

Deputy Director Generals Zoltan Kazatsay,

Sehr geehrter Herr Kazatsay,  
sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zur diesjährigen ESF-Jahrestagung. Den Schwerpunkt der Tagung bildet das Thema Fachkräftesicherung und wie wir die Mittel des Europäischen Sozialfonds im Rahmen unseres Operationellen Programms nutzen können. Ich möchte es gleich vorweg ansprechen, wir wünschen uns heute eine kritische aber auch konstruktive und produktive Konferenz miteinander.

Bevor wir jedoch in die Fachthematik einsteigen, möchte ich – auch das in guter Tradition - über den Stand der Umsetzung unseres ESF-Programms informieren. Zunächst ein Blick auf die Förderperiode 2007-2013, deren letzte Maßnahmen in diesem Jahr abgeschlossen wurden. Im Rahmen des ESF-Programms für Brandenburg wurden in den Jahren 2007 bis 2015 rund **18.000 Projekte** für gute Bildung, Ausbildung, Qualifizierung, Existenzgründung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gefördert.

In diesen Projekten profitierten mehr als **635.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer** von den Fördermaßnahmen mit einem Fördervolumen von knapp 560 Millionen Euro aus dem ESF und weiteren Landes- bzw. Drittmitteln.

Ohne die Europäischen Gelder des ESF und ohne den Einsatz sowie das große Engagement der vielen Projektträger und ihrer Partner wäre dies nicht möglich gewesen.

Ich möchte diesen Akteuren an dieser Stelle im Namen der Landesregierung herzlich dafür danken und meine Hochachtung vor dem Geleisteten aussprechen.

Die Genehmigung unseres ESF-Programms für die Förderperiode 2014-2020 durch die EU-Kommission jährt sich in diesen Tagen. Seitdem haben wir **15 Förderrichtlinien in Kraft gesetzt, weitere 6 folgen** noch. Uns stehen rund **362 Mio. Euro aus dem ESF** zur Verfügung. Davon sind **knapp 20 Prozent bewilligt**. Dahinter stehen rund 1.900 eingereichte und bereits bearbeitete Förderanträge, davon etwa 1.200 allein für Weiterbildungsmaßnahmen.

Damit bin ich mitten im Thema der Fachkräftesicherung. Menschen berufliche Perspektiven aufzuzeigen und sie in **echte Chancen** zu übersetzen, ist uns im Land ein gemeinsames Anliegen. „**Niemanden zurücklassen!**“, steht als Anspruch im Zentrum brandenburgischer Arbeitsmarktpolitik.

Aber treten wir zunächst einen Schritt zurück: Viele waren erstaunt, als 2005 – also genau vor 10 Jahren – das Brandenburger Arbeitsministerium eine Studie veröffentlichte, in der von größeren Fachkräfteengpässen spätestens ab dem Jahr 2015 die Rede war. Das war mutig, aber auch konsequent.

Denn die **demografische Entwicklung** (Bevölkerungsrückgang und zurückgehende Schulabgangszahlen) ließ keine andere Schlussfolgerung zu. Zu offensichtlich wies die Empirie auf bevorstehende Probleme hin.

So schrumpft die Bevölkerung seit 2005 um 4 Prozent und bis 2030 wurde bereits zu diesem frühen Zeitpunkt ein Rückgang von 11 Prozent erwartet.

Die Prognosen bestätigen sich. Besonders deutlich sieht man den Bevölkerungsrückgang anhand der Jugendlichen, die die Schule beenden: Waren es 2005/2006 noch 36.000 Schulabgänger, sind es im Schuljahr 2014/2015 noch knapp 19.000 Schülerinnen und Schüler (-47 Prozent).

Die damals in der Studie befragten Unternehmen schätzten ihre wirtschaftliche Situation so ein, dass nicht nur der Ersatz-, sondern auch der Erweiterungsbedarf in einer erheblichen Größenordnung zunehmen wird: So heißt es in der Studie von 2005: *„Bis zum Jahr 2015 werden 200.000 Personen in den Betrieben in Brandenburg benötigt... Jeder vierte Beschäftigte muss bis 2015 ersetzt werden.“*

Wo stehen wir heute?

Nach vielen Jahren mit erheblichem Arbeitsplatzabbau und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit steigt die Zahl der Beschäftigten seit dem Jahr 2005 wieder an. Zugleich ging die Arbeitslosigkeit zurück.

Parallel dazu schrumpfte aus demografischen Gründen das Erwerbspersonenpotenzial.

**Noch nie wurden so viele Fachkräfte in Brandenburg gesucht wie heute.** Der aktuelle Bedarf an Fachkräften ist laut dem IAB-Panel (19. Welle) im Jahr 2014 gegenüber dem Vorjahreszeitraum kräftig gestiegen.

Insgesamt suchte im ersten Halbjahr 2014 jedes dritte Unternehmen des Landes Fachkräfte. Dies entspricht einem hochgerechneten Bedarf von rund 59.000 entsprechend Qualifizierten. Nie zuvor fragten in Brandenburg anteilig so viele Betriebe eine derart hohe Zahl an Fachkräften nach.

Nicht besetzte Stellen führen dazu, dass Wachstumspotentiale nicht abgerufen werden können. Daher ist es natürlich von hohem Interesse zu wissen, welche Berufe und Branchen dies konkret betrifft:

Rund 60 Prozent aller nachgefragten Fachkräfte entfielen zum einen auf das Baugewerbe und zum anderen auf unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel- und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

Der Ruf nach gut qualifizierten Fachkräften wird immer lauter – und dies in allen Bereichen des Arbeitsmarktes. So können **aktuell 1.400 betriebliche Ausbildungsplätze nicht besetzt** werden. Diese Entwicklung zeichnet sich inzwischen in fast allen Berufsfeldern ab. Auch bei der Besetzung von Fachkräftestellen wird es zunehmend schwerer, den bestehenden Bedarf brandenburgischer Betriebe zu decken. Hier lag die Nichtbesetzungsquote 2014 bei 25 Prozent.

Die Debatte um fehlende Arbeits- und Fachkräfte begleitet also nicht ohne Grund die öffentlichen Debatten, wenn es um die Arbeitsmarktentwicklung in unserem Land geht.

Auch wenn die aktuelle Bevölkerungsprognose aus dem November dieses Jahres eine ganz leichte Entspannung in der zukünftigen demografischen Entwicklung sieht, die vor allem durch Zuzug im Berlin nahen Raum entsteht, wird dieses Thema weiterhin ganz oben auf der Agenda stehen.

Denn auch die verhalten positiven Signale der jüngsten Daten ändern nichts an der Tatsache, dass die Geburtenrate langfristig konstant bleiben und nicht wieder auf das Niveau vor 1989 ansteigen wird. Ein Geburtendefizit ist auf Grund der bereits bestehenden Altersstruktur und des zu erwartenden „demografischen Echos“ unvermeidlich. Bis 2030 wird die jährliche Zahl der geborenen Kinder um fast ein Drittel sinken.

Der leichte Anstieg nach 2030 löst weder die Fachkräfteprobleme der nächsten Jahre noch wird er ausreichend sein, um zukünftige Bedarfe des Arbeitsmarktes zu decken.

Teil des beschriebenen demographischen Wandels ist die **Veränderung der Altersstruktur**. Bei insgesamt rückläufigen Bevölkerungszahlen, die sich mit der Steigerung der Mortalitätsrate und dem bestehenden Geburtendefizit begründen lassen, nimmt langfristig nur der Anteil der Personen ab 65 Jahren kontinuierlich zu, insbesondere auch der Anteil der Hochbetagten.

Kurz- und mittelfristig geht die Prognose von einem **Stopp des Bevölkerungsrückgangs** aus. Diese Annahme beruht auf Wanderungsgewinnen durch den Zuzug aus Berlin aber auch auf der aktuellen Flüchtlingssituation, die zu - bisher nicht vorhersehbaren - Veränderungen führen kann.

Die gute Nachricht, es bieten sich aus dieser Entwicklung aber auch enorme Chancen für das Land, für die Menschen und für die Unternehmen. Über diese **Handlungsoptionen** – die unsere Potenziale beschreiben – möchte ich gleich im Einzelnen reden.

## **1. Handlungsoption: Eine hohe Arbeits- und Fachkräftenachfrage im Land bietet auch (langzeit)erwerbslosen Menschen wieder echte Perspektiven.**

Die Arbeitslosenquote in Brandenburg ist seit 2005 von fast 20 Prozent auf inzwischen unter 9 Prozent gesunken. Das ist ein beachtlicher Erfolg, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Brandenburg **sehr hohe regionale Unterschiede** bestehen. Nach wie vor haben wir besonders im Berlin fernen Bereich gegen eine sehr hohe Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Darüber müssen wir **das Problem der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit** im Land bewältigen.

Wir können zwar auch hier eine leicht positive Entwicklung verzeichnen, denn die Statistiken zeigen im September dieses Jahres einen Rückgang von rund 5 Prozent zum Vorjahresmonat auf. Dennoch gilt es hier ganz besonders, **niemanden zurückzulassen**.

Denn: Von rund 107.000 Arbeitslosen waren im September 2015 gut 48.000 langzeiterwerbslos und fast 44.000 Menschen 50 Jahre und älter. Alarmierend auch folgende Zahl: Unter den knapp 13.000 Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und arbeitslosen Erwachsenen machten in den vergangenen Jahren **Alleinerziehende mit rund 10.500 konstant die größte Gruppe** aus.

Eine Zahl, die die Armutsstudien der letzten Jahre nur bestätigt: Diese Gruppe ist in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch zeigt sich deutlich, dass sich Erwerbslosigkeit dieser Familien häufiger verfestigt oder nur kurzzeitig durch – nicht selten prekäre – Erwerbstätigkeit unterbrochen wird.

Dies zeigt klaren **Handlungsbedarf für die Arbeitspolitik** auf, und weist insbesondere auf den Umstand hin, dass wir trotz Fachkräfteengpässen im strukturellen Anpassungsprozess in Brandenburg noch einen langen Atem zur Bewältigung der Probleme am Arbeitsmarkt brauchen werden.

Der grundsätzlich positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt stehen Probleme atypischer Beschäftigung gegenüber: Der seit 2005 einsetzende Beschäftigungsaufbau beruht zu einem erheblichen Teil auf einer **Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, aber auch der Anstieg geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit** hat dazu beigetragen.

Insgesamt gab es 2014 in Brandenburg 56 % mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse als 2005. Besonders betroffen hier oftmals Frauen – etwa durch unfreiwillige Teilzeitarbeit.

Die **Nutzung der Potenziale von Menschen in Arbeitslosigkeit**, von Älteren und von Frauen in Teilzeitbeschäftigung müssen wir **gemeinsam mit den Jobcentern und der Bundesagentur für Arbeit aktiv angehen**. Einige ausgewählte Ansätze bestehen darin:

- Erwerbslose an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Hier wirken zum einen die zur Verfügung stehenden Mittel der Bundesagentur für Arbeit. Aber auch durch die Schaffung öffentlich geförderter

Beschäftigung oder die Förderung von Sozialbetrieben sollen Möglichkeiten eröffnet werden, Menschen mit sogenannten Vermittlungshemmnissen neue Perspektiven zu ermöglichen.

Auch mit Mitteln des ESF, wie beispielsweise die Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg wird Unterstützung angeboten.

- Wir müssen darüber hinaus verstärkt im Blick haben, ob es innerhalb der Zielgruppe Menschen gibt, die mit weniger Aufwand und in kurzer Zeit ihren Weg in „reguläre“ Beschäftigung finden.
- Daher werden wir auch dem entsprechende Herangehensweisen wie etwa „Paternoster-Modelle“ weiterhin prüfen und in Projekten fördern. Hier können sich geringer Qualifizierte im Betrieb durch Aufstiegsfortbildungen und betriebliche Perspektiven weiterentwickeln oder die frei werdenden Einfacharbeitsplätze durch geeignete Arbeitssuchende nachbesetzt werden.
- Und schließlich wollen und müssen wir verstärkt **in abschlussorientierte Fortbildungen investieren**. So sollen zum Beispiel auch über 25-Jährige Berufsabschlüsse nachholen können. Mit diesem erweiterten Angebot für junge Menschen ist die BA auf dem richtigen Weg.

## **2. Handlungsoption: Um ein attraktives Fachkräfteland zu sein, müssen wir ein besonderes Augenmerk auf die jungen Menschen legen und jedem Jugendlichen angemessene Startchancen bieten.**

Um Mangelsituationen und Engpässen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, wird eine **bessere Bildung und Ausbildung der Kinder und Jugendlichen** zur wesentlichen Kernaufgabe der Politik. Hierbei gilt es besonders den Zugang zu Bildung für alle Heranwachsenden gleichermaßen zu gewährleisten. Noch immer werden Bildungswege und damit Zukunftsperspektiven von Kindern und Jugendlichen durch die finanzielle und materielle Situation ihrer Elternhäuser bestimmt. Es ist das Recht eines jeden Kindes, eine bestmögliche Förderung zu erfahren.

Dieses sozial –und bildungspolitische Gebot ist keine sentimentale Forderung von Sozialpolitikern. Der Zugang zu Bildung ist für junge Menschen der Schlüssel für ihre weitere Entwicklung. Und auch gilt es, niemanden zurückzulassen.

Denn auch die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich in Brandenburg grundlegend gewandelt. Gab es vor drei, vier Jahren noch eine ernsthafte Konkurrenzsituation um betriebliche Ausbildungsplätze, erleben Jugendliche derzeit, dass sie verstärkt wählen können.

Das Risiko einen „Fehlstartes in den Beruf“ sinkt somit. Dennoch es ist für Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen oder in bestimmten Regionen immer noch schwer, den richtigen Einstieg in eine Berufsausbildung zu finden.

Gleichzeitig ist der **Bedarf an Nachwuchskräften in den Gesundheits- und Sozialberufen, in den Handwerksberufen, im Dienstleistungsbereich, aber auch in der Landwirtschaft ungebrochen hoch.**

Die klein- und mittelständisch geprägte Betriebslandschaft in Brandenburg benötigt Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die eine moderne Berufsausbildung durchlaufen haben.

Ebenso zeigen unsere Fachkräfteprognosen insbesondere im mittleren Qualifikationssegment Bedarfe an entsprechend ausgebildetem Nachwuchs und an Quereinsteigern.

Aber bilden wir auch entsprechend aus?

- Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge lag in den letzten zehn Jahren im Durchschnitt bei 11.200 Verträgen. Ab 2009 blieb die Zahl unter 11.000 und 2013 sogar unter 10.000. Mit dem Ausbildungskonsens haben wir gemeinsam mit den Partnern ein politisches Signal gesetzt. In diesem Jahr zeichnet sich ab, dass der Rückgang zumindest gestoppt wurde.  
Ungeachtet dessen sind sich alle Bildungsexperten einig, dass deutlich mehr ausgebildet werden muss, damit die Nachwuchsbedarfe künftig gedeckt werden können. In den nächsten Jahren werden die Renteneintritte in Brandenburg entsprechend hoch sein, so dass der Bedarf an nachrückenden Fachkräften steigen wird.
- Im Bereich der betrieblichen Ausbildung ist die Beteiligung der Betriebe weiterhin auf niedrigem Niveau. Nur 21 Prozent aller Betriebe bilden aus. Die **Ausbildungsquote liegt damit bei nur 3 Prozent** und ist damit auf dem historischen Tiefpunkt.
- Unser Ziel ist es daher, die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu verringern. Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an der Gesamtheit aller Ausbildungsangebote lag im letzten Jahr bei 39 Prozent. Zurückzuführen ist dies auf die rückläufige Zahl der Schulabgänger/innen und auf deren verändertes Bildungsverhalten (mehr Studienanfänger/innen). Es bestehen andererseits aber auch zunehmend Besetzungsprobleme in den Ausbildungsbetrieben. Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt, weil geeignete Bewerber/innen in den Regionen oder Branchen/Berufsfeldern fehlen. Im Ergebnis ziehen sich Betriebe aus der Ausbildung zurück, obgleich sie Bedarf an Ausbildungsabsolventen/innen haben.
- Nach Ansicht der Wirtschaft sind Probleme bei der Besetzung freier Lehrstellen zumeist auf eine nicht ausreichende Berufsorientierung, auf Leistungsdefizite sowie mangelnde personale und soziale Kompetenzen der Jugendlichen zurückzuführen. Die Landesregierung sieht hingegen die Ursachen für diese Entwicklung vor allem in:
  - der Unausgewogenheit von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt (regional und sektoral differenziert);
  - strukturellen Problemen (ausgeprägte Kleinbetrieblichkeit);
  - praktischen Problemen der Ausbildung im Flächenland (z.B. Mobilitätsprobleme);
  - niedrigen Ausbildungsquoten auch in Wachstumsfeldern.

Das Land setzt daher mit Hilfe des ESF auf die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbasis. Mit der Richtlinie „Programm zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“ werden Ausbildungsverbünde und Kooperationen u.a. im Handwerk, im gewerblichen Bereich und in der Landwirtschaft gefördert.

**3. Handlungsoption: Um ein attraktives Fachkräfteland zu sein, müssen wir gemeinsam mit den Unternehmen und den Sozialpartnern das Thema Gute Arbeit tatsächlich leben und die Unternehmen sensibilisieren und dabei unterstützen, eine kluge Personalpolitik umzusetzen und aktiv in Lebenslanges Lernen zu investieren.**

„Gute Arbeit“ ist ein zunehmend wichtiger Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte und die Basis für eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Eine gestärkte Sozialpartnerschaft und die Fachkräftesicherung sind zwei Themen, die zusammen gehören und abgestimmt bearbeitet werden müssen.

Tarifgebundene Unternehmen haben bisher weniger Probleme, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Sie sind in der Regel am Markt gut aufgestellt und weisen gute und attraktive Arbeitsbedingungen auf. Zudem sind in einem Marktumfeld, welches stärker auf Qualität als auf Lohndumping setzt, die Innovationsanreize für die Unternehmen höher, so dass der Standort insgesamt profitieren können. Durch gute Arbeits- aber auch gute Lebensbedingungen kann jetzt bereits der Grundstein gelegt werden, dass Fachkräftesicherung auch nachhaltig gelingt. Dazu gehören die sogenannten „weichen Faktoren“ (Freizeit, Kultur, Vereinbarkeit Beruf-Familie, etc.) - Faktoren, die für einige Betriebe aber auch für die Kommunen zu einem festen Bestandteil ihrer Bemühungen geworden sind. Es bleibt daher auch zukünftig eine Aufgabe, die Politik, Sozialpartner, Unternehmen und Kommunen gemeinsam gestalten müssen.

Tatsächlich ist Brandenburg seit 2011 sehr umtriebig in diesen Fragen. Brandenburg braucht starke Sozialpartner und eine hohe Tarifbindung, um Gute Arbeit, gerechte Löhne, Fachkräfte und Wettbewerbsfähigkeit sichern zu können. **Wir wollen unsere Aktivitäten zur Stärkung der Sozialpartnerschaft fortführen und weiter ausbauen.** Der Hintergrund ist: Die Tarifbindung steht in Brandenburg auf einem deutlich geringeren Niveau als in den westlichen Bundesländern. Nur 24 Prozent der Betriebe in Brandenburg sind tarifgebunden (34 Prozent West) und nur noch 51 Prozent der Beschäftigten werden tarifgebunden entlohnt (60% im Westen).

Besonders negativ wirkt sich die mangelnde Tarifbindung auf das Lohnniveau aus. Es liegt in Brandenburg bei lediglich 75 Prozent des West-Niveaus (Bruttolohn je Vollzeitäquivalent). Auch das Produktivitätsniveau ist unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Hinsichtlich der Tarifbindung existieren zu viele so genannte „weiße Flecken“ in Brandenburg, also Branchen, Betriebe und Regionen, die nicht organisiert sind und eine hohe gewerkschaftliche bzw. arbeitgeberverbandliche Ferne aufweisen. Um die Sozialpartnerschaft in Brandenburg nachhaltig zu stärken führt das Land auch in der neuen ESF-Förderperiode die Richtlinie Sozialpartnerschaft fort.

Noch können viele Betriebe beim Thema Löhne und Tarifverträge nicht im Fachkräftewettbewerb mithalten. Solange dies so ist, ist gerade die Investition in das eigene Personal durch berufliche Weiterbildung ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung.

Seit 2008 ist die Entwicklung der betrieblichen und der individuellen Weiterbildungsteilnahme in Brandenburg (sowie auch insgesamt in der Bundesrepublik) auf einem positiven Weg. Gab es 2013 einen leichten vorübergehenden Rückgang, so stieg die Weiterbildungsquote 2014 wieder an.

Über die Hälfte der Betriebe sind im Bereich der Weiterbildung aktiv.

Das zeigt, dass die Betriebe die Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildung erkannt haben, wenngleich es hier noch viele ungenutzte Potentiale gibt.

Darum werden Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Umsetzung ihrer beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsbedarfe durch die ESF-geförderte Weiterbildungsrichtlinie unterstützt, die - wie ich eingangs erwähnte - bereits rege in Anspruch genommen wird.

#### **4. Handlungsoption: Fachkräftegewinnung durch Zuwanderung und Integration ist unerlässlich, dafür müssen wir gemeinsam die richtigen Bedingungen schaffen.**

In aller Deutlichkeit: Da nicht zu erwarten ist, dass sich die Geburtenraten massiv erhöhen und die Erwerbsbeteiligung sich deutlich ausweitet, liegt in einer höheren Nettozuwanderung (in einer höheren Zu- als Abwanderung) von Arbeitskräften aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland nach Brandenburg eine große Chance für das Land.

Dafür müssen wir die **Attraktivität Brandenburgs für Fachkräfte weiter steigern**. Denn über Jahre hat sich in den Köpfen der Menschen, nicht nur im eigenen Land festgesetzt, dass der Osten Deutschlands wenig berufliche Perspektiven biete und unattraktiv sei.

Diese Situation hat sich jedoch verändert. Darauf sollten wir weiterhin entsprechend aufmerksam machen.

Sehr von Nutzen ist in diesem Zusammenhang das „**Fachkräfteportal Brandenburg**“, das Leben und Arbeiten in Brandenburg bewirbt. Aktuell sind wir hier bei 16.000 Zugriffen pro Monat, das ist beachtlich und momentan nur als Zwischenstand bei ständig steigenden Zugriffszahlen seit Start des Portals in 2012 zu sehen.

Deutlich gesteigert werden kann die Attraktivität auch, indem Brandenburg sich mit den Themen Gute Arbeit, flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig platzieren kann. Daher haben wir das Ziel „**Fachkräfteorientiertes Standortmanagement**“ formuliert, d.h. das Zusammenspiel von verschiedenen Standortfaktoren zu einem attraktiven Arbeits- und Lebensstandort, welches insbesondere durch die abgestimmte Wirtschafts- und Arbeitsförderung des Landes und deren Umsetzung in enger Kooperation der ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB) und der Förderbank ILB gute Voraussetzungen hat.

Wenn ich von Zuwanderung spreche, kann ein Punkt derzeit nicht unangesprochen bleiben. Denn die zu uns kommenden Menschen aus den Kriegs- und Krisengebieten erwarten nicht nur auf die tagesaktuellen Fragen wie Unterkunft und Versorgung zu Recht Antworten von der Politik. Der Anspruch an eine gelungene Integration

wächst vor allem aus den Fehlern vergangener Jahrzehnte. Das zeigt sich zum einen in einer breit aufgestellten Willkommenskultur innerhalb der Bevölkerung. Durch die hier Aktiven bekommt der Begriff des EHRENamtes seine wörtliche Bedeutung zurück.

Den Kräften, die sich laut gegen die Aufnahme – vor allem aber gegen eine Integration von Flüchtlingen äußern, müssen wir entgegentreten und die Integration zugleich auf sichere Füße stellen.

So beschäftigt uns nach den vordringlichen Fragen der Unterbringung von Flüchtlingen, verstärkt **die Integration der Flüchtlinge in unsere Gesellschaft und den Arbeitsmarkt.**

Hier gilt es, geeignete Wege zu finden, um den unterschiedlichen Menschen, die zu uns kommen, den Arbeitsmarktzugang zu ermöglichen.

Es wird auch hier einen (kleinen) Teil geben, der sich mit vergleichsweise geringer Unterstützung in Richtung Hochschule/Arbeitsmarkt zurechtfinden wird.

Wir müssen aber auch so ehrlich sein, dass wir mit einem größeren Engagement für den größeren Teil geeignete Wege finden müssen. Vordringlichstes Anliegen ist es dabei, die Sprache zu erlernen, Perspektiven zu entwickeln, Kompetenzen zu erfassen und anzuerkennen. Mit dem ESF-Förderprogramm „Deutschkurse für Flüchtlinge“ bieten wir hier konkrete Hilfe an.

Das "Anerkennungsgesetz" - in Kraft seit 2012 - erleichtert die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Doch bisher nutzen nur 13 % der deutschen Betriebe diese Möglichkeit. Blickt man nach Brandenburg, schrumpft dieser Prozentsatz auf 3 %. Hier gibt es noch viel Handlungsbedarf, der gemeinsam vom Land, der kommunalen Familie und der Bundesagentur für Arbeit geleistet werden muss. Mehr Unterstützung erhoffen wir uns hier vom Bund und auch die Debatte auf der EU Ebene verfolge ich sehr aufmerksam. Es gilt vielleicht auf allen politischen Ebenen, bestehende Förderinstrumente dahingehend zu überprüfen, ob sie dem Anspruch an soziale Integration aber auch an Teilhaberechten in der Arbeitswelt unter den sich aktuell verändernden Bedingungen gerecht werden.

**Fazit: Den verschiedenen Handlungschancen müssen wir einen Rahmen geben, dies haben wir mit der Fortschreibung der Fachkräftestrategie des Landes geleistet.**

Der Fachkräftebedarf ist für die Menschen im Land zunächst eine Chance. Es gibt gute Arbeits- und Karrieremöglichkeiten im Land Brandenburg. Die Region Berlin-Brandenburg hat großes Potenzial und wächst weiter. Dafür müssen wir an verschiedenen Strängen zusammenarbeiten.

Insbesondere die Entscheidungen der Bildungs-, Arbeits-, Familien- sowie Zuwanderungs- und Integrationspolitik spielen eine wichtige Rolle, um die negativen gesamtwirtschaftlichen Folgen eines Fachkräftemangels in der Region abzuwenden.

Das Fachkräfteproblem tritt nunmehr offensichtlicher in die betriebliche aber auch in die öffentliche Wahrnehmung, daher haben wir die Fachkräftestrategie des Landes auf konkrete Schlüsselthemen (Schwerpunkte) fokussiert.

Die Schlüsselthemen unserer **Fachkräftestrategie „Bilden, Halten, Gewinnen“** sind:

- Fachkräftesicherung in Clustern stärken
- Übergang Schule und Beruf sowie die Berufsorientierung verbessern
- Aus- und Weiterbildung stärken: Weiterbildungsteilnahme verbessern und Ausbildung attraktiv halten
- Duale Studienangebote bedarfsgerecht entwickeln
- Gute Arbeit und Sozialpartnerschaft stärken

Zusätzlich liegt es auf der Hand, dass die Integration von Flüchtlingen ein mittel- und langfristig drängendes Aufgabenfeld sein wird und daher als Querschnittsthema angelegt ist.

In den fünf Arbeitsforen heute Nachmittag haben Sie Gelegenheiten, Einblick in die „fachkräftebezogene Gestaltungsarbeit“ des Landes und der Partner zu erhalten sowie konkrete Hinweise/ Anregungen in die Diskussion einzubringen und auch zu fragen, ob wir mit unseren Förderprogramme passgerecht unterstützen.

Abschließend möchte ich noch mal auf die zentrale Frage der Tagung eingehen: Gelingt nun die Fachkräftesicherung? Ich selbst bin optimistisch und denke, wenn wir die angesprochenen Handlungschancen ernsthaft verfolgen, befinden wir uns auf dem richtigen Pfad.

Unser junges Land hat eine besondere Stärke: Wir sind als Fachkräfteland in den neunziger Jahren gestartet, konnten in den Nachwendejahren auf das gut ausgebildete DDR-Fachkräftereservoir zurückgreifen. Das war immer eines der starken Standortargumente! Daran müssen wir anknüpfen. Wir wollen ein attraktives Fachkräfteland bleiben - insbesondere für die Interessen unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Am 25.11. bin ich anlässlich der Betriebsrätekonferenz mit vielen Betriebsräten ins Gespräch gekommen und habe erfahren, wieviel Arbeit noch vor uns liegt, um sagen zu können:

Hier gibt es gute Arbeit und die Menschen können von ihrem Einkommen leben!

Zudem ist für uns eine selbstverständliche Aufgabe, den vielen geflüchteten Menschen berufliche Perspektiven in unserem Land aufzuzeigen. Wir brauchen sie, sie brauchen uns!

Ich erhoffe uns von der Tagung auch dazu wichtige Impulse und wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche und austauschfreudige Zeit am heutigen Tag. Ich bedanke mich für die Organisation bei der ILB und für die Zusage der Referentinnen und Referenten im Podium sowie in den Foren.

Vielen Dank!