



Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg

„Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“

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>
	<i>Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden</i>	Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung				
	<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 neugeordneten 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 guter 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