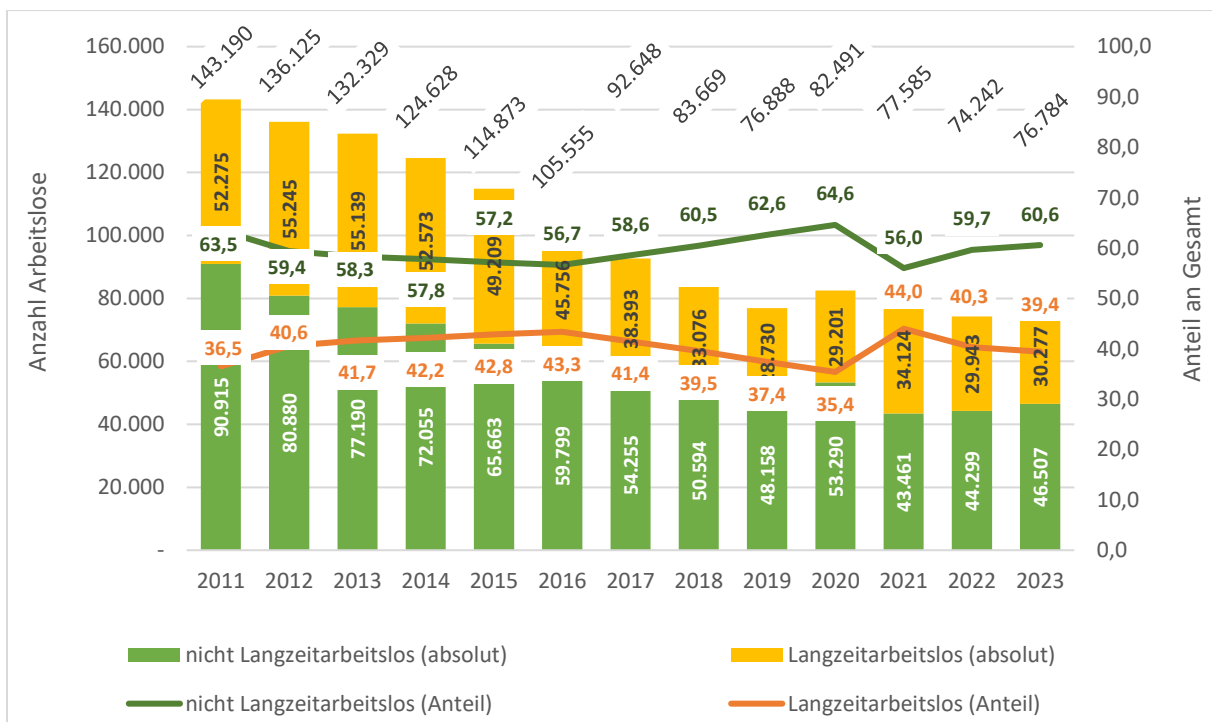
6.4 Integration von Langzeitarbeitslosen in den Brandenburger Arbeitsmarkt

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)³², 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 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).

³² 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 6.4.1 Nicht-Langzeitarbeitslose und Langzeitarbeitslose auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt

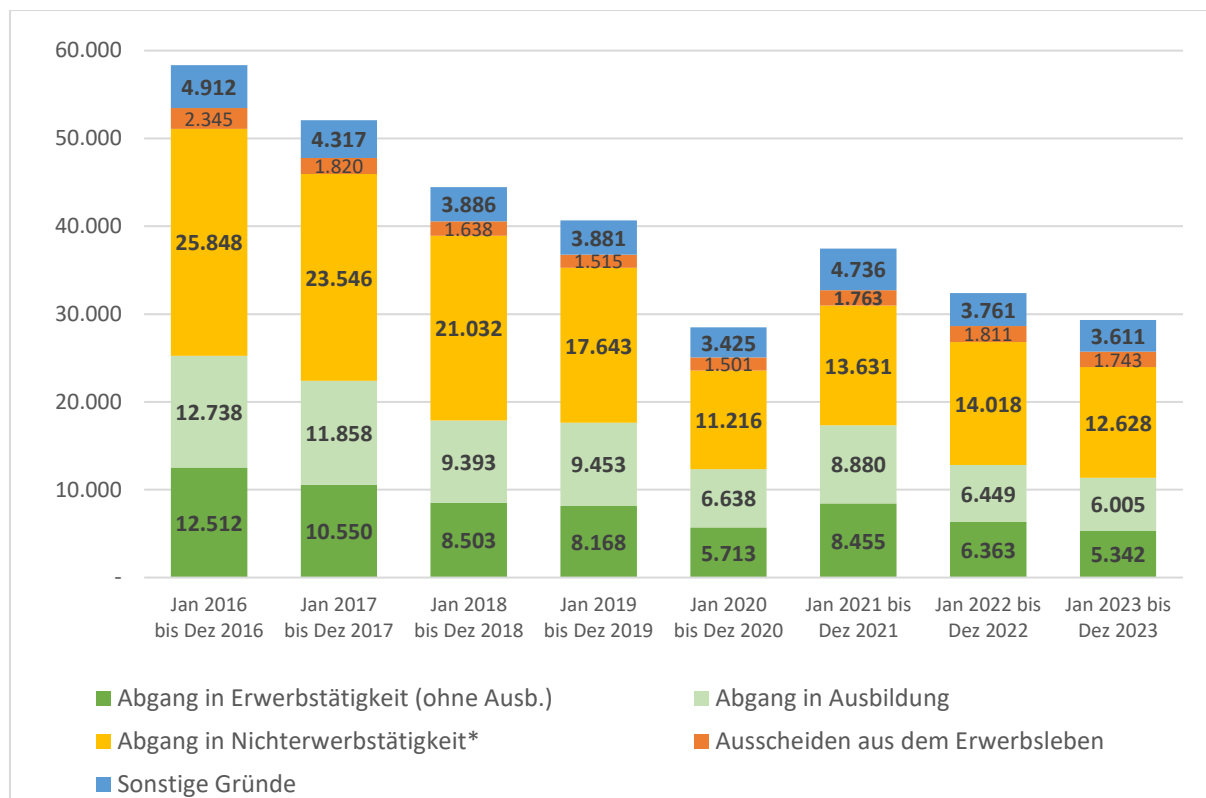


Quelle: Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Auffällig ist, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt weitgehend stabil ist. Zwischen den Jahren 2011 und 2023 bewegt sich dieser zwischen gut 44 und rund 35 Prozent. 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 leicht überdurchschnittlicher Handlungsbedarf besteht. In Deutschland liegt der Anteil an Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2023 bei etwa 35 Prozent (ohne Abbildung). Auch in den Jahren davor liegen die Anteilswerte in Deutschland (mit bis zu 5 Prozent Unterschied) unter den Werten für Brandenburg.

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).

Abbildung 6.4.2 Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt nach Zielzustand



* Arbeitsunfähigkeit, Sonderregelungen etc.

Quelle: Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit der Bundesagentur für Arbeit

Nur etwa 39 Prozent der Langzeitarbeitslosen, die diesen Status verlassen, nehmen ein Beschäftigungsverhältnis auf (im Jahr 2023 sind das 18,2 Prozent die in Erwerbstätigkeit abgehen und 20,5 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 2023 etwa 6 Prozent) sowie ein inzwischen stabiler 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 Arbeitsmarkt³³ als auch für eine erfolgreiche Arbeitspolitik in diesem Bereich stehen. Aus gesamtwirtschaftlicher 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.³⁴

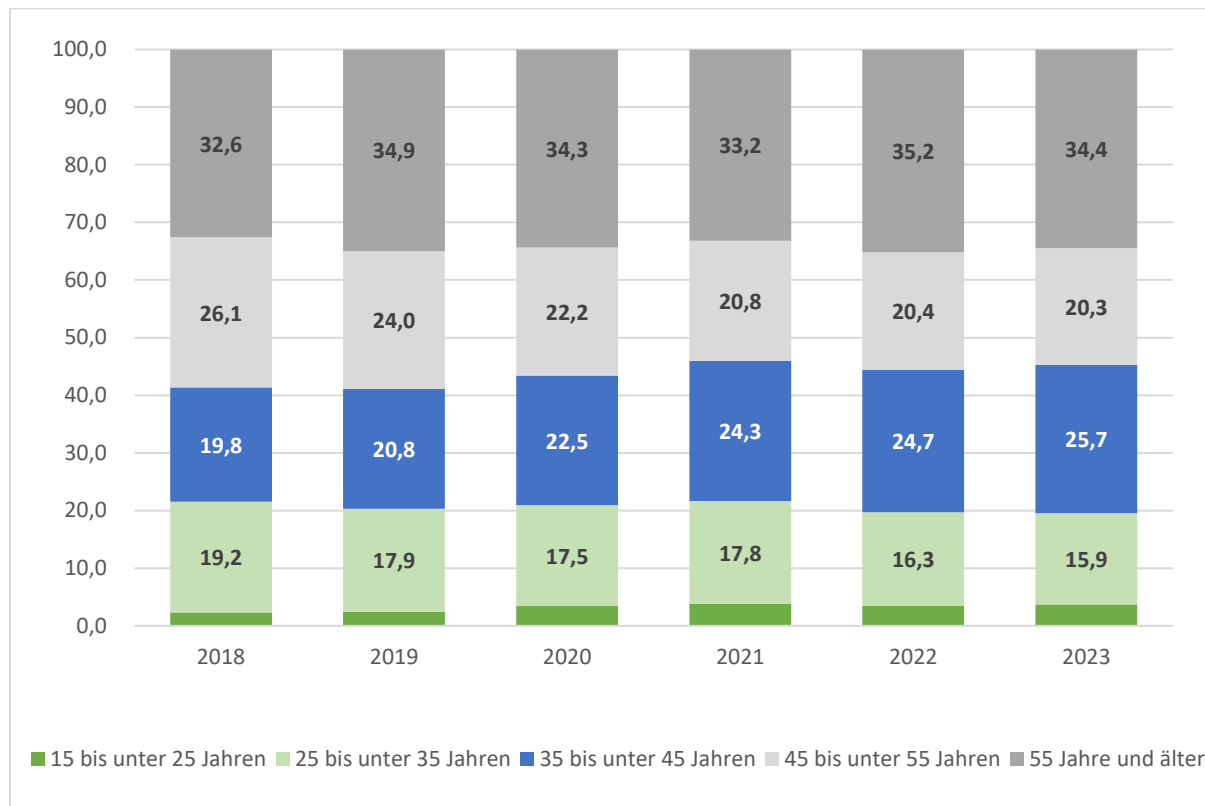
Welche Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von (Langzeit-) Arbeitslosen zu bewältigen sind, macht sich unter anderem an den soziodemografischen Merkmalen der betroffenen Personen fest. Hierbei kommt dem Alter der Arbeitssuchenden eine wichtige Rolle zu, da dieses zum einen die mögliche Beschäftigungsdauer begrenzt und zum anderen ältere Arbeitnehmer/innen von einigen Arbeitsmarktakteuren fälschlicherweise immer noch als

³³ 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.

³⁴ 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 Brandenburg stehen.

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).

Abbildung 6.4.3 Altersstruktur von Langzeitarbeitslosen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt



Quelle: Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Im Besonderen die Integration von Langzeitarbeitslosen über 55 Jahre (immerhin fast 10.500 Personen im Juni 2023) 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 „Arbeitslosenkarrerien“) 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 gut 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 Langzeit-

arbeitslosen 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 einer 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 2022 liegt die Bruttowertschöpfung je Arbeitsstunde in Brandenburg bei 51,50 Euro und im bundesweiten Durchschnitt bei 57,26 Euro (was immerhin einem Produktivitätsunterschied von etwa 10 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 Bedeutung von KI-Kompetenzen nimmt auf dem Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt stetig, wenn auch auf niedrigem Niveau, zu. Der im regionalen Vergleich überdurchschnittliche Bedeutungsgewinn derartiger Kompetenzen hat dazu geführt, dass Berlin-Brandenburg inzwischen zu den Top KI-Regionen Deutschlands zählen dürfte. Hierbei ist ein deutlicher Schwerpunkt der KI-Aktivitäten im Bereich Entwicklung und Dienstleistungen zu sehen. Anwendungen im Verarbeitenden Gewerbe sind weniger stark ausgeprägt. Die Entwicklungen der nächsten Jahre werden zeigen, ob aktuell tatsächlich der Schritt von der Konzeptions- zur Anwendungsphase vollzogen wird und ob mittelfristig eine steigende Anzahl an Unternehmen solche Lösungen für sich nutzen können. Arbeitsmarktliche Effekte lassen sich aufgrund der Aktualität des digitalen Strukturwandels momentan noch nicht ableiten.

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. 15 Prozent der Betriebe bzw. 41 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 11 Prozent weniger verdienen als in 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. 68 Prozent, rd. 22 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 Arbeitssuchender. 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 Anlernertätigkeiten tätig (Helferanteil rd. 39 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), da sie dort unterrepräsentiert sind. Wenn diese als Ressource auch zur Deckung der Fachkräftebedarfe besser genutzt werden könnte, 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 Auspendler ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Gleichwohl gibt es rd. 45.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger, die lange Pendeldistanzen bis nach Westdeutschland auf sich nehmen. Die hohe Anzahl an Auspendlern birgt ein wichtiges Potential 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. Hinzu kommt, auch abhängig von der noch ausstehenden Novellierung der Pflegehilfeausbildungen durch die Einführung einer Pflegefachassistentenausbildung, mit hoher Wahrscheinlichkeit eine stark steigende Nachfrage nach Pflegeassistenzkräften. 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 Arbeitsmarktpotential 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 altersgerechte 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	<i>Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung</i>	Gewährleistung von Bedingungen, die Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben ermöglichen	<i>Gute Arbeit in Zeiten des Wandels</i>	Erhalt und Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen	<i>Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen</i>	Eingliederung Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben
		Gewinnung von Studierenden aus Brandenburg, dem In- und Ausland		Partnerschaftliche Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt	<i>Mit neuer Pflegeausbildung Fach- u. Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen</i>	Gewinnung von Fachkräften durch Nutzung der neu geordneten Pflegeausbildung
	<i>Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden</i>	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung				Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Verbesserung der Integration
<i>Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg</i>	Erreichung einer hohen Weiterbildungsbeteiligung zur Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt				<i>Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen</i>	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 bedeutende 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 niedrighschwelliges 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.³⁵

Diese Entwicklung ist dramatisch, insbesondere auch, weil in starkem Maße die Teilhabe von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten von diesem Einbruch betroffen war.³⁶ 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

³⁵ Vgl. Betriebspanel Land Brandenburg 2020, S. 51 ff.

³⁶ 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 Hochschulen³⁷. 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.

³⁷ 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 bundesweit 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. Gleichmaßen 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 unbekanntem 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	<i>Den Übergang aus Schule in den Beruf gestalten: Berufliche Orientierung</i>	Gewährleistung von Bedingungen, die Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben ermöglichen	<i>Gute Arbeit in Zeiten des Wandels</i>	Erhalt und Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen	<i>Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen</i>	Eingliederung Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben
		Gewinnung von Studierenden aus Brandenburg, dem In- und Ausland		Partnerschaftliche Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt	<i>Mit neuer Pflegeausbildung Fach- u. Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen</i>	Gewinnung von Fachkräften durch Nutzung der neugeordneten Pflegeausbildung
	<i>Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden</i>	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung				Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Verbesserung der Integration
	<i>Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg</i>	Erreichung einer hohen Weiterbildungsbeteiligung zur Anpassung an den Wandel der Arbeitswelt Verbesserung der Teilhabe von benachteiligten Gruppen am Arbeitsleben sowie Förderung der Aufstiegsmobilität			<i>Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger Arbeitsmarkt erschließen</i>	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 neu geordneten 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 gute 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
- Pflegefachassistentenausbildung 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“).

Geplante Aktivitäten:

- 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 Brandenburg, 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): Berufswecheldynamik 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
- MWAE, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2024): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der achtundzwanzigsten 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 (Pe-BeM). 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