

**Bericht zum Workshop
„Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“
am 14.09.2012**

Der folgende Bericht fasst die wesentlichen Punkte der Diskussion im Rahmen des Workshops zusammen.

Die fachliche Vorbereitung der Veranstaltung hatte das Referat Berufliche Bildung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) des Landes Brandenburg übernommen. Neben den Mitgliedern des Gemeinsamen Begleitausschusses nahmen unter anderem Vertreter von Kammern, Hochschulen, Forschungsinstituten und anderer Ministerien teil. Begrüßt wurden sie von Herrn Dr. Volker Offermann, Referatsleiter im MASF. Er betonte insbesondere den Stellenwert des „Transfers über die Köpfe“ für die Bewältigung des Wandels in Brandenburg. Durch das Programm führte Herr Sebastian Braun (MASF), der auch die im Anschluss an die Vorträge folgende Diskussion gemeinsam mit Frau Ute Tenkhof, Referatsleiterin im MASF, moderierte.

Als erster inhaltlicher Aufschlag war den Teilnehmenden im Vorfeld der Veranstaltung ein [Positionspapier](#) übermittelt worden. Wie bei den anderen Workshops auch enthält es bezogen auf das spezifische Handlungsfeld eine Situationsbeschreibung, einen Überblick der bisherigen Aktivitäten und Interventionen sowie Schlussfolgerungen für die kommende Förderperiode.

Hieran anknüpfend ging Frau Dr. Alexandra Bläsche vom Referat Berufliche Bildung des MASF in ihrem [Vortrag](#) insbesondere auf die Herausforderungen und Anpassungsbedarfe ein, die sich aus dem demografischen und strukturellen Wandel für Brandenburg ergeben. Sie hob die Notwendigkeit hervor, in den kommenden Jahren das Innovationssystem durch Innovationsfachkräfte zu stärken, die Bildungsqualität zu verbessern, die Attraktivität der Standorte und Unternehmen in Brandenburg zu erhöhen sowie die Politikbereiche Bildung, Arbeit und Innovation zu vernetzen.

Dr. Peter Eulenhöfer von der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH widmete sich in seinem [Vortrag](#) einer Entwicklungsperspektive Brandenburgs anhand des Beispiels der Innovations- und Clusterstrategie. Im Hinblick auf die „Anpassung an den Wandel“ unterstrich der Experte, dass die Entwicklungsprozesse in Brandenburg regional sehr differenziert verlaufen. Erforderlich seien integrierte und langfristig ausgerichtete Strategien, die u.a. Innovationen, Kooperationen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie öffentliche Förderungen verbinden und das endogene Potenzial einbeziehen.

Der demographische Wandel und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot des Landes wurden in der anschließenden Diskussion von mehreren Teilnehmenden als eine der gravierendsten Herausforderungen für die Zukunftsfähigkeit Brandenburgs identifiziert. Da Fachkräfte die wesentlichen personellen Träger von Innovation seien, stelle diese Entwicklung ein zentrales Problem dar. Die angestrebte Unterstützung von Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebots wurde entsprechend als wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung bzw. den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Landes begrüßt. Insbesondere gelte es, der beobachtbaren Abwanderung vor allem junger Menschen zwischen 18 und 30 Jahren durch die Entwicklung geeigneter Halte- und Bindestrategien entgegenzuwirken. Dabei sollte spezielles Augenmerk auf gut qualifizierte Frauen gelegt werden, für die attraktive und familienfreundliche Angebote notwendig seien.

In diesem Zusammenhang wurde hervorgehoben, dass über den Bereich der Forschung und Entwicklung (FuE) hinaus insbesondere soziale Innovationen für die Entwicklung leistungsfähiger Innovationssysteme von hoher Bedeutung seien. Gerade vor dem Hintergrund der eher kleinbetrieblichen Wirtschaftsstrukturen Brandenburgs und der nach wie vor bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost und West gelte es, durch die Stärkung sogenannter „weicher Faktoren“, beispielsweise den Ausbau von Angeboten zur Kindertagesbetreuung, Anreize für Innovationskräfte zu setzen. Auf diese Weise könne ein Beitrag zu verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen und

zur Schaffung attraktiver Standorte gerade im ländlichen Raum geleistet werden. Die Politik der „Guten Arbeit“ stelle hierbei einen zielführenden Ansatz dar.

Diskutiert wurde auch, inwieweit, in Analogie zu den gezielten Anwerbestrategien anderer Bundesländer, seitens des Landes künftig verstärkt Werbe- und Sympathiekampagnen zur Erhöhung der Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte eingesetzt werden sollten. Hierzu wurde angemerkt, dass das Thema Migration im Kontext der Sicherung des Innovationsfachkräftebedarfs zwar durchaus bedeutsam sei. Insbesondere gelte es, das Land interkulturell zu öffnen und die Willkommenskultur weiter zu entwickeln und zu stärken. Gleichzeitig wurde aber darauf hingewiesen, dass es in erster Linie in der Verantwortung der Unternehmen liege, bestehende Chancen und Angebote aufzuzeigen und transparent zu machen. Hinzu komme, dass Zuwanderung allein angesichts der Größenordnung der Problematik kein Allheilmittel darstelle. Schließlich sei zudem zu bedenken, dass Kampagnen, die sich gezielt auf das Abwerben leistungsstarker Menschen etwa auch aus Krisenstaaten, Entwicklungs- oder Schwellenländern richteten, auch in ethisch-moralischer Hinsicht problematisch seien. Man sollte sich in erster Linie auf die Nutzung endogener Potenziale konzentrieren, anstatt außerhalb der Landesgrenzen auf „große Karrefahrt“ zu gehen.

Die Bereitstellung entsprechender Bildungsangebote für eine erfolgreiche Anpassung an den sozio-ökonomischen Wandel stand ebenfalls im Mittelpunkt mehrerer Beiträge. Dabei wurde unter anderem für einen Ausbau der dualen Studiengänge plädiert, um vorhandenen Bedarfen, beispielsweise im Bereich der Pflege, künftig besser entsprechen zu können. Unter anderem wurde angeregt, hier eine übergreifende Kooperation mit den angrenzenden Bundesländern zur besseren Abstimmung der Studienangebote anzustreben. Grundsätzlich gelte es, die Durchlässigkeit des Hochschulsystems zu erhöhen. Eine reine Erhöhung der Studierendenquote sei kaum zielführend. Vielmehr müssten zur Deckung der spezifischen Fachkräftebedarfe in Brandenburg weitere Angebote auch für andere Zielgruppen, insbesondere Facharbeiter, entwickelt werden, um künftig adäquater und passgenauer auf Anpassungserfordernisse reagieren zu können. Eine Möglichkeit hierzu stelle die Entwicklung eines flächendeckenden Angebots von akademischer Weiterbildung dar. Auch die Möglichkeit des Nachholens von Berufsabschlüssen müsse künftig stärker als Instrument der Fachkräftesicherung fokussiert werden.

Daran anknüpfend wurde angemerkt, dass die Konzentration auf regionale Clusterstrukturen in so genannten Zukunftsfeldern zwar grundsätzlich richtig sei. Dennoch gelte es ebenso, die Potenziale niedrigqualifizierter und arbeitsloser Menschen für die Anpassung an die gegenwärtigen Herausforderungen stärker nutzbar zu machen. Denn zum einen müssten auch diese Personen in die gesellschaftliche Entwicklung eingebunden und möglichst in Beschäftigung integriert werden. Zum anderen hat die gemeinsame Fachkräftestudie deutlich gemacht, dass es immer einen Bedarf an gering- und nichtqualifizierten Menschen geben werde. Als Beispiel für Handlungsmöglichkeiten wurde in diesem Zusammenhang die Unterstützung niedrigschwelliger Qualifizierungen von Arbeitslosen zu Pflegehilfskräften genannt. Im Sinne von „Guter Arbeit“ sei jedoch insgesamt auf existenzsichernde Arbeit zu achten, um der Gefahr einer durch geringfügige Beschäftigung verursachten Altersarmut, von der insbesondere Frauen betroffen seien, zu begegnen.

Schließlich wurde auch der hohe Verwaltungsaufwand thematisiert, mit dem insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei Antragstellungen im Kontext der ESF-Förderung konfrontiert seien. Mit den Regionalbüros für Fachkräftesicherung bestünden zwar hilfreiche Informationsangebote und Strukturen für die beratende Unterstützung von Unternehmen. Dennoch gelte es, die Verfahren schlanker, effizienter und handhabbarer zu gestalten.

Am Ende der Veranstaltung dankte Frau Angelika Scherfig, Referatsleiterin im MASF, allen Beteiligten für die interessanten und anregenden Beiträge. Zudem wies sie darauf hin, dass in der kommenden Förderperiode weniger Mittel zur Verfügung stehen und diese daher konzentrierter einzusetzen sind. Deshalb sei bei den Überlegungen zur Gestaltung des neuen Operationellen Programms auch genau abzuwägen, an welchen Punkten der ESF die beste Hebelwirkung entfalten kann und eingesetzt werden sollte. Daneben gelte es, die grundlegende Voraussetzung der Übereinstimmung der inhaltlichen Ansätze einerseits mit den Zielen des ESF – die Beschäftigungschancen zu verbessern, Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung zu unterstützen und zum Abbau von Benachteiligungen beizutragen – und andererseits mit den EU-Verordnungen zu gewährleisten.