



Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie



Europäischer Sozialfonds  
im Land Brandenburg

## **Positionspapier des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie**

**zum Themenworkshop:**

*„Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und  
Unternehmer an den Wandel“*

Stand: 25. Oktober 2012

**Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen  
und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des  
Landes Brandenburg**



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Investition in Ihre Zukunft

**Positionspapier  
des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
zum Themenworkshop:**

*„Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“*

**Inhalt**

1	Situationsbeschreibung für Brandenburg bezüglich des Handlungsfeldes .....	2
2	Bezug zur arbeitspolitischen Strategie „Gute Arbeit für alle - sichere Übergänge“ des MASF .....	3
3	Aktuelle Aktivitäten und Interventionen .....	3
4	Schlussfolgerungen für die neue ESF-Förderperiode .....	4

Stand: 25. Oktober 2012

## 1 Situationsbeschreibung für Brandenburg bezüglich des Handlungsfeldes

- a) Stärken und Schwächen unter Einbeziehung der sozioökonomischen Analyse und weiterer statistischer Daten (soweit relevant)

Aus der SWOT-Analyse sowie weiteren Datenquellen, u.a. des IAB-Betriebspanel 16. Welle (2012) sowie Daten der Hochschulstatistik, kann folgendes **Stärken-Schwächen-Bild** von Brandenburg gezeichnet werden:

Wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Anpassung an den sozio-ökonomischen Wandel sind neben einer soliden Wirtschaftsstruktur eine hohe Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen und deren Beschäftigten: Zunächst ist festzustellen, dass sich Brandenburg weiterhin in einem Konvergenzprozess befindet, die Angleichung an die Wirtschaftsleistung im Bundesdurchschnitt ist in den Jahren zwischen 2007 und 2010 weiter vorangeschritten. Das BIP pro Kopf betrug 2010 in Brandenburg rund 22,3 Tsd. Euro gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 30,6 Tsd. Euro. Das IAB-Panel zeigt auch, dass weiterhin Produktivitätsunterschiede zu Westdeutschland bestehen. In 2010 erhöhte sich die Produktivität der Unternehmen gegenüber dem Vorjahr und die Angleichungsquote stieg auf 70 Prozent. Auffällig ist in Brandenburg der unterdurchschnittliche Besatz mit Großunternehmen. Nur ca. 22,6 % der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten – dies tun im Bundesdurchschnitt ca. 31,6 %.

Die FuE-Aktivitäten (Forschung und Entwicklung) sind Ausdruck der Innovationsstärke einer Region: Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt war die FuE-Ausgabenquote gemessen am BIP Brandenburg vergleichsweise niedrig. In 2009 betrug der Anteil der FuE-Ausgaben in Brandenburg 1,39 % – im Vergleich dazu Berlin mit 3,67 % und der Bundeswert mit 2,82 %. Auch das IAB-Panel (2012) attestiert Brandenburg eine größere „Innovationslücke“ im Vergleich zu Westdeutschland. Auch wenn die Innovationsaktivitäten in 2010 höher waren als 2009 besteht großer Nachholbedarf. Etwa 32 % der Brandenburger Unternehmen waren in 2010 betrieblich innovativ. Auch die Zahl der Beschäftigten, die mit FuE-Aufgaben betraut sind, ist in Brandenburg verhältnismäßig gering. In Brandenburg sind dies in 2010 rund 7.600 Personen, während in Berlin rund 30.000 Personen in Forschung und Entwicklung tätig sind und bundesweit insgesamt mehr als 500.000. Die Gründungsintensität ist ein weiterer wichtiger Indikator für die Innovationsstärke der Wirtschaft, sie gibt die Zahl der Existenzgründungen je 10.000 Einwohner an. In Brandenburg beträgt der Wert 61,1 – gegenüber Berlin mit 129,3 und dem Bund mit 81,2.

Die Erwerbstätigen in Brandenburg sind im Durchschnitt deutlich besser ausgebildet als in Deutschland insgesamt. Die Zahl der Hochschülerinnen und Hochschüler ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und seit 2002 von 37.500 auf 51.700 (2012) Studierende in Brandenburg angewachsen. Rund 66 % der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 30- bis 34jährigen haben eine berufliche Ausbildung, während der Anteil der Hochschul- und Fachschulabsolventinnen und -absolventen in dieser Altersgruppe bei knapp 27 % liegt. Damit ist Brandenburg von der im Rahmen der Strategie Europa 2020 vereinbarten Zielmarke von 40 % Erwerbstätiger mit Tertiärer Bildung jedoch noch deutlich entfernt.

- b) Probleme und Herausforderungen für die Jahre 2014 - 2020

Die oben in aller Kürze skizzierten Eckdaten der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit belegen deutlich, dass Brandenburg für die Bewältigung des sozio-ökonomischen Wandels weiterhin Unterstützung bedarf und daher der Einsatz von EU-Mitteln in diesem Bereich gerechtfertigt ist. Es sind vor allem drei Rahmenbedingungen, die für den Zeitraum 2014-2020 von hoher Relevanz für die regional-ökonomische Entwicklung sind (Makroebene):

1. Als gravierendste Herausforderung gilt der demografische Wandel mit seinen negativen Folgen für das Arbeitskräfteangebot. Die Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg 2010 beziffert die künftigen mittel- und langfristigen Bedarfe und stellt gleichzeitig heraus, dass Anstrengungen aller Akteure erforderlich sind, um die Qualität des Standortes Brandenburg zu sichern. Neben der Si-

cherung des mittelqualifizierten Fachkräftesegments sind es hochqualifizierte Fachkräfte, die künftig verstärkt benötigt werden, um den wirtschaftlichen Konvergenzprozess fortzusetzen.

2. Eine weitere Voraussetzung, um den technisch-strukturellen Wandel zu meistern, ist eine hohe Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft. Die jüngste Krise der ost-deutschen Solarindustrie zeigt, dass ohne starke, eigene industrielle Forschung und Entwicklung eine wirtschaftliche Modernisierung nur bedingt Erfolg haben kann. Daher kommt der Konzentration der wirtschaftlichen Aktivitäten auf regionale Clusterstrukturen mit „Zukunftstechnologien“ und in „Zukunftsfeldern“ eine hohe Bedeutung zu (vgl. Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg - InnoBB). Auch die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und Hochschulen in den Regionen muss weiter intensiviert werden (Wissenstransfer).
3. Die dritte Herausforderung ist die Überwindung der eigenen Strukturschwäche: Die Brandenburger Wirtschaft mit ihrer insgesamt hohen Kleinbetrieblichkeit, einem niedrigen Industrialisierungsgrad, einer schwächeren Exportausrichtung, geringerem Kapitalstock sowie einer geringeren Produktivität und einem West-Ost-Lohngefälle muss die eigenen Wachstumspotenziale nutzen. Beispielsweise kann die Vernetzung der kleinen und mittleren Unternehmen in regionalen Clusterstrukturen sowie eine intensivere Zusammenarbeit zu einem „Innovationsaufschwung“ führen.

## 2 Bezug zur arbeitspolitischen Strategie „Gute Arbeit für alle - sichere Übergänge“ des MASF

Im Rahmen der arbeitspolitischen Strategie des Landes wird der Ansatz der guten Arbeit neben sicheren Übergängen ins Zentrum gestellt. Der Ansatz „Gute Arbeit“ ist durchaus geeignet, um die o.g. Herausforderungen zu bewältigen. Die Konzentration auf regionale Clusterstrukturen – als strategische Weiterentwicklung des Ansatzes der Branchenkompetenzfelder – im Kontext des Landesförderkonzeptes „Stärken stärken“ schafft Voraussetzungen für wirtschaftliches Wachstum und sichert damit langfristig Beschäftigung im Land. Die Brandenburger Wirtschaft steht neben der Anpassung an den strukturellen Wandel vor der konkreten Herausforderung, den sozial-ökologischen Aus- und Umbau mitzugestalten. Es sind vor allem umweltschonende, energieeffiziente Produktionssysteme und deren Auswirkungen auf mögliche industrielle Dienstleistungen, die künftig zusätzliche Beschäftigung induzieren können.

„Gute Arbeit für alle“ setzt an einem hohen Beschäftigungsniveau an und schafft mit leistungsfördernden, gesundheits- und altersgerechten Arbeitsbedingungen die Voraussetzung für die betriebliche Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Dies erfolgt gemeinsam mit den Sozialpartnern. „Gute Arbeit“ ist ein Qualitätssiegel für Regionen und Unternehmen, um künftig (Nachwuchs-)Fachkräfte zu rekrutieren und innerbetrieblich zu motivieren. Der (überregionale) Wettbewerb um betriebliche Leistungs- und Innovationsträger hat begonnen, und mit guten Löhnen, attraktiven Karrierewegen und beruflichen Aufstiegen sowie einer guten Balance von Arbeits- und Lebenszeit (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) kann Brandenburg sich einen Standortvorteil erarbeiten. In einer Phase von erwarteten Fachkräftengpässen sind attraktivere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie Qualifizierungsangebote nötig – dies gewährleistet „Gute Arbeit“.

## 3 Aktuelle Aktivitäten und Interventionen

### a) Was hat sich bewährt?

Die frühzeitige Sensibilisierung der Unternehmen und Regionen mit Mitteln des ESF für das Thema Fachkräftesicherung hat dazu geführt, dass die betriebliche Aus- und Weiterbildung im Land an Bedeutung gewonnen hat. Mehr betriebliche Ausbildungsplätze werden bei der BA gemeldet und wesentlich früher durch die Unternehmen besetzt. Insbesondere im krisengeprägten Zeitraum 2008/2009 haben die Betriebe trotz Kurzarbeit auf beruflich-betriebliche Weiterbildung gesetzt. Auch wurden die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie betriebliches Gesundheitsmanagement fördertechnisch stärker akzentuiert. Beispielhafte Aktivitäten sind die Regionalbüros für Fachkräftesicherung, das Programm zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem, die Richtlinie Kompetenzentwicklung in KMU und der Bildungsscheck sowie die Modellansätze des INNOPUNKT-Programms.

Mit den bislang aus dem EFRE geförderten „Innovationsassistenten/ -assistentinnen“ steht zudem ein wichtiges Instrument zur Förderung von betrieblichen Innovationen durch die Neueinstellung von akademischen Nachwuchskräften bereit.

Mit dem Programm „Forschungs- und Innovationsförderung zur Steigerung der Innovationskraft an Brandenburger Hochschulen“ fördert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) seit 2007 zahlreiche Kooperationsprojekte der Hochschulen mit Unternehmen des Landes, aus denen in absehbarer Zeit produktbezogene Anwendungen entstehen sollen.

Des Weiteren fördert das MWFK den weiteren Aufbau von anwendungsorientierten Forschungsstrukturen und –kapazitäten. Aus dem Programm „Wissens- und Technologietransfer“ wird eine Reihe von Projekten zwischen Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen gefördert. Ziel ist es, zukunftsfähige FuE-Strukturen weiter zu entwickeln, die für die wirtschaftliche Entwicklung Brandenburgs geeignet sind und die Brandenburger Wirtschaft insbesondere in den Branchenkompetenzfeldern stärken.

Mit Mitteln aus dem ESF werden zurzeit noch die Career Services an den Fachhochschulen gefördert. Langfristig ist hier jedoch - wie bei den Career Services an den Universitäten - die Zielsetzung, dass diese sich aus den Haushalten der Hochschulen finanzieren.

b) Was hat sich nicht bewährt? / Wo besteht Verbesserungsbedarf?

Vorab: Für alle Programme gilt zunehmend stärker, dass der Verwaltungsaufwand im Kontext der ESF-Finanzierung kaum zu bewältigen ist. Die steigende Einengung über finanztechnische und bürokratische Vorgaben führt zu geringerer Handlungsfähigkeit und weniger Reformfreude und sie droht, die Effektivität der Projekte einzuschränken sowie die Zielerreichung zu verringern.

Hinsichtlich der Anpassung von Unternehmen an den Wandel haben sich als Schwächen der Brandenburger Wirtschaft der geringe Anteil an FuE-Beschäftigten und eine zu geringe Verbleibs- und Einmündungsquote von Brandenburger Hochschulabsolventen und –absolventinnen herausgestellt. Das Halten von akademischen und innovativen Fachkräften war in der jetzigen Förderperiode durch entsprechende Anreize und Förderprogramme zu wenig umgesetzt. Auch der Wissenstransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft ist ausbaufähig.

#### **4 Schlussfolgerungen für die neue ESF-Förderperiode**

1. Innovationsfachkräfte sichern

Eines der fünf zentralen EU-Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, den Anteil der FuE-Ausgaben am BIP auf 3 % zu steigern. Brandenburg weist hier eine Schwäche auf, denn mit 1,39 % ist der Zielwert noch weit unterschritten. Um Ausgaben in FuE sowie den Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich zu erhöhen, sind gemeinsame Anstrengungen verschiedener Politikfelder vonnöten. Mit dem ESF soll eine wichtige Grundlage von betrieblicher Innovationsfähigkeit geleistet werden: Mit dem konsequenten „Bilden, Halten und Gewinnen“ von hochqualifizierten Fachkräften, die durch Wissenstransfer betriebliche Innovationsprozesse befördern können, wird ein erstes wichtiges Handlungsziel formuliert. Konkret sind Fachkräfte für betriebliche Innovationsprozesse stärker mittels „Haltestrategien“ zu gewinnen und Betriebe bei ihrer strategischen Personalarbeit zu unterstützen. Wichtig ist die Reduzierung der Abwanderung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, beispielsweise durch Ansätze der frühzeitigen Bindung an die heimischen Unternehmen. Personelle Träger von Innovationen sind so genannte „Innovationsfachkräfte“. Diese beschränken sich keineswegs nur auf die Gruppe von akademischen Fachkräften, sondern umfassen unterschiedliche Beschäftigtengruppen, die am betrieblichen Innovationsprozess beteiligt sind. Für Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist vor allem die Beschäftigung in regionalen Clusterstrukturen attraktiv zu gestalten.

2. Bildungs-, Arbeits- und Innovationspolitik vernetzen

Auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen ist in diesem Zusammenhang weiter auszubauen - ob durch Wissenstransfer oder Qualifizierung der Beteiligten. Zudem fehlt bislang eine sinnvolle Vernetzung zwischen Arbeitspolitik und Innovationspolitik – beide Politikfelder sind stärker zusammen

zu denken, denn das betriebliche Innovationspotenzial kann somit besser ausgeschöpft werden. Weiterhin sollte die intensive Förderung von innovativen, wissensintensiven Gründungen, insbesondere in den zukunftsträchtigen Branchen des Landes, auch hinsichtlich möglicher Beschäftigungspotenziale einen Schwerpunkt darstellen.

3. Standort- und Unternehmens-Attraktivität erhöhen

Mit einer Politik der guten Arbeit sollen nicht nur junge Nachwuchskräfte im Land gehalten oder für Brandenburg gewonnen, sondern auch die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten im strukturellen Wandel gestärkt werden. Attraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und moderne Arbeitsorganisationen tragen dazu bei, dass Brandenburg auch im bundesweiten Vergleich ein wettbewerbsfähiger Arbeits-, Lebens- und Produktionsstandort ist. Gemeinsam mit der Wirtschaft bzw. den Sozialpartnern ist als ein weiteres zentrales Handlungsziel in den Betrieben eine Lebenszyklus-orientierte Personalarbeit zu entwickeln (Vereinbarkeit Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten, tarifliche Entlohnung).

4. Bildungsqualität verbessern

Voraussetzung für betriebliche Innovationsleistungen sind gut qualifizierte, motivierte Fachkräfte. Deren Ausbildung ist von hoher Relevanz, daher sind entsprechende Bildungsangebote bereitzuhalten. Die SWOT-Analyse verweist auf mehr Absolventinnen und Absolventen von MINT-Fächern. Hier ist der Frauenanteil signifikant zu erhöhen, um die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. Der Bedarf der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur umfasst eben nicht nur Hochschulabsolventinnen und –absolventen mit ausgeprägter Theoriekompetenz, sondern auch Absolventinnen und Absolventen mit einem hohen Praxisbezug. Beispielsweise könnten vermutlich mehr duale Studiengänge im Land dem künftigen Bedarf besser entsprechen. Denn ein weiteres wichtiges EU-Kernziel der Strategie Europa 2020 lautet Steigerung des Anteils der 30- bis 34-jährigen mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder gleichwertigem Abschluss (ISCED Stufen 5 und 6) von aktuell knapp 27 % in Brandenburg auf mindestens 40 %.