



Dr. Alexandra Bläsche

„Herausforderungen des demografischen und strukturellen Wandels sowie Perspektiven für die Regionalentwicklung“

14. September 2012



Gliederung:

1. Sozio-ökonomischer Wandel in Brandenburg
2. Herausforderungen und Anpassungsbedarfe für das (regionale) Wirtschafts- und Beschäftigungssystem
3. Schlussfolgerungen für die neue ESF-Förderperiode 2014-2020



1. Sozio-ökonomischer Wandel

- ❖ **demografischer Wandel** mit seinen negativen Folgen für das Arbeitskräfteangebot und Attraktivität der Region als Wohn- und Produktionsstandort
- ❖ **technologisch-struktureller Wandel** mit seinen Auswirkungen auf Innovationsbedarfe und technologischer Wettbewerbsfähigkeit
- ❖ **Strukturschwäche** der Brandenburger Wirtschaft als Ergebnis der Transformationsökonomie (u.a. geringe Betriebsgröße, kaum Unternehmenszentralen, geringerem Kapitalstock, geringere Produktivität und West-Ost-Lohndifferenzen)

1. Sozio-ökonomische Entwicklung

Entwicklung zentraler Indikatoren in Wirtschaft und Arbeit im Land Brandenburg

Kennzahlen	Zeit					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Arbeitsplatzdichte	277,01	285,86	292,22	293,91	300,01	305,86
Pendlersaldo	-129.462	-133.703	-138.702	-139.328	-137.330	-136.311
SV-Beschäftigte (AO)	705.763	724.856	737.119	738.174	750.998	763.313
Bevölkerungsstand	2.547.772	2.535.737	2.522.493	2.511.525	2.503.273	2.495.635

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, aufbereitet durch die LASA Brandenburg GmbH



1. Sozio-ökonomische Entwicklung

Differenzierte Regionalentwicklung:

Beispiel Uckermark

Prognose Bevölkerungsentwicklung 2011-2020 = -17,8%

Ersatzbedarf bis 2020 = 18,5%

Pendlersaldo = -5.569 Personen

Beispiel Havelland

Prognose Bevölkerungsentwicklung 2011-2020 = -2,78%

Ersatzbedarf bis 2020 = 16,2%

Pendlersaldo = -18.788 Personen

1. Sozio-ökonomische Entwicklung

- Abwanderung Gruppe 18 - 30jährigen jährlich bei rund 10.000 Personen
- Rückgang um ca. 30% des Erwerbsspersonenpotenzials bis 2030

Prognose zu Fachkräftebedarfen (Prognos 2010)

2015 = 273.000 unbesetzte Arbeitsplätze,

2020 = 362.000 unbesetzte Arbeitsplätze,

2030 = 460.000 unbesetzte Arbeitsplätze erwartet.

- größere Engpässe im mittelqualifizierten und im hochqualifizierten Segment erwartet

1. Sozio-ökonomische Entwicklung

Beispiel Hochschulbildung

- Positive Entwicklung Studienanfänger:
 $2006 = 7.565 / 2011 = 9.530$
- Anstieg bei Hochschulabsolventen:
 $2006 = 5.543 / 2011 = 8.656$, davon 4.743 weiblich
- Nach Fächergruppen (Beispiele): Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbauingenieure/innen in 2010 = 883 Absolventen (35 % gegenüber 2006) oder Physik, Physikingenieurwesen und Mathematik in 2010 = 833 Absolventen (28% gegenüber 2006)

1. Sozio-ökonomische Entwicklung

Beispiel Arbeitsmarkt Ingenieurberufe

	Brandenburg	Berlin	Ost	West
Teilarbeitsmarkt absolut svB	14.493	26.481	107.306	607.331
Teilarbeitsmarktes in % aller svB	1,9	2,3	2,0	2,6
Entwicklung svB im Zeitraum 2005 bis 2011 (%)				
Teilarbeitsmarkt	+0,8	+11,0	+4,0	+12,0
Arbeitsmarkt insgesamt	+9,2	+13,6	+8,4	+8,4
registrierte Arbeitslose je offene Stelle	4,6	5,9	3,5	0,9
Berufsspezifische „Arbeitslosenquote“	5,2%	6,9%	5,6%	1,9%
Monatl. Bruttoarbeitsentgelt (EURO)	3.991	4.475	3.878	5.311

1. Sozio-ökonomische Entwicklung

Bedeutung von Innovationen für Wettbewerbsfähigkeit wächst

- „Innovationsschwäche“ – Aktivitäten in Forschung und Entwicklung (FuE) unterdurchschnittlich
 - 3% der Brandenburger Betriebe weisen FuE-Aktivitäten auf – West 5% (IAB-Betriebspanel, 16 Welle)
 - FuE-Ausgaben am BIP 1,39% in BB und 3,67% in Berlin – Bund 2,82%
 - FuE-Beschäftigte in BB rd. 7.600 in 2010 gegenüber 30.000 in Berlin

2. Herausforderungen und Anpassungsbedarfe

a. Fachkräfteversorgung und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte

Sicherung des Arbeitskräfteangebots in den Regionen und Branchen, insbesondere Vorhandensein gut qualifizierter – auch weiblicher Facharbeitskräfte in wissensintensiven Bereichen (Hochschulbildung)

Bewältigung der Fachkräfteengpässe durch neue Formen der Arbeitsorganisation sowie höherwertige Arbeitsplätze und starke Sozialpartnerschaft (Gute Arbeit)

2. Herausforderungen und Anpassungsbedarfe

b. Schaffung eines leistungsfähigen Innovationssystems (FuE-Aktivitäten) in Regionen und Branchen

Stärkung der Innovationskraft durch technologische und wissensintensive Exzellenz in Zukunftsfeldern (FuE-Ausgaben/Tätigkeiten/ Vernetzung)

Voraussetzungen für innovative Unternehmenskultur:
Stärkung betrieblicher Innovationsfähigkeit durch Bildung, Wissenstransfer und flexible Organisationsstrukturen/ Arbeitsumgebungen

Erhöhung der Zahl innovativer Gründungen (transnationale Zusammenarbeit)



2. Herausforderungen und Anpassungsbedarfe

c. Attraktivität Standort Brandenburg („Fachkräfteland“)

Haltefaktoren für Fachkräftenachwuchs (Halten und Gewinnen)

Regionale Kooperationen stärken - Netzwerkansätze für die kleinteilige Wirtschaftsstruktur ausbauen, stärker mit Wissenschaft/ Hochschullandschaft kooperieren

Bewältigung von Branchenumstrukturierungen
(Qualifizierung/ arbeitsorganisatorische Anpassungen/...)

3. Schlussfolgerungen für Förderperiode 2014-2020

Zielsetzung lautet: Stärkung des Innovationssystems durch „Innovationsfachkräfte“ und durch hochwertige Arbeitsplätze für ein nachhaltiges Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in Brandenburg

Beitrag zu Europa 2020 -Kernziele:

- **Bildungsziel:** Erhöhung des Anteils der Hochschulabsolventen (30-34 Jahre) von 31% auf mind. 40% (Akademikerquote) = **BB bei 25%**
- **FuE-Ziel:** Erhöhung FuE-Investitionen von 1,9% auf 3% des BIP = **BB bei 1,39%**

3. Schlussfolgerungen für Förderperiode 2014-2020

Konkrete Handlungsfelder (siehe Thesenpapier):

- ❖ Innovationsfachkräfte sichern
- ❖ Bildungsqualität verbessern
- ❖ Standort- und Unternehmens-Attraktivität erhöhen
- ❖ Bildungs-, Arbeits- und Innovationspolitik vernetzen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

