

**Herausforderung Arbeitsmarkt**

**Bilanz und Instrumente für mehr  
Beschäftigung in Berlin und Brandenburg**

Die UVB hat mit dem vorliegenden Papier ein umfassendes **Konzept zur Fachkräftesicherung und Reduzierung der Arbeitslosigkeit** in der Region Berlin-Brandenburg vorgelegt. Auf der Grundlage einer ausführlichen Arbeitsmarktbilanz sind darin die zentralen Handlungsfelder und die notwendigen Instrumente definiert.

Das Papier beschreibt in seinen Zielen:

1. die Herausforderungen für Politik und Wirtschaft,
2. es formuliert die Forderungen an die Politik,
3. zeigt auf, welchen Beitrag die Betriebe leisten können und
4. in welcher Form sie dabei von Verbänden und Personaldienstleistern unterstützt werden.

## Inhalt

<b>I.</b>	<b>Einordnung</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Arbeitsmarktbilanz</b>	<b>5</b>
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	
	Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze	
	Arbeitslosigkeit	
	Grundsicherung, Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher	
	Zeitarbeit	
<b>III</b>	<b>Instrumente für mehr Beschäftigung in Berlin und Brandenburg</b>	<b>20</b>
	Berufs- und Studienorientierung	
	Berufsvorbereitung	
	Ausbildung	
	Studium	
	Weiterbildung von Beschäftigten	
	Qualifizierung von Arbeitslosen	
	Sozial- und familienpolitische Maßnahmen	
	Integration Menschen mit Migrationshintergrund	
	Zuwanderung	

## I Einordnung

---

Der **Arbeitsmarkt** der Länder **Berlin und Brandenburg** ist in den zurückliegenden Jahren **deutlich vorangekommen**. Wichtige Beschäftigungsindikatoren in der Region haben sich verbessert. Durch höhere Wachstumsraten waren die Unternehmen in der Lage, **zusätzliche Beschäftigung** zu schaffen.

In den zurückliegenden fünf Jahren, also im Zeitraum von März 2005 bis Mai 2010, ist die Zahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** in Berlin-Brandenburg um **rund 150.000 angestiegen**. In Berlin betrug der Zuwachs 94.133 Beschäftigte, in Brandenburg 55.161.

Es sind sowohl zusätzliche **Vollzeitarbeitsplätze wie auch Teilzeitarbeitsplätze entstanden**. Die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze ist dabei absolut stärker gestiegen als die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze.

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise hat ab Ende 2008 auch die Unternehmen in der Region vor große Herausforderungen gestellt. Während beispielsweise die Umsatzzahlen in der Industrie 2009 teils im zweistelligen Bereich unter Vorjahresniveau lagen, haben die Unternehmen mit großer Verantwortung gehandelt und insbesondere die **Stammebelegschaften weitgehend gehalten**.

Entgegen der Präsenz in der öffentlichen Diskussion bleibt die Zeitarbeit in der Praxis **eher eine Randerscheinung**. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt nur rund 2%. Für die Beschäftigten ist die Zeitarbeit vielfach eine Brücke aus der Arbeitslosigkeit.

Dank der Beschäftigungszuwächse ist in den zurückliegenden Jahren in der Region auch die **Arbeitslosigkeit zurückgegangen**. Die Arbeitslosenquote Brandenburgs ist auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken.

**Trotz der erreichten Fortschritte** ist die **Arbeitslosigkeit** in der Region aber **nach wie vor erheblich zu hoch**. Dies gilt insbesondere für das Land Berlin, das im Juli 2010 mit einer Arbeitslosenquote von 13,6 Prozent auf den letzten Platz im Bundesländervergleich zurückgefallen ist. In Brandenburg betrug die Arbeitslosenquote 10,7%. Um die aktuelle (Juli 2010) bundesweite Arbeitslosenquote von 7,6% zu erreichen, müssten in Berlin rund 102.000 Arbeitslose eine Arbeit aufnehmen, in Brandenburg rund 42.000. **Um die Lücke zu schließen**, müssten in der Region also rund **144.000 Arbeitslose in Beschäftigung gelangen**.

Trotz der in den letzten Jahren erzielten Beschäftigungszuwächse und der Rückgänge der Arbeitslosigkeit insgesamt, ist die **strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit** (3 Jahre und länger arbeitslos) weiter angestiegen. Diese Entwicklung ist meist mit geringer Qualifikation der Betroffenen verbunden und bleibt eine der großen Herausforderungen am regionalen Arbeitsmarkt.

Die größte Herausforderung stellt der **demografische Wandel** dar, der zukünftig die **Fachkräfteverfügbarkeit** spürbar einengen wird. Für die Unternehmen ist das eine entscheidende Entwicklung, weil „Kluge Köpfe“ wichtige Impulsgeber für Innovationen und für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sind. Doch während es be-

reits heute in manchen Branchen an qualifiziertem Nachwuchs mangelt, gibt es zugleich viele Arbeitslose, die über die nachgefragten Qualifikationen nicht verfügen.

Es muss eine der zentralen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik sein, diesen ‚Mismatch‘ durch **Qualifizierung** aufzuheben, den Fachkräftebedarf zu sichern und damit auch der strukturellen Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Hierzu muss die **Arbeitsmarktpolitik** die **richtigen Weichen stellen**. Dazu gehören insbesondere zielführende Ausrichtungen in der

- Berufs- und Studienorientierung
- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Studium
- Weiterbildung von Beschäftigten
- Qualifizierung von Arbeitslosen
- Sozial- und familienpolitische Maßnahmen
- Integration Menschen mit Migrationshintergrund
- sowie im Bereich der Zuwanderung.

Berlin und Brandenburg wachsen immer weiter zu einer **gemeinsamen Arbeits- und Ausbildungsmarktregion** zusammen. Die Arbeitsmarktpolitik muss daher aus einem Guss erfolgen, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente müssen zwischen den beiden Ländern **eng abgestimmt** sein.

Eine weitere positive Entwicklung am Arbeitsmarkt setzt zudem voraus, dass die Wirtschaft in der Region einen **nachhaltigen, überdurchschnittlichen Wachstumspfad** erreicht. Die im Ländervergleich erfreulichen Entwicklungen der zurückliegenden Jahre dürfen nicht täuschen. Neben der Verstetigung der zuletzt stark gewachsenen Bereiche wie z.B. Tourismus und Gesundheitswirtschaft, müssen vor allem die **Industrie** sowie **wissensbasierte, unternehmensnahe Dienstleistungen** durch stetig verbesserte Rahmenbedingungen weiter **gestärkt werden**.

Neue Arbeitsplätze in diesen Bereichen erfordern Fachkräfte, Qualifizierung ist hierzu ein wichtiger Schlüssel. Wenn die hier ansässigen Unternehmen die Potenziale auch in den wertschöpfungsstarken industriellen **Zukunftsfeldern** des 21. Jahrhunderts entfalten können, etwa in den Bereichen Energie, Mobilität, Medizintechnik, Ressourceneffizienz, dann bestehen auch gute Aussichten, beim weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit durch neue Beschäftigung voranzukommen.

## II. Arbeitsmarktbilanz

---

### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

In den letzten fünf Jahren (März 2005 bis Mai 2010) ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigten in Berlin und Brandenburg um rund 150.000 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 8,7%. Damit sind in der Region gegenwärtig über 1,86 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

**Tabelle:** Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von März 2005 bis Mai 2010

	<b>Bestand</b>	<b>Veränderung</b>	<b>Veränderung</b>
	(Mai 2010)	absolut	in %
<b>Berlin</b>	1.118.500	94.133	9,2
<b>Brandenburg</b>	747.500	55.161	8,0
<b>Region Berlin-Brandenburg</b>	1.866.000	149.294	8,7
<b>Sachsen</b>	1.402.600	70.360	5,3
<b>Hamburg</b>	817.800	79.307	10,7
<b>Baden-Württemberg</b>	3.865.500	149.660	4,0
<b>Westdeutschland</b>	22.326.900	1.120.842	5,3
<b>Ostdeutschland</b>	5.271.100	298.892	6,0
<b>Deutschland</b>	27.598.000	1.419.734	5,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

In Bezug auf die vorläufigen Zahlen bis einschließlich Mai 2010 stieg in **Berlin** die Zahl der SV-Beschäftigten seit März 2005 um über 94.000. Das ist ein Zuwachs von 9,2%. Damit sind in der Hauptstadt über 1,1 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Für denselben Zeitraum hat sich in **Brandenburg** die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um über 55.000 erhöht. Das entspricht einem Zuwachs von 8,0%. Damit sind in Brandenburg insgesamt knapp 750.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Mit dem **Zuwachs von rund 150.000 SV-Beschäftigten** wurden in Berlin-Brandenburg im Zeitraum von März 2005 bis Mai 2010 vergleichbar viele zusätzliche SV-Beschäftigte aufgebaut wie in Baden-Württemberg.

In Sachsen betrug zum Vergleich der Zuwachs im entsprechenden Zeitraum nur rund 70.000 Beschäftigte, entsprechend +5,3%. **Hamburg** kann hingegen ebenfalls eine hohe dynamische Entwicklung aufweisen. Hier stieg in den letzten fünf Jahren die Zahl der SV-Beschäftigten um 79.000. Das ist ein Zuwachs von 10,7%. In Hamburg waren im Jahr 2010 über 817.000 Beschäftigte sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

**Bundesweit** stieg die Zahl der SV-Beschäftigten in den letzten fünf Jahren um über 1,4 Mio.. Das ist ein Zuwachs von 5,4%. In Deutschland sind rund 27,6 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Damit wird deutlich, dass in der Region Berlin-Brandenburg die Zahl der SV-Beschäftigten **deutlich stärker** gestiegen ist als im Bundesdurchschnitt – allerdings ausgehend von einem niedrigerem Niveau.

Diese positive Entwicklung geht hauptsächlich auf den Beschäftigungszuwachs in Teilen der Industrie und in den Dienstleistungen zurück. Nach Untersuchungen des IAB lag in **Berlin** der Zuwachs von Arbeitsplätzen vor allem bei den wissensintensiven und unternehmensbezogenen Dienstleistungen.<sup>1</sup> Zur Zeit arbeiten im gesamten Dienstleistungssektor der Hauptstadt rund 930.000 Beschäftigte (+2,7% ggü. Vorjahr). Darunter sind z.B. die Bereiche Erziehung und Unterricht um über 8,0% (auf 68.900) und Gesundheits- und Sozialwesen um 5,5% (auf über 160.000) am stärksten gewachsen.<sup>2</sup>

Auch die Berliner Industrie hat in den in den letzten fünf Jahren Beschäftigung aufgebaut. Hervorzuheben sind insbesondere die Bereiche Chemieindustrie (+7,1%), Druckereierzeugnisse (+8,9%), Teile der Metall- und Elektroindustrie, wie z.B. Datenverarbeitung, Elektronik, Optik (+13,1%) und sonstiger Fahrzeugbau (8,4%).<sup>3</sup>

In **Brandenburg** leistete in den letzten fünf Jahren die Industrie den größten Impuls für mehr Arbeitsplätze. Zwischen den Jahren 2005 und 2009 stieg die Zahl der Beschäftigten um knapp 13%. Wachstumsbranchen waren hier der Maschinenbau (+12,3%), Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (+36%), Gummi- und Kunststoffwaren (+17,5%), Datenverarbeitung, Elektronik, Optik (+57%), Herstellung von Metallerzeugnissen (+44%), sonstiger Fahrzeugbau 10% sowie Reparatur und Installation (+20,2%).<sup>4</sup>

In der Arbeitsmarktreion Berlin-Brandenburg ist inzwischen ein enger Austausch gewachsen. Die Intensität der **Pendlerverflechtungen** hat kontinuierlich zugenommen. Im Jahr 2009 arbeiteten beispielsweise rund 177.000 Beschäftigte aus dem Land Brandenburg in Berlin. Mehr als 68.000 Berliner sind im Land Brandenburg beschäftigt. Der brandenburgische Arbeitsmarkt wird insoweit entlastet. Dabei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass die Umlandgemeinden eine zunehmende Wohnortfunktion für Beschäftigte in Berlin haben.

---

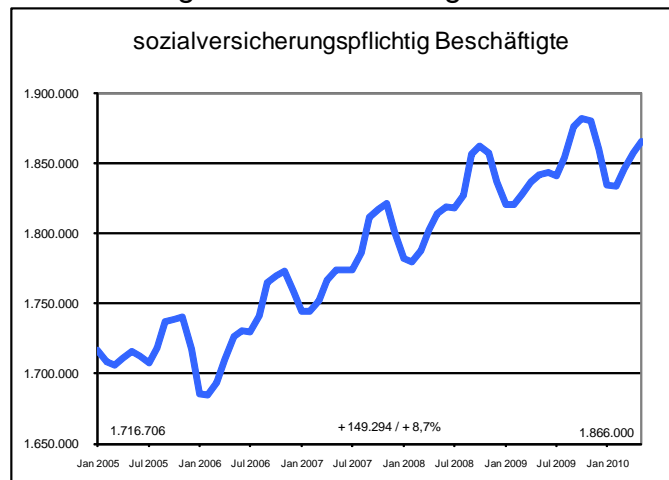
<sup>1</sup> IAB Regional 2/2009, Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten, Länderstudie Berlin, Daten zur Industrie gelten für den Zeitraum 2005 bis 2009; in Betrieben mit über 50 Beschäftigten

<sup>2</sup> Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2009/2010, Zahlen für 2009

<sup>3</sup> in Betrieben mit über 50 Beschäftigten

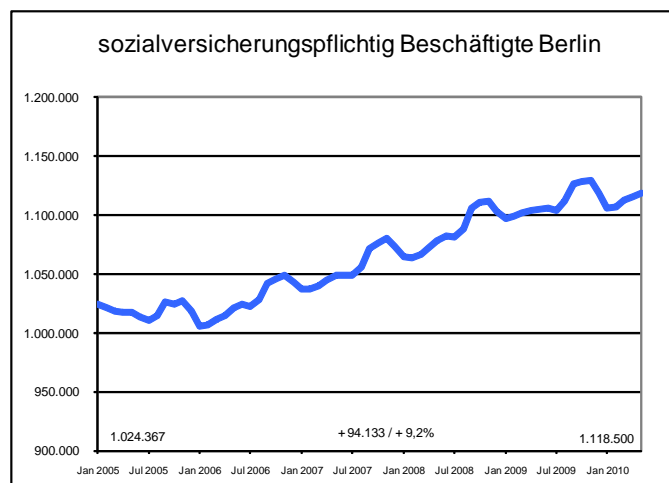
<sup>4</sup> Daten für Berlin und Brandenburg: 2005 bis 2009, Betriebe mit über 50 Beschäftigten, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

**Abbildung 1:** Entwicklung der SV-Beschäftigten in Berlin und Brandenburg



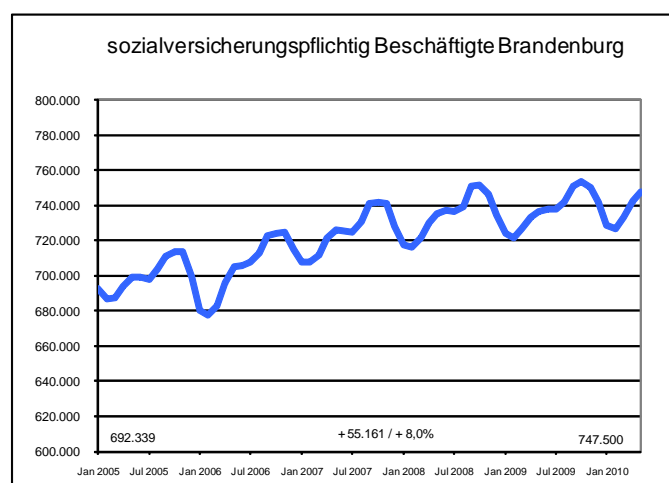
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Abbildung 2:** Entwicklung der SV-Beschäftigten in Berlin



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Abbildung 3:** Entwicklung der SV-Beschäftigten in Brandenburg



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze

Sowohl die Anzahl der Vollzeit- als auch der Teilzeitarbeitsplätze ist gestiegen.

Die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze steigt absolut stärker als die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze. Hieran haben die Beschäftigungszuwächse in der Industrie wichtigen Anteil, denn hier arbeiten traditionell die Mehrheit der Beschäftigten in einem Vollzeitverhältnis.

In der Zeit von 2005 bis September 2009 (aktuellste verfügbare Daten) ist in **Berlin** die Zahl der **Vollzeitarbeitsplätze** um 58.206 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 7,0%. Damit haben in der Hauptstadt 885.528 Personen einen Vollzeitjob.

Die Zahl der **Teilzeitarbeitsverhältnisse** ist in der Hauptstadt um 46.871 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 24,6%. Damit haben in Berlin 237.495 Personen eine Teilzeitbeschäftigung.

In **Brandenburg** ist im gleichen Zeitraum die Zahl der **Vollzeitarbeitsplätze** um 29.701 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 5,1%. Damit haben im Land Brandenburg 615.148 Personen einen Vollzeitjob.

Die Zahl der **Teilzeitarbeitsverhältnisse** ist in Brandenburg um 33.557 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 33,1%. Damit haben in Brandenburg 135.069 Personen eine Teilzeitbeschäftigung.

Insgesamt ist in **Berlin-Brandenburg** von 2005 bis September 2009 die absolute Zahl der Vollzeitarbeitsplätze stärker angestiegen (+ 86.907) als die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze (+ 80.428).

**Bundesweit** ist die Zahl der Vollzeitarbeitsstellen um 363.150 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von rund 1,7%. Damit haben rund 21,2 Mio. Personen einen Vollzeitarbeitsplatz.<sup>5</sup>

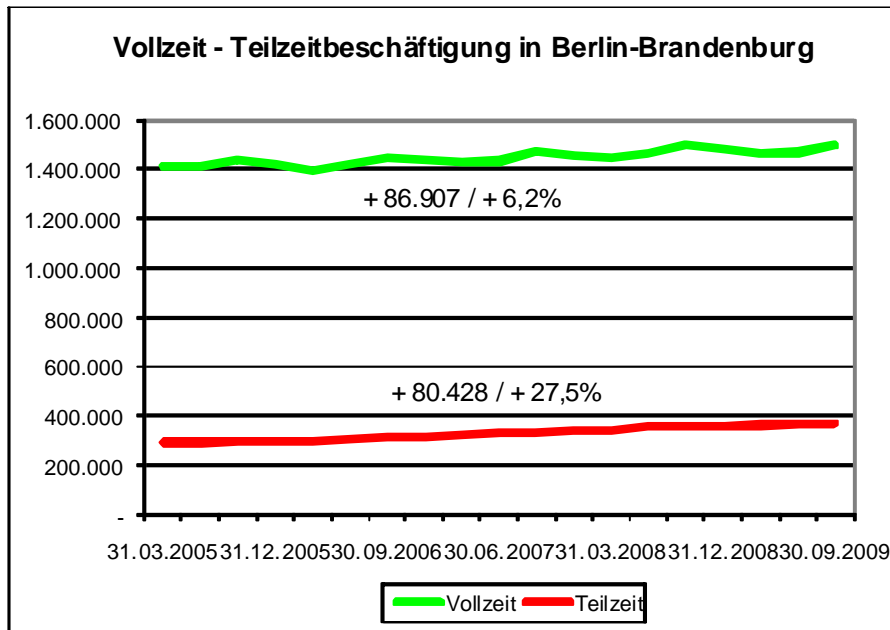
Die Zahl der **Teilzeitarbeitsverhältnisse** ist in Deutschland im selben Zeitraum um über 837.000 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 19,2%. Damit haben deutschlandweit über 5,2 Mio. Personen eine Teilzeitbeschäftigung.

Die Daten für Berlin und Brandenburg zeigen, daß trotz starker Umsatzeinbrüche, verursacht durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise, die Unternehmen verantwortungsbewußt gehandelt haben. Die **Stammebelegschaften wurden weitgehend gehalten**.

---

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Zeitreihen ab Juni 1999

**Abbildung** : Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Brandenburg



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Industrie unterliegt stärker konjunkturellen Schwankungen als die privaten, sozialen und öffentlichen Dienstleistungen.<sup>6</sup> Zugleich ist im **Dienstleistungsbereich** der Anteil der **Teilzeitbeschäftigung deutlich höher** als in der Industrie. Das ist ein Grund dafür, warum sich die prozentuale Veränderung bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen dynamischer entwickelt hat als bei der Vollzeitbeschäftigung.

<sup>6</sup> Presseinformation des IAB vom 15.5.2010

## Arbeitslosigkeit in Berlin und Brandenburg

Hauptursache für den Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Region ist die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Region Berlin-Brandenburg ist gegenwärtig weder demographisch, noch durch Abwanderung zu erklären.

Die Arbeitslosigkeit ist im Ergebnis einer positiven Beschäftigungsentwicklung in den letzten fünf Jahren deutlich in Berlin-Brandenburg zurückgegangen.

In **Berlin** ist die Arbeitslosenquote von 19,4% im Jahr 2005 auf 13,6% im Juli 2010 gesunken. Im Juli 2010 waren in der Hauptstadt knapp 232.655 Personen arbeitslos (-2,7% ggü. Vorjahr).

Trotz des Rückgangs der Arbeitslosigkeit in Berlin ist die Stadt im **Juli 2010** mit einer Arbeitslosenquote von 13,6% (an allen zivilen Erwerbstätigen insgesamt) im Ländervergleich auf den letzten Platz zurückgefallen. Die nach wie vor zu gering ausgeprägte industrielle Basis in der Stadt wirkt sich in der nun einsetzenden wirtschaftlichen Erholung aus. Städtetourismus, Regierungsfunktionen, Kreativ- und Gesundheitsbranchen können dies nicht vollständig ausgleichen.

Um die aktuelle (Juli 2010) bundesweite Arbeitslosenquote von 7,6% zu erreichen müssten in Berlin **102.000 Arbeitslose** eine Beschäftigung aufnehmen.<sup>7</sup>

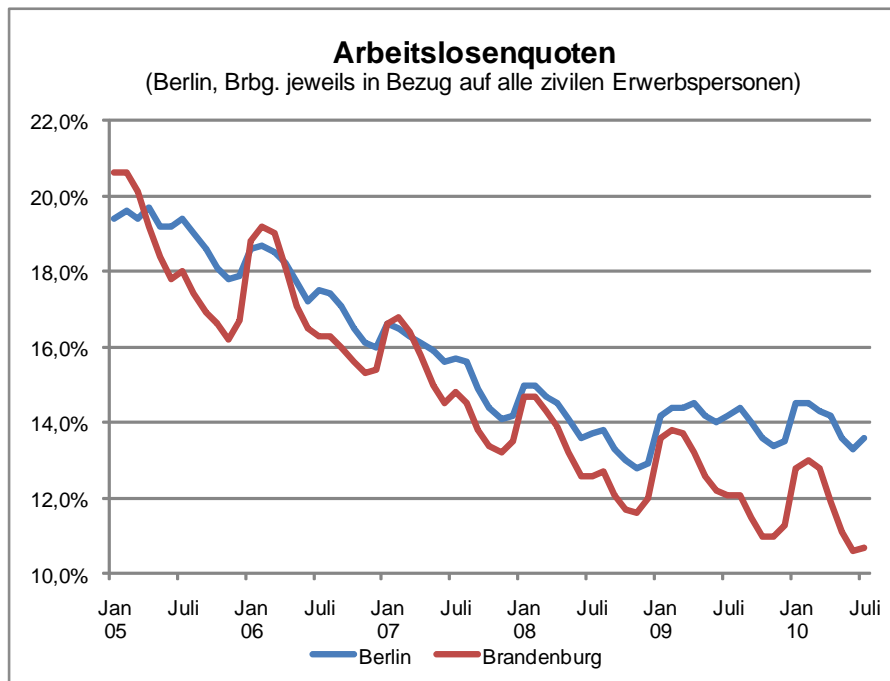
Im Land **Brandenburg** sank im selben Zeitraum die Arbeitslosenquote von 20,6% auf 10,7% gefallen. Im Monat Juli 2010 waren in Brandenburg über 143.259 Arbeitslose registriert Das waren 11,6% weniger als im Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote in Brandenburg betrug im Juli 2010 10,7%.

Um die aktuelle (Juli 2010) bundesweite Arbeitslosenquote von 7,6% zu erreichen müssten in Brandenburg **42.000 Arbeitslose** eine Beschäftigung aufnehmen. Dies ergibt sich aus folgender Berechnung:<sup>8</sup>

	<b>Berlin</b>	<b>Brandenburg</b>
alle zivilen Erwerbspersonen (Berechnungsbasis für Arbeitslosenquote)	1.713.110	1.336.122
Arbeitslosenquote Deutschland	7,6%	7,6%
Arbeitslose Soll nach Arbeitslosenquote D	130.196	101.545
Arbeitslose Ist im Juli 2010	232.655	143.259
Differenz Arbeitslose Soll zu Arbeitslose Ist = noch zu schaffende Arbeitsplätze	102.459	41.714

<sup>7</sup> Berechnungen Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

<sup>8</sup> Berechnungen Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Hinsichtlich der Struktur der Arbeitslosigkeit ist grundsätzlich zwischen **Langzeitarbeitslosigkeit** und **strukturell verfestigter Arbeitslosigkeit** zu unterscheiden:

- **Langzeitarbeitslose** sind Arbeitslose, die länger als ein Jahr arbeitslos sind.
- Unter einer **strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit** wird der Teil der Arbeitslosen definiert, der 2 Jahre und länger bzw. 3 Jahre und länger arbeitslos ist.

### Langzeitarbeitslosigkeit

In **Berlin** gab es im Juni 2010 rund 78.200 Langzeitarbeitslose. Ihr Anteil an den gesamten Arbeitslosen betrug rund 34%.

In **Brandenburg** betrug die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Juni 2010 38.135 Personen. Damit betrug ihr Anteil an den Arbeitslosen ebenfalls rund 34%.

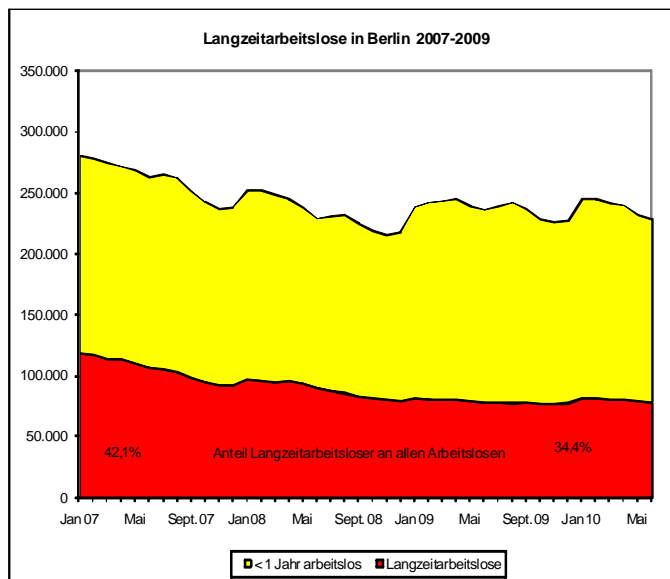
### Strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit

Die Zahl der Arbeitslosen, die 3 Jahre und länger arbeitslos sind, gemessen an den allen Arbeitslosen, betrug in **Berlin** zuletzt 9,4%.

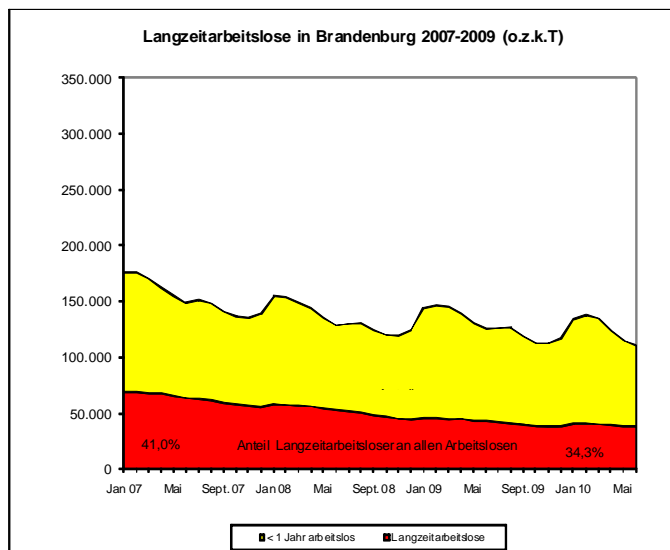
In **Brandenburg** betrug der entsprechende Anteil knapp 12%. Das heißt, dass in Brandenburg die strukturelle Arbeitslosigkeit stärker ausgeprägt ist als in der Hauptstadt.

Trotz der in den letzten Jahren erzielten Beschäftigungszuwächse und der Rückgänge der Arbeitslosigkeit insgesamt, ist die **strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit** (3 Jahre und länger arbeitslos) weiter angestiegen. Diese Entwicklung ist meist mit geringer Qualifikation der Betroffenen verbunden und bleibt eine der großen Herausforderungen am regionalen Arbeitsmarkt.

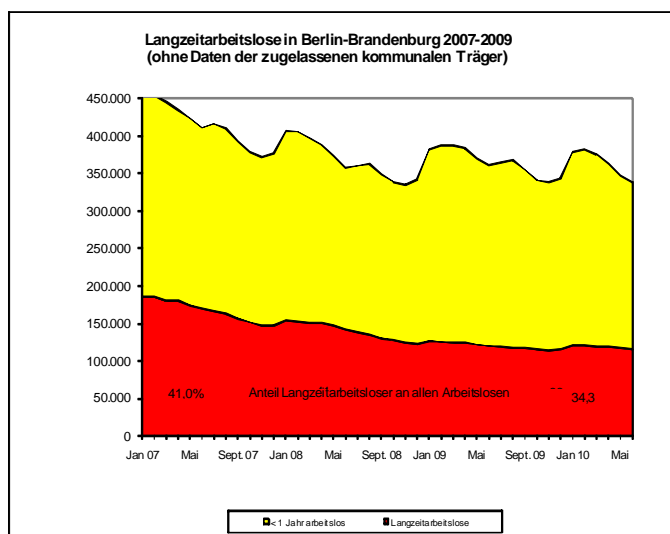
**Abbildungen:** Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Quelle Bundesagentur für Arbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## Tabelle 1: Bestand an Arbeitslosen

### 2. Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreisen und Dauer der Arbeitslosigkeit (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger)

#### Land Berlin

Berichtszeitraum		Insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	darunter (Sp.1):					Anteil an Sp. 1 in % (UVB)
				unter 1 Jahr	Langzeit-arbeitslose	darunter (Sp.7):			
						2 Jahre und länger	Anteil an Sp. 1 in % (UVB)	3 Jahre und länger	
		1	2	3	7	9	10		
<b>SGB III und II</b>									
2010	Januar	244.959	2,6	163.198	81.761	39.535	16,1	22.741	9,3
	Februar	244.923	1,2	163.626	81.297	38.694	15,8	22.406	9,1
	März	241.389	-0,8	160.791	80.598	37.797	15,7	21.919	9,1
	April	239.802	-2,2	159.224	80.578	37.508	15,6	21.993	9,2
	Mai	232.341	-2,8	153.313	79.028	36.773	15,8	21.842	9,4
	Juni	228.593	-3,2	150.415	78.178	36.298	15,9	21.450	9,4

#### Land Brandenburg

2010	Januar	134.947	-6,7	94.132	40.815	21.830	16,2	14.502	10,7
	Februar	138.095	-5,9	97.395	40.700	21.513	15,6	14.262	10,3
	März	135.142	-7,0	94.784	40.358	20.951	15,5	13.958	10,3
	April	124.289	-11,1	84.380	39.909	20.574	16,6	13.707	11,0
	Mai	115.544	-11,9	76.565	38.979	19.913	17,2	13.320	11,5
	Juni	110.735	-12,3	72.600	38.135	19.540	17,6	13.020	11,8
	Juni	110.735	-12,3	72.600	38.135	19.540	17,6	13.020	11,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der Arbeitslosen, die von den **Job Centern** betreut werden, darf nicht gleichgesetzt werden mit Langzeitarbeitslosen.

Gegenwärtig (März 2010) betreuen die Jobcenter in der Region **304.115 Arbeitslose**, davon 192.788 in Berlin sowie rund 111.327 in Brandenburg. Dabei handelt es sich um einen sehr **heterogenen Kreis** von Arbeitslosen, über den nur zum Teil differenzierte Daten vorliegen. Dieser heterogene Kreis von Arbeitslosen muss mit differenzierten und **unterschiedlichen Instrumenten** betreut werden, um die Potenziale zur Beschäftigung entfalten zu können. Arbeitsmarktpolitische Instrumente müssen **gezielt und passgenau** für identifizierbare Zielgruppen zum Einsatz kommen. Dies sollen vier Beispiele verdeutlichen.

1. Job Center betreute Arbeitslose nach **Dauer der Arbeitslosigkeit**. Die folgende Tabelle für Berlin zeigt, daß es möglich ist, die Arbeitslosen der Job Center nach der Dauer der Arbeitslosigkeit. So sind z.B. im Juni 2010 in Berlin 71.702 oder 41,7% der Arbeitslosen weniger als 6 Monate arbeitslos. Für solche Arbeitslosen wären in der Arbeitsmarktpolitik z.B. betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen geeigneter als Maßnahmen im 2. Arbeitsmarkt (1-€-jobs, Bürgerarbeit).

Land Berlin SGB II											
Berichtszeitraum		Insgesamt	darunter (Sp.1):								
			unter 1 Jahr	darunter (Sp.3):			Langzeit- arbeitslose	Anteil LZA an Sp.1 in %	darunter (Sp.7):		
				unter 3 Monate	unter 6 Monate	2 Jahre und länger			Anteil an Sp. 1 in %	3 Jahre und länger	Anteil an Sp. 1 in %
1	3	5	5	7	8	9	10	10	(UVB)	(UVB)	
2010	Januar	194.920	119.771	47.728	78.118	75.149	38,6	36.927	18,9	20.956	10,8
	Februar	194.716	120.047	49.648	80.790	74.669	38,3	36.089	18,5	20.634	10,6
	März	192.788	118.781	49.626	84.250	74.007	38,4	35.195	18,3	20.185	10,5
	April	193.434	119.454	52.933	85.372	73.980	38,2	34.889	18,0	20.281	10,5
	Mai	189.089	116.521	50.166	82.892	72.568	38,4	34.186	18,1	20.162	10,7
	Juni	186.896	115.194	43.482	78.016	71.702	38,4	33.699	18,0	19.785	10,6

2. Job Center betreute Arbeitslose nach **Alter und Schulabschluss**. Gerade für die Gruppe der unter 25 jährigen ist eine Differenzierung nach den Altersgruppen (bis 20 Jahre bzw. 20 bis 25 Jahre) und nach der Art des Schulabschlusses möglich.

Region	Schulabschluss	im Alter von 15 bis unter 25 Jahren			im Alter von 15 bis unter 20 Jahren		
		Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
		1	2	3	4	5	6
Berlin	Insgesamt	24.420	5.985	18.435	4.423	478	3.945
	Kein Hauptschulabschluss	3.767	206	3.561	909	32	877
	Hauptschulabschluss	9.071	1.434	7.637	1.993	135	1.858
	Mittlere Reife	7.258	2.565	4.693	1.210	250	960
	Fachhochschulreife	1.546	678	868	109	24	85
	Abitur/Hochschulreife	2.195	941	1.254	146	29	117
	Keine Angabe / keine Zuordnung möglich	583	161	422	56	8	48

Hier wird z.B. deutlich, daß 3.561 von den Job Centern betreute Arbeitslose unter 25 Jahre keinen Schulabschluß haben. Für diese Zielgruppe wären Maßnahmen sinnvoll, die einen nachträglichen Schulabschluß ermöglichen.

3. Job Center betreute Arbeitslose nach **Art der Berufsausbildung**. Dieselbe Differenzierung kann auch nach Art der Berufsausbildung vorgenommen werden. So wären z.B. für die 3.849 arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahre, die von den Job Centern betreut werden und keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen, die Einstiegsqualifizierung, die in Betrieben auf eine Ausbildung vorbereitet, oder die außerbetriebliche Ausbildung sinnvoll.

Region	Berufsausbildung	im Alter von 15 bis unter 25 Jahren			im Alter von 15 bis unter 20 Jahren		
		Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
		1	2	3	4	5	6
Berlin	Insgesamt	24.420	5.985	18.435	4.423	478	3.945
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	15.914	1.558	14.356	4.120	271	3.849
	Betriebliche/schulische Ausbildung	8.133	4.288	3.845	287	204	83
	Fachhochschule	129	62	67	-	-	-
	Hochschule	92	35	57	-	-	-
	Keine Angabe	152	42	110	16	3	13

Für die älteren Jugendlichen von 20 bis 25 Jahre, die von den Job Centern betreut werden und keinen Berufsabschluß haben (10.509 Jugendliche), wären dagegen kürzere betriebspraktische Qualifizierungsmaßnahmen geeignet.

Für diese Jugendlichen, ebenso wie für Arbeitslose über 25 Jahre, die in vielen Fällen schon über berufliche Erfahrungen verfügen, ist eine FbW-Maßnahme mit Bildungsgutschein zur Einlösung bei einem Weiterbildungsträger für eine Qualifizierung mit dem Ziel einer Eingliederung in reguläre Beschäftigung oft nicht effektiv. Hier sollte in Zukunft verstärkt auf „**FbW-Maßnahmen in Form betrieblicher Einzel-Umschulungen**“ gesetzt werden. Solche betriebspraktischen Qualifizierungen

haben bessere Erfolgsquoten bei anschließender Eingliederung in reguläre Beschäftigung. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit findet z.B. in Bayern mehr als jede fünfte Umschulung (= mehr als 20%) im Betrieb statt, in Berlin und Brandenburg sind es weniger als zwei Prozent.

Diese Differenzierungen und Beispiele für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe der SGB II Arbeitslosen (umgangssprachliche „Hartz IV'ler“) zeigt, daß die Maßnahmen sehr zielgruppenspezifisch zugeschnitten werden müssen und wohl insgesamt auch noch viel betriebsbezogener ausgestaltet werden müssen.

In den Jahren seit 2005 hat sich erfreulicherweise die absolute Zahl der Langzeitarbeitslosen als auch ihr Anteil an allen Arbeitslosen in beiden Ländern abgenommen, wie die nachstehende Graphiken zeigen.

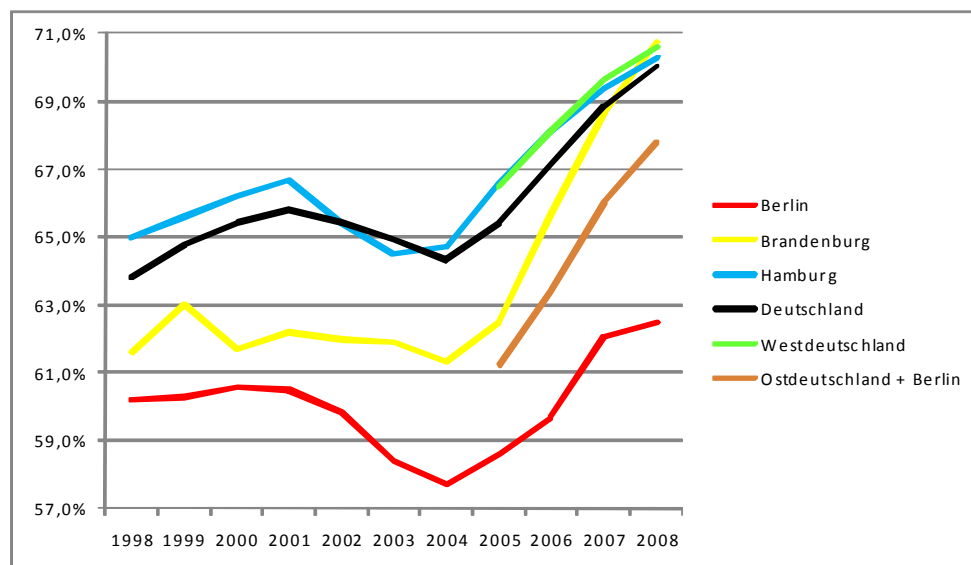
## Erwerbstätigenquote

Eine **weitere wichtige Kennzahl** für die Beurteilung von Beschäftigungssituation und der Arbeitsmarktverfassung eines Landes oder einer Region ist die **Erwerbstätigenquote**. Diese ist definiert als der Anteil der Menschen an der Bevölkerung, der im Alter von 15 bis unter 65 Jahren erwerbstätig ist.

In **Berlin** ist die Erwerbstätigenquote von 57,7% (2004) auf immerhin **62,5%** (2008) gestiegen. In **Brandenburg** beträgt die Erwerbstätigenquote **70,7%** und liegt auf dem Wert Westdeutschlands (70,6%).

## Abbildung: Erwerbspersonen in Deutschland

	Erwerbstätigenquoten										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Berlin	60,2%	60,3%	60,6%	60,5%	59,8%	58,4%	57,7%	58,6%	59,7%	62,1%	62,5%
Brandenburg	61,6%	63,0%	61,7%	62,2%	62,0%	61,9%	61,3%	62,5%	65,7%	68,7%	70,7%
Hamburg	65,0%	65,6%	66,2%	66,7%	65,4%	64,5%	64,7%	66,6%	68,1%	69,4%	70,3%
Deutschland	63,8%	64,8%	65,4%	65,8%	65,4%	64,9%	64,3%	65,4%	67,1%	68,9%	70,0%
Westdeutschland								66,5%	68,1%	69,6%	70,6%
Ostdeutschland + Berlin								61,2%	63,4%	66,0%	67,8%



Erwerbstätigenquote: Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung von 15 bis unter 65 Jahre  
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Die Daten zeigen die ersten Erfolge bei der Erwerbstätigenquote. Das gilt insbesondere für das Land Brandenburg. Berlin hingegen ist noch weit von der Quote Westdeutschlands entfernt. Diese Lücke muss durch **mehr Erwerbsbeteiligung** geschlossen werden.

### **Grundsicherung, Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher**

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde Anfang des Jahres 2005 im Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) neu geregelt. Sie gewährt Leistungen zum Lebensunterhalt, zur Verbesserung der Integrationschancen und zur Aufnahme und Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit. Diese Leistung erhalten Erwerbsfähige, die den notwendigen Lebensunterhalt für sich und ihre Angehörigen nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können und ihren Mitwirkungspflichten nachkommen. Bei den Leistungen wird unterschieden zwischen Arbeitslosengeld II für die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (sog. Aufstocker) und Sozialgeld für die nicht erwerbsfähigen Hilfebedürftigen der Bedarfsgemeinschaft.<sup>9</sup>

Die meisten „Aufstocker“ bleiben wegen des geringen Arbeitszeiteinsatzes bedürftig: Rund 80% der erwerbstätigen Hilfebezieher haben nur einen Teilzeitjob oder sind geringfügig beschäftigt.

Ein niedriger Lohnsatz ist nur in wenigen Fällen allein verantwortlich dafür, dass die Bedürftigkeit nicht verlassen werden kann.

In **Berlin** waren im Februar 2010 von den 443.163 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen rund 120.691 (27,2%) erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. Der Großteil von 103.153 (85,5%) waren abhängig erwerbstätig.

Davon verdienten rund 53% weniger als 400 Euro im Monat. Gut ein Fünftel (20,5%) verdiente zwischen 400 und 800 Euro. Immerhin über 26% verdiente über 800 Euro im Monat.

In **Brandenburg** waren im Februar 2010 von den 230.045 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen rund 71.694 (31,2%) erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. Der Großteil von 65.035 (90,7%) waren abhängig erwerbstätig

Davon verdienten rund 54% weniger als 400 Euro im Monat. Knapp 16% verdiente zwischen 400 und 800 Euro und über 30% verdiente über 800 Euro im Monat.

Die steigende Zahl der „Aufstocker“ ist eine häufig diskutierte Entwicklung im Bereich der Grundsicherung. Vielfach wird behauptet, Unternehmen würden das Kombi-Einkommen gezielt einsetzen, um die Löhne zu senken. Auch Vollzeitbeschäftigte seien zunehmend auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen. Von Einzelfällen abgesehen, ist diese Unterstellung so nicht haltbar. Richtig ist vielmehr, dass vollzeiterwerbstätige „Aufstocker“ im Schnitt einen Stundenlohn von 10,40 € (DIW, 2007) haben.<sup>10</sup> Vor allem für gering qualifizierte Bezieher staatlicher Hilfeleistungen sind einfache Arbeiten oft die einzige Möglichkeit, Arbeitslosigkeit zu überwinden.

<sup>9</sup> Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2009/2010

<sup>10</sup> BDA *kompakt* „Kombi-Einkommen“

Auch wenn ein großer Teil der Aufstocker relativ geringe Stundenlöhne erhält, ist ein **niedriger Lohnsatz nur in wenigen Fällen allein verantwortlich dafür**, dass die Bedürftigkeit nicht verlassen werden kann. Entscheidende Faktoren sind z.B. Defizite in der Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten.<sup>11</sup>

Die meisten „Aufstocker“ bleiben nicht bedürftig wegen niedriger Löhne, sondern wegen eines **geringen Arbeitszeiteinsatzes**. Dies belegen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Nur jeder Vierte (ca. 1,3 Mio.) der derzeit rund fünf Millionen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erwirtschaftet überhaupt ein eigenes Erwerbseinkommen. Von diesen sog. „Aufstockern“ gehen aber fast 60% nur einer geringfügigen Tätigkeit mit einem Einkommen bis 400 € nach, viele davon verdienen sich sogar lediglich 100 € – also genau den anrechnungsfreien Betrag – zur Fürsorgeleistung „hinzu“. Lediglich ein Viertel der „Aufstocker“ (ca. 350.000) hat ein Erwerbseinkommen von mehr als 800 € im Monat, womit eine vollzeitnahe Tätigkeit unterstellt werden kann. Bei den Alleinstehenden ist es sogar nur jeder Fünfte (gut 70.000).

Haben „Aufstocker“ einen **Vollzeitjob**, sind sie in der Regel wegen familienbedingter Mehrbedarfe bedürftig und nicht wegen vermeintlich geringer Löhne: Rund vier von fünf vollzeitbeschäftigten ALG II-Bezieher leben in Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften.

Die derzeitige Freibetragsregelung (anrechnungsfrei bleiben 100 €) stellt die Idee des „Aufstockens“ häufig auf den Kopf: Grundsätzlich muss gemäß des Solidargedankens gelten, dass jeder zunächst sein Arbeitspotenzial so weit wie möglich nutzt und nur im zwingend notwendigen Ausmaß ergänzende Unterstützung in Form des ALG II in Anspruch nimmt. Eigenes, zu geringes Einkommen sollte also durch Transfers aufgestockt werden, statt, wie derzeit häufig, einen vergleichsweise hohen Transfer durch ein geringes Erwerbseinkommen aus Teilzeittätigkeit aufzustocken. Die Freibetragsregelung muss deshalb überarbeitet werden (Details siehe Handlungsempfehlungen).

---

<sup>11</sup> IAB-Kurzbericht 2/2009, „Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben“

## Zeitarbeit

Zeitarbeit hat als **flexible Beschäftigungsform** in den Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs 2006 bis 2008 entscheidend zum Beschäftigungsaufbau beigetragen.

Der **Anteil** der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in Berlin-Brandenburg **nur 2,0%**.

Der „**Klebeeffekt**“ von Zeitarbeit, also die unmittelbare Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch den Entleihbetrieb in betriebliches Arbeitsverhältnis ist **auf 7% gestiegen**.

Die Zeitarbeitsbranche hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die **Anpassungsfähigkeit** des Arbeitsmarktes heute insgesamt deutlich höher ist als früher.

**Zeitarbeit** hat als flexible Beschäftigungsform in den Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs 2006 bis 2008 entscheidend zum **Beschäftigungsaufbau** beigetragen. Sie ist unverzichtbar für eine Dynamik von Arbeitsmärkten, in denen gesamtwirtschaftliches Wachstum schnell in spürbaren Beschäftigungsaufbau mündet. Sie gilt als Indikatorbranche und zeichnet meist den Verlauf des Arbeitsmarktes vorweg. Aber auch in Zeiten der Krise erfüllt die Zeitarbeit wie auch die weiteren Instrumente Befristungen und Kurzarbeit ihre wirtschaftliche und soziale Funktion: Diese Instrumente ermöglichen den Unternehmen die nötige **Flexibilität** in der Personalwirtschaft. Zeitarbeitern entsteht dadurch kein direkter Nachteil, da sie unabhängig vom Einsatz im Kundenbetrieb in einem festen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Zeitarbeit eröffnet den Arbeitnehmern die **Chance zur Qualifizierung durch Beschäftigung**. Fast zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer haben durch Zeitarbeit die Chance erhalten, die Arbeitslosigkeit zu überwinden. 11 % der Zeitarbeitnehmer waren zuvor mehr als ein Jahr ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos. Die Branche trägt so wesentlich zum **Abbau der Arbeitslosigkeit** bei. Sie erfüllt zudem eine **Brückenfunktion** in Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit.

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels wird das Thema Ausbildung und Qualifizierung für Zeitarbeitsunternehmen weiter an Bedeutung gewinnen. Nur so können Zeitarbeitsunternehmen ihren Kundenunternehmen das gewünschte Personal zur Verfügung stellen. Zugleich leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Überwindung des Fachkräftemangels.

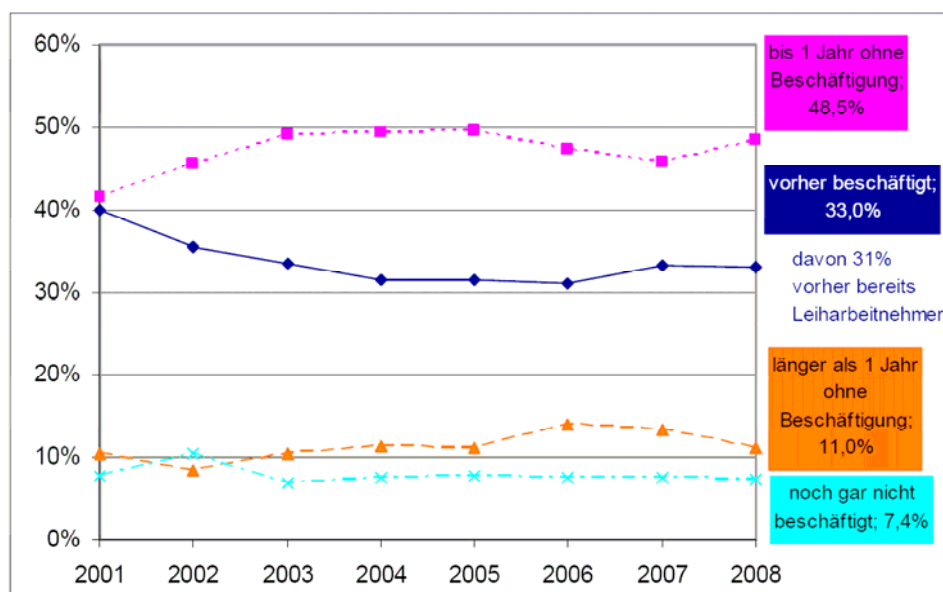
**Kurzarbeit** sowie die **Befristungsmöglichkeiten** sind weitere wichtige Instrumente der Personalwirtschaft, die in der Krise den Unternehmen die notwendige Flexibilität gegeben haben, um weitestgehend die **Stammebelegschaften** zu halten. Die hohe Zahl von Kurzarbeitern während der Krise war eigentlich ein gutes Zeichen in schlechter allgemeiner wirtschaftlicher Lage. Denn in diesen Fällen der Kurzarbeit versuchen die Unternehmen ganz offensichtlich ihre qualifizierten Beschäftigten für die Zeit nach der Krise zu halten und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dass dies in so vielen Fällen möglich war, beruhte auch auf der verbesserten, breiten Förderung von Betrieben bei Nachfrage- und Umsatzeinbrüchen durch Kurzarbeiter-

geld, wie es von der Bundesregierung mit dem Konjunkturpaket II bereitgestellt wurde.

Weil sich diese Instrumente bewährt haben, warnen die Arbeitgeber davor, das Befristungsrecht sowie die Zeitarbeit re-regulieren zu wollen.

Entgegen der Präsenz in der öffentlichen Diskussion ist die Zeitarbeit in der Praxis eher eine **Randerscheinung**. In der Region **Berlin-Brandenburg** stieg von 2007 bis September 2009 die Zahl der Beschäftigten in Zeitarbeit um 5.148 Personen, aber der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in diesem Zeitraum von 1,8% auf nur 2,0% gestiegen:

**Abbildung** : Zugang Zeitarbeitnehmer nach vorherigem Arbeitsmarktstatus von 2001 bis 2008 (Quelle: IAB)



Der sogenannte „**Klebeffekt**“ von Zeitarbeit, also die Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch den Entleihbetrieb in betriebliches Arbeitsverhältnis hat sich in den letzten 10 Jahren von 5% (2003) auf 7% (2008) erhöht (Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 2008).

### **III. Instrumente für mehr Beschäftigung in Berlin und Brandenburg**

---

Eine weitere positive Entwicklung am Arbeitsmarkt setzt zudem voraus, dass die Wirtschaft in der Region einen **nachhaltigen, überdurchschnittlichen Wachstumspfad** erreicht. Die im Ländervergleich erfreulichen Entwicklungen der zurückliegenden Jahre dürfen nicht täuschen. Neben der Verstärkung der zurückliegend stark wachsenden Bereiche wie z.B. Tourismus und Gesundheitswirtschaft, müssen vor allem die **Industrie** sowie wissensbasierte, **unternehmensnahe Dienstleistungen** **müssen** durch stetig verbesserte Rahmenbedingungen weiter gestärkt werden.

Wenn die hier ansässigen Unternehmen die Potenziale auch in den wertschöpfungsstarken industriellen **Zukunftsfeldern** des 21. Jahrhunderts entfalten können, etwa in den Bereichen Energie, Mobilität, Medizintechnik, Ressourceneffizienz, dann bestehen auch gute Aussichten, beim weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit durch neue Beschäftigung voranzukommen.

Neue Arbeitsplätze in diesen Bereichen erfordern Fachkräfte. Der **demografische Wandel** wird zukünftig die **Fachkräfteverfügbarkeit** spürbar weiter einengen. Für die Unternehmen ist das eine entscheidende Entwicklung, weil „Kluge Köpfe“ wichtige Impulsgeber für Innovationen und für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sind. Doch während es bereits heute in manchen Branchen an qualifiziertem Nachwuchs mangelt, gibt es zugleich viele Arbeitslose, die über die nachgefragten Qualifikationen nicht verfügen.

Es muss eine der zentralen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik sein, diesen ‚Mismatch‘ durch **Qualifizierung** aufzuheben, den Fachkräftebedarf zu sichern und damit auch der strukturellen Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Hierzu muss die **Arbeitsmarktpolitik** die **richtigen Weichen stellen**. Dazu gehören insbesondere zielführende Ausrichtungen in der

- Berufs- und Studienorientierung
- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Studium
- Weiterbildung von Beschäftigten
- Qualifizierung von Arbeitslosen
- Sozial- und familienpolitische Maßnahmen
- Integration Menschen mit Migrationshintergrund
- Zuwanderung.

Entlang dieser Felder hat die **UVB** nachstehend **Instrumente** für mehr Wachstum und Beschäftigung mit positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt **erarbeitet und strukturiert**.

Berlin und Brandenburg wachsen immer weiter zu einer **gemeinsamen Arbeits- und Ausbildungsmarktregion** zusammen. Die Arbeitsmarktpolitik muss daher aus einem Guss erfolgen, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zwischen den beiden Ländern **eng abgestimmt** sein.

## Jeder 10. Schulabgänger ohne Abschluss

Die beste Prophylaxe gegen Arbeitslosigkeit ist eine **gute schulische Bildung** und eine **solide Berufs- und Studienwahl** der Schulabsolventen. Oberste Priorität der Bildungspolitik muss es sein, dass Schulabgänger ohne Abschluss unbedingt vermieden werden. Der aktuelle Bildungsmonitor der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft zeigt jedoch, dass in Berlin und in Brandenburg weiterhin fast jeder 10. Schulabgänger die Schule ohne einen Abschluss verlässt. Mit der Schulstrukturreform in Berlin und adäquaten Aktivitäten in Brandenburg müssen die Landesregierung dieser Entwicklung **massiv** entgegenwirken.

## Berufs- und Studienorientierung

Neben der besseren Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten ist eine **gute Studien- und Berufsorientierung** der Schülerinnen und Schüler eine wichtige Aufgabe auch der Schule. In ihr werden wichtige Grundlagen für eine rationale Entscheidung der Schüler für einen für sie geeigneten Beruf oder für ein geeignetes Studium geschaffen und wirkt so Studien- und Ausbildungsabbrüchen entgegen.

Je weniger Schüler zukünftig eine Ausbildung oder ein Studium aufnehmen werden, desto wichtiger ist es, dass sie über einen Schulabschluss verfügen, die Anforderungen der Arbeitswelt kennen und eine rationale Berufs- oder Studienwahlentscheidung treffen können. Wichtig ist, dass Schüler möglichst eine **breite Berufsorientierung** erhalten, damit sie auf dem Ausbildungsmarkt nicht nur bestimmte Modeberufe auswählen und sich damit selbst ihre Chancen für eine Ausbildung stark nachgefragter Berufe schmälern.

„349 duale Ausbildungsberufe gibt es zurzeit (...) doch konzentrieren sich seit Jahren die Ausbildungsverhältnisse auf nur wenige Berufe. Dieser Trend hat sich auch 2009 weiter fortgesetzt: Drei Viertel aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge (insgesamt 566.004) entfallen auf nur 44 Berufe, was einem Anteil von nur rund 12% des gesamten Spektrums entspricht. Bei den jungen Frauen ist die Konzentration auf wenige Berufe besonders stark ausgeprägt.“ Quelle: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, Heft 1/2010

## UVB-Stellungnahme für eine systematische Berufsorientierung

Im vergangenen Jahr hat die UVB ihre Empfehlungen zur Verbesserung der Studien- und Berufsorientierung veröffentlicht und diese an die Landesregierungen adressiert. Zentrale Empfehlung ist, dass die Brandenburger und Berliner Schulen **systematische und verbindliche Konzepte zur Studien- und Berufsorientierung** entwickeln müssen und bei der Realisierung außerschulische Partner aus der Wirtschaft, der Hochschule und der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit mit einbeziehen. Denn je mehr Praxiserfahrungen und verschiedenartige Berufsbilder Schüler während der Schulzeit erlangen, desto besser können sie später ihre Berufswahlentscheidung treffen. Die Verbereiterung des jeweiligen Spektrums von geeigneten Ausbildungsberufe führt dazu, dass Schüler ihre Chancen erhöhen, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu finden und vermeidet aufwändige und zum Teil wenig effektive Maßnahmen zur Berufsvorbereitung.

Eine besondere Bedeutung kommt den so genannten MINT- Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu, denn diese sind mit besonders wichtigen und zukunftsrelevanten Berufen und Studiengängen verbunden. Hier muss es den Schulen besser gelingen, diese Fächer gut und interessant zu vermitteln. Dies kann beispielsweise erfolgen, indem die außerschulischen Schülerlabore der Hochschulen in der Hauptstadtregion genutzt oder MINT -Unternehmenserkundungen durchgeführt werden.

### Großes Engagement der Wirtschaft

Die Wirtschaft engagiert sich bereits seit vielen Jahren für eine bessere Berufsorientierung und stellt beispielsweise jedes Jahr zahlreiche Praktikumsplätze zur Verfügung oder bietet Betriebserkundungen an. In Brandenburg und in Berlin unterstützt die UVB die Einrichtungen **Partner:Schule-Wirtschaft** (Berlin) und das **Netzwerk Zukunft e.V.** (Brandenburg), um Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen zu befördern, welche die Berufsorientierungskonzepte mit Leben füllen.

In Berlin bringt sich die Wirtschaft derzeit massiv bei der erfolgreichen Einführung des Dualen Lernens ein (siehe: [www.duales-lernen.de](http://www.duales-lernen.de)). Wie es die UVB- Stellungnahme vorsieht, ist bei der Einführung des Dualen Lernens in den neuen Sekundarschulen eine verbindliche und systematische Realisierung der Studien- und Berufsorientierung vorgesehen. Damit sind Voraussetzungen geschaffen, die mittel- und längerfristig positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erwarten lassen und stellen einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung dar.

### **Berufsvorbereitung und Ausbildung**

Waren die rückläufigen Bewerberzahlen in der Vergangenheit ein Faktor, der spannend auf den Ausbildungsmarkt eingewirkt hat, wird dieser mit anziehender Konjunktur zunehmend zu einem belastenden Faktor für die Unternehmen, die nach qualifizierten Fachkräften suchen.

Trotz dieser Entwicklung gelingt es derzeit nicht, für alle Schulabgänger einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten. Dies hat viele Ursachen und hat zur Folge, dass weiterhin entsprechende Maßnahmen vorgehalten werden müssen. Dabei muss eine **betriebliche Ausbildung** konsequent und jederzeit vor diesen Maßnahmen **Vorrang** haben muss.

### Optimierung des Übergangssystems

Dem Vorrang der betrieblichen Ausbildung steht derzeit jedoch häufig ein ineffektives Übergangssystem im Wege. Dieses ist in der Folge des Mangels an Ausbildungsplätzen und der mangelnden Ausbildungsreife vieler Jugendliche entstanden und hat zu einem undurchsichtigen und zum Teil unsystematischem Geflecht geführt. In Berlin existieren derzeit 13 verschiedene Angebote zur Berufsvorbereitung, die vom Land oder von der Agentur für Arbeit vorgehalten werden. Aktuell befinden sich in Berlin gut 10.000 Jugendliche in solchen berufsvorbereitenden Maßnahmen, in Brandenburg sind es gut 4.350.

Die Gründe, warum Jugendliche an solchen Angeboten zur Berufsvorbereitung teilnehmen, sind verschiedenartig. Die hohe Zahl an arbeitslosen Jugendlichen einerseits und die rückläufigen Schülerzahlen andererseits machen eine **Optimierung** dieses so genannten Übergangssystems jedoch **dringend erforderlich**.

## **Bildungsgänge, die nicht systematisch in eine angeschlossene Ausbildung münden, gehören auf den Prüfstand, eine Vereinfachung ist dringend geboten.**

Ein Beispiel ist die einjährige Berufsfachschule, in der sich derzeit 3.500 Schüler befinden. Viele dieser Schüler haben einen mittleren Schulabschluss, sind ausbildungsbereit und stehen dem Ausbildungsmarkt trotzdem nicht zur Verfügung. Sie werden dann voraussichtlich im kommenden Jahr als Altbewerber auf den Markt kommen oder in weitere Maßnahmen gelangen.

### Neue Zielgruppen für Unternehmen

Den Unternehmen fehlen potenzielle Bewerber, die sich im Übergangssystem befinden, was wiederum ihre Auswahlmöglichkeiten eingeschränkt. Damit sich diese Tendenz nicht weiterhin verstärkt, muss gegengesteuert werden. Besonders schwächere Jugendliche müssen durch zielführende Maßnahmen an eine betriebliche Ausbildung herangeführt und für sie fit gemacht werden. Hierdurch können Unternehmen **neue Zielgruppen** für sich erschließen. Das setzt voraus, dass ihre Bereitschaft steigt, auch diesen Jugendlichen eine Chance zu geben. Hier können geeignete Maßnahmen beitragen.

Ein geeignetes Angebot zur Berufsvorbereitung ist die Einstiegsqualifizierung. Schwächere Jugendliche erhalten durch betriebliche Praxiserfahrung und durch eine Grundbildung in einem ausgewählten Beruf die Möglichkeit, im Anschluss eine Berufsausbildung zu beginnen.

Gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen benötigen Unterstützung bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Hier bietet sich besonders die **Verbundausbildung** an, deren Stellenwert erhöht werden sollte. Schwächere Jugendliche können durch **ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)** wirkungsvoll unterstützt werden, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen.

### Gemeinsamer Ausbildungsmarkt Berlin-Brandenburg

Ein wirkungsvoller Beitrag zur Fachkräftesicherung kann geleistet werden, wenn Berlin und Brandenburg auch im Bereich der Ausbildung enger zusammen arbeiten und beispielsweise ihre Übergangssysteme weiter optimieren und angleichen sowie eine systematische Vermittlung von Berliner und Brandenburger Jugendlichen in Angriff nimmt. Die Uvb hat diesen Ansatz bereits mit der Regionaldirektion erörtert.

## **Studium**

Obgleich sich die Zahl der Studierenden in Berlin und Brandenburg von 175.000 (2005) auf über 180.000 (2009) erhöht hat, sind zur langfristigen Fachkräftesicherung weiter wachsende Studierenden- und Absolventenzahlen – vor allem in den Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften (MINT) notwendig. In Berlin liegt die Quote der MINT-Studierenden bei lediglich 30%, in Brandenburg bei 32%. Um das zentrale Ziel zu erreichen, müssen folgende Teilziele verfolgt werden.

### Studierquote der Abiturienten erhöhen

65% der Berliner Abiturienten beginnen unmittelbar ein Studium. In Brandenburg liegt dieser Wert bei 68%. Damit liegen beide Länder unter dem Bundesdurchschnitt von 72% und weit entfernt vom bayerischen Benchmark von 83%. Die Studierneigung kann nur mit verbesserter ☞ Berufs- und Studienorientierung erhöht werden. Mit der ☞ MINT-Initiative trägt der VME dazu bei, die Zahl der Abiturienten, die ein MINT-Studium aufnehmen, weiter zu erhöhen.

Soll sich die Studierquote erhöhen, heißt dies aber auch, dass die Zahl der Abiturienten, die unmittelbar nach dem Schulabschluss eine ☞ Ausbildung beginnen, reduziert werden muss.

### Neue Zielgruppen für das Studium erschließen

Ein weiterer Baustein der Fachkräftesicherung ist der Auf- und Ausbau berufsbegleitender Studienangebote, auch für Fachkräfte mit Berufserfahrung, aber ohne Hochschulzugangsberechtigung. Momentan gehören 3% der Berliner Studienanfänger zu dieser Gruppe. Damit liegt Berlin zwar über dem Bundesdurchschnitt vom 1%, aber deutlich unter dem europäischen Benchmark von 22% (in Schweden). Bislang werden entsprechende Studiengänge zumeist in wirtschaftswissenschaftlichen Orientierungen angeboten, ingenieurwissenschaftliche Angebote sind noch unterrepräsentiert. Die gewünschte Durchlässigkeit von Berufsausbildung und Studium setzt aber neben der Anerkennung von Vorwissen eine Studienorganisation voraus, die sich an den Anforderungen Berufstätiger orientiert. Während sich neue Anerkennungsverfahren für berufliche Kompetenzen etablieren, sind die Hochschulen bei der organisatorischen Umsetzung berufsbegleitender Angebote gefordert.

### Abbrecherquoten senken

Die Abbrecherquoten – speziell in den MINT-Studiengängen ist zu hoch. Während die Abbruchquote in den Naturwissenschaften bei 28% an den Universitäten und bei 26% an den Fachhochschulen liegt, beträgt diese Quote bei in den Ingenieurwissenschaften 25% (Universität) bzw. 26% (Fachhochschule).

Die Abbruchsgründe sind vielfältig: Sie reichen von fachlichen Defiziten über mangelnde Studienmotivation und schwierige Studienbedingungen bis hin zu persönlichen und finanziellen Problemen.

Eine bessere Studienorientierung vermeidet den Studienabbruch aufgrund falscher Berufsvorstellungen, eine intensivere Betreuung während des Studiums kann u.a. fachliche Defizite erkennen und ausgleichen. Mentorenmodelle z.B. zwischen (Jung)-Ingenieuren und Ingenieurstudierenden sind nicht nur geeignet, die Abbrecherquoten zu senken, sondern auch den Übergang vom Studium in das Beschäftigungssystem zu erleichtern.

## Nachhaltiges System des Career Service etablieren

Strukturell sind am Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt die Career Center der Hochschulen aktiv. Sie sind erste Ansprechpartner, sowohl für Studierende als auch für Arbeitgeber in Wirtschaft und Verwaltung. Für die Studierenden und Absolventen bieten die Career Center beste Möglichkeiten, Praxiserfahrungen zu erwerben und den Berufseinstieg vorzubereiten. Für Unternehmen sind sie ein exzellentes Instrument, qualifizierten und motivierten Nachwuchs zu gewinnen. Mittelfristiges Ziel muss es sein, die Nachhaltigkeit der entsprechenden Beratungsangebote sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund betreut die UVB seit 2002 die Arbeitsgemeinschaft der Career Center und hat jüngst die neue Broschüre „Career Service 2.0“ vorgestellt.

## Weiterbildende Masterstudiengänge in Personalentwicklung integrieren

Im Rahmen des Bologna-Prozesses entwickeln die Hochschulen zunehmend weiterbildende Masterstudiengänge. Allein in Berlin-Brandenburg werden bereits 115 derartige – kostenpflichtige – Studiengänge angeboten. Diese Studiengänge sind berufs begleitend ausgelegt und decken ein spezifisches Berufsbild ab. Es erscheint notwendig, diese neue Form der akademischen Weiterbildung in die Personalentwicklung der Unternehmen zu integrieren.

## **Weiterbildung von Beschäftigten**

Die Ausbildung von Nachwuchs und die Weiterbildung von Beschäftigte ist vorrangig eine Aufgabe der Wirtschaft. Die Unternehmenslandschaft in Ostdeutschland ist stärker als in Westdeutschland durch **Kleinst- und Kleinbetriebe** geprägt. Auch in Zukunftsbranchen sind die Unternehmen zwar hochinnovativ und dynamisch, doch aufgrund ihrer geringeren Größe gelingt es seltener, finanzielle, personelle, infrastrukturelle und zeitliche Ressourcen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung und für eine strategische und demographiefeste Personalpolitik aufzubringen und sich im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte gegen größere Konkurrenten mit höherem Bekanntheitsgrad durchzusetzen. Folgen davon sind eine nach wie vor geringere und instabile Ausbildungsbeteiligung und eine wenig vorhandene betriebliche Weiterbildungskultur. Gerade **kleinen Betrieben** gelingt die Fachkräftesicherung häufig nur in **Ausbildungs- und Weiterbildungsverbänden** mit anderen Betrieben und Trägern der Region.

Der **Schwund an Arbeitskräften** in den neuen Ländern erfordert verstärkte Anstrengungen seitens der Unternehmen. Hierzu zählen insbesondere vorausschauende und langfristig angelegte Strategien der Fachkräfteausbildung und –rekrutierung sowie der Personalentwicklung und –bindung. Eine Unterstützung von Kleinst- und Kleinunternehmen, aber auch von mittleren Unternehmen (i.d.R. unter 200 Beschäftigte ohne eigenen „Personaler“) bei der Entwicklung und Umsetzung solcher Maßnahmen ist insbesondere auch in beschäftigungsintensiven Zukunftsfeldern erforderlich.

## Qualifizierung von Arbeitslosen

Für die Fachkräftesicherung durch die Eingliederung von Arbeitsuchenden waren die früheren SGB III - Trainingsmaßnahmen, die auch als betriebliche Trainingsmaßnahmen durchgeführt werden konnten, gut geeignet. Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) bei Trägern dagegen dauern lange, sind teuer, haben schlechtere Eingliederungsquoten, sind betriebs- und praxisferner, führen oft zu negativen Gruppensolidarisierungsprozessen und beinhalten auch Module, die zwar noch Aus- und Fortbildungsordnungen entsprechen, aber nicht mehr der betrieblichen Praxis. Angesichts der unausbleiblichen Kürzungen der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik wäre es sinnvoll, die Planzahlen für Teilnehmer an FbW-Maßnahmen zu senken und dafür wieder verstärkt auf die alten Trainingsmaßnahmen zu setzen, die inzwischen „**Maßnahmen bei einem Arbeitgeber**“ genannt werden.

Um in solchen Maßnahmen Betrieben ausreichend Zeit für Einweisungs- und Anlernphasen und Gelegenheit zum Ausgleich von Qualifizierungsdefiziten durch innerbetriebliche Weiterbildung zu geben, wäre allerdings erforderlich, die Zeitdauer dieser Maßnahmen **auf 12 Wochen auszudehnen**. In § 46,2 SGB III müsste dafür das Wort „vier“ in „bis zu zwölf“ Wochen geändert werden.

Bei einzelnen Arbeitslosen, für die eine FbW-Maßnahme mit Bildungsgutschein zur Einlösung bei einem Weiterbildungsträger für eine Qualifizierung mit dem Ziel einer Eingliederung in reguläre Beschäftigung nicht in Betracht kommt, sollte in Zukunft verstärkt auf **FbW-Maßnahmen in Form betrieblicher Einzel-Umschulungen** gesetzt werden. Durch eine solche Umorientierung auf betriebspraktische Qualifizierungen in der Förderpolitik können die Eintritts- und Bestandszahlen in FbW und damit die Kosten für aktive Arbeitsmarktpolitik herunterfahren werden und trotzdem absolut gleich viele oder mehr Arbeitslose in Beschäftigung integrieren werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit findet z.B. in Bayern mehr als jede fünfte Umschulung (= mehr als 20%) im Betrieb statt, in Berlin und Brandenburg sind es weniger als zwei Prozent.

## Sozial- und familienpolitische Maßnahmen

Wichtige Bausteine einer Fachkräftestrategie sind die **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung** von **Frauen** und von **älteren Arbeitnehmern**. Die UVB unterstützt die Unternehmen in Berlin und Brandenburg deshalb in Ihrem Bestreben, die betriebliche Personalpolitik demographiefest auszurichten. Dieses Engagement trägt Früchte. Sowohl die Erwerbstätigenquote von Frauen als auch von Älteren steigt seit Jahren kontinuierlich an.

Bei der Setzung von **Rahmenbedingungen** durch die Familienpolitik gilt es, dass quantitativ gute Angebote an **Kinderbetreuungseinrichtungen** an den Tagesrandzeiten weiter auszubauen und qualitativ zu verbessern. Noch nicht zufriedenstellend gelöst ist die Betreuungssituation beim **Übergang von der Kita in die Schule**. Im **schulischen Bereich** müssen Umfang und Qualität der Nachmittags-Betreuung verbessert und das Betreuungsangebot in Ferienzeiten ausgebaut werden. Weiter an Bedeutung gewinnen wird der Ausbau einer **Pflegeinfrastruktur**.

Auf Seiten der Unternehmen gilt das Engagement der Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf einer familiengerechten **Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort**. Die Mitgliedsverbände der UVB unterstützen die Unternehmen bei der arbeitsrechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Umsetzung in den Betrieben. Weitere Bausteine einer familiengerechten Personalpolitik sind u.a. Personalentwicklungspläne, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme während der Elternzeit, betriebliche Kinderbetreuungsangebote, Familienservice und Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten. Zur Unterstützung der Nachhaltigkeit des betrieblichen Engagements durchlaufen zahlreiche Unternehmen die Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH. Die UVB führt regelmäßige Fachveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit durch, in denen sich die Unternehmen untereinander und mit externen Partnern vernetzen.

Als Herausforderungen für Politik und Wirtschaft sind die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen sowie die bessere Integration von Alleinerziehenden und schließlich die Sensibilisierung von KMU für die Notwendigkeit einer familiengerechten Personalarbeit zu nennen.

Bei der Erhöhung der Erwerbsquote von älteren Arbeitnehmern geht es neben der lebenslangen Qualifizierung der Beschäftigten auch um ihre **Gesunderhaltung** im Verlauf des Arbeitslebens. Auch hier unternehmen Betriebe und UVB erhebliche Anstrengungen, was u.a. zu einer drastischen Reduzierung von Arbeitsunfällen und zu einer deutlichen Absenkung von Arbeitsunfähigkeitszeiten in den letzten Jahrzehnten geführt hat.

Im Bereich der Politik war es auch unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung richtig, Anreize für die **Frühverrentung** von Beschäftigten zu **reduzieren**. Auch die Einführung einer **steuerlichen Förderung** für Maßnahmen der **betrieblichen Gesundheitsförderung** wird sich positiv auswirken. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist es wichtig, im Zusammenwirken mit den Krankenkassen die vorhandenen Ansätze zur **Gesundheitsförderung von Arbeitslosen** weiter auszubauen.

Auf Seiten der **Wirtschaft** werden **zahlreiche Aktivitäten** zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter entfaltet. Diese reichen von der Durchführung von Gesundheitstagen über Rückenschulen, Stressbewältigungskurse, Rauchentwöhnungsprogramme bis hin zur Bezuschussung von Fitnesskursen. Viele Unternehmen erkennen die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter als Managementaufgabe und setzen betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme auf, in denen klassischer Arbeitsschutz und präventiv wirkende Gesundheitsförderung in Strukturen und Abläufe der Unternehmen integriert werden. In der Selbstverwaltung von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften achtet die UVB darauf, dass die Sozialversicherungsträger ihrer Aufgabe, die Betriebe bei der Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, gerecht werden.

Berlin verfügt über ein tragfähiges Netz von staatlichen und privaten Einrichtungen, die zur Unterstützung der Unternehmen bei der gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit zur Verfügung stehen. Eine Plattform erhalten diese Einrichtungen durch die **Berliner Initiative Gesunde Arbeit (BIGA)**, die von der UVB gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz, den Kammern sowie dem DGB Berlin-Brandenburg getragen wird.

Als Herausforderung im Bereich der gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit ist ebenfalls die **Sensibilisierung von KMU** zu nennen. Darüber hinaus müssen Antworten auf die Frage gefunden werden, warum es – anders als bei anderen Erkrankungen – bislang nicht gelungen ist, Arbeitsunfähigkeitszeiten und Zugänge in die Erwerbsminderungsrente aufgrund von psychischen Erkrankungen zu reduzieren.

## **Integration von Menschen mit Migrationshintergrund**

Eine bessere Erschließung der Qualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund, der Ausbau ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihre Einmündung in Ausbildung oder Beschäftigung kann in Berlin einen wichtigen Beitrag zur ihrer sozial- und gesellschaftspolitischen Integration und langfristig auch zur Fachkräftesicherung leisten. 25,7 Prozent der Berliner haben einen Migrationshintergrund, bei den unter 15jährigen beträgt der Anteil sogar 42,7 Prozent. In der Arbeitslosenstatistik wird eine Differenzierung nach Migrationshintergrund erst im Jahr 2011 ausweisbar sein. In der Arbeitslosenstatistik ist heute schon die Arbeitslosigkeit der „Ausländer“ ausweisbar. In Berlin ist sie mit 25,2 % mehr als doppelt so hoch ist wie die aktuelle Arbeitslosenquote mit 13,6%.

Integration und Zuwanderung als Bausteine zur Fachkräftesicherung in Berlin und Brandenburg lassen sich in Aktivitätsfelder weiter differenzieren, die wiederum konkrete Projekte beinhalten können. Beiträge zur Integration können unter anderem gezielte Aktivitäten für Menschen mit Migrationshintergrund leisten in den Bereichen (Erweiterung der) Sprachkompetenz, Berufs- und Studienorientierung, Berufsvorbereitung, Vermittlung von Arbeitsplätzen, Berufsausbildung, Arbeitsgelegenheiten, Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitsplätzen, Auswahl und Vermittlung (von Fachkräften), (Betriebliche) Weiterbildung, Diversity Management sowie der Förderung von Unternehmensgründungen. Im Bereich der Zuwanderung gilt dies exemplarisch für die Auswahl und Vermittlung (von Fachkräften) und Klärung von Rechtsfragen (u.a. Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsgenehmigung, Anerkennung beruflicher Zeugnisse und Qualifikationen). Zusätzlich kann ein die Handlungsfelder übergreifender verantwortungsvoller öffentlicher Diskurs einen wichtigen Integrationsbeitrag leisten.

Die einzelnen Handlungsfelder und Aktivitätsbereiche lassen sich wiederum differenziert beziehen auf spezifische Zielgruppen, etwa Schüler, Auszubildende, Studierende, Arbeitslose (unter / über 25 Jahre), Beschäftigte, Betriebe, Landesregierungen und Verwaltung.

## **Zuwanderung**

Angesichts der demografischen Entwicklung muss eine stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtete **Zuwanderungsstrategie** ein Baustein zur Fachkräftesicherung sein, Deutschland und insbesondere auch unsere Region muss mehr Offenheit im globalen Wettbewerb um **Talente** zeigen und Vielfalt als **Chance** nutzen. Die Unternehmen werden zur Sicherung des **Fachkräftebedarfs** zukünftig auch auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen sein.

Die gemeinsame **Fachkräftestudie der Länder Berlin und Brandenburg** vom Februar 2010 belegt, dass ohne entsprechende Gegensteuerung im Jahr 2015 mit einem ungedeckten Fachkräftebedarf für voraussichtlich 273.000 Arbeitsplätze zu rechnen sein wird. Bis zum Jahr 2030 drohen – über alle Branchen – rund **460.000 Arbeitsplätze** in Berlin und Brandenburg nicht besetzt werden können, weil Qualifikationen oder Arbeitskräfte fehlen. Die Auswirkungen werden in den **peripheren Regionen** schon früher spürbar werden als im verdichteten Raum.

Ab Mai 2011 tritt die vollständige **Freizügigkeit am Arbeitsmarkt** innerhalb der erweiterten EU (mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien) für Deutschland auch am Arbeitsmarkt in Kraft. Diese beinhaltet **Chancen**, die es zu identifizieren und zu nutzen gilt. Berlin und Brandenburg können gut ausgebildete Fachkräfte in den Grenzregionen unserer osteuropäischen Nachbarstaaten, die teils auch über längere Berufserfahrungen im Ausland und entsprechende gute Sprachkenntnisse verfügen, als Anreiz für neue Unternehmen nutzen, auf beiden Seiten der Grenzregion neue **Investitionen** zu tätigen, um von hier aus international zu operieren. Damit schaffen sie in der gesamten Wirtschaftsregion neue **Arbeitsplätze** und heben das Wohlstandsniveau auf beiden Seiten der Grenze.

Ein intensiv zu verfolgender Aspekt für die Gewinnung junger Fachkräfte ist die grenzüberschreitende Zulassung von Ausbildungsplatzbewerbern und Facharbeitern ohne Arbeitsmarktvorrangprüfung für eine Ausbildung oder Arbeit in Deutschland. Beispielsweise sind im Rahmen der Freizügigkeit mit Polen nur Personen mit so genannten tertiären Abschlüssen (z.B. Ingenieur) ohne Arbeitsmarktvorrangprüfung zugelassen.

Bei Personen mit **akademischen Abschlüssen** gibt es faktisch keine Einschränkung der Freizügigkeit mehr. Für Facharbeiter aus den mittel- und osteuropäischen Staaten ist mit wenigen Ausnahmen der deutsche Arbeitsmarkt gesperrt. Wenn eine offene Facharbeiterstelle nicht mit einem Deutschen besetzt werden kann, darf kein zum Beispiel kein polnischer Facharbeiter eingestellt werden. Stattdessen muss ein deutscher Arbeitsloser mit Mitteln der Beitragszahler für diese offene Stelle qualifiziert werden. Diese Qualifizierung endet, wenn sie zum Beispiel ein Jahr dauert, erst nachdem die volle Freizügigkeit am Arbeitsmarkt in Kraft tritt.

Im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit wird auch die Frage der Einführung von flächendeckenden **Mindestlöhnen** diskutiert. Für die **Industrie** spielen diese Diskussionen faktisch keine Rolle, da durch **Tarifvertragsregelungen** beziehungsweise die Anlehnung an Tarifverträge regelmäßig Einkommen festgelegt sind, die weit oberhalb der diskutierten Lohngrenzen liegen. In einer zunehmenden Zahl von **Branchen** sind in der Zwischenzeit darüber hinaus tarifvertragliche Löhne vereinbart worden, die auf Antrag beim Bundesministerium für Arbeit für **allgemeinverbindlich** erklärt wurden. Dabei ist bedeutsam, dass diese Regelungen den unterschiedlichen Produktivitäten der Branchen Rechnung tragen.

Bei Einführung eines **flächendeckenden** Mindestlohns bestünde vielmehr die Gefahr, dass ohne Berücksichtigung der **unterschiedlichen Produktivität und Leistungsfähigkeit** von einzelnen Branchen Löhne festgelegt werden, die insbesondere dazu führen, dass einfache Dienstleistungsarbeitsplätze wegfallen oder verlagert werden. Damit entstünde insbesondere im Bereich der Geringqualifizierten neue **Arbeitslosigkeit**.

Andererseits stellt eine **Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur** eine Voraussetzung für dringend benötigte neue Arbeitsplätze am Arbeitsmarkt dar, weil durch sie Angebote für Gruppen entstehen, die sonst nicht in Beschäftigung gelangen. Mindestlöhne, die eine beschäftigungsfördernde Aufspreizung der Lohnstruktur verhindern wollen, verhindern gerade in diesem Bereich die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Es muss deshalb den **Tarifparteien überlassen bleiben**, die jeweils für ihre Branche passenden Antworten zu finden, so wie es z.B. die Gebäudereiniger, die Abfallwirtschaft und die Pflege getan haben.

### **Neuregelung der Freibetragsgestaltung bei den „Aufstockern“**

Zur Steigerung der Anreize zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit schlagen BDA, BDI und DIHK vor:

Eigenes Bruttoerwerbseinkommen bis 200 € wird grundsätzlich voll auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Hierdurch entfällt der Anreiz, sich mit einem kleinen Hinzuverdienst zu begnügen. Der Anreiz zur Ausdehnung des Arbeitsangebotes steigt. Dabei könnte überlegt werden, mittels eines Grundfreibetrages von i. d. R. nicht mehr als 40 € die Kosten zu kompensieren, die mit der Beschäftigungsaufnahme zusammenhängen.

Bei einem Erwerbseinkommen zwischen 200 € und 800 € gilt ein Freibetrag von 40%. Bei einem Erwerbseinkommen zwischen 800 € und 1.000 € bleibt zu 20% anrechnungsfrei. Bei einem Erwerbseinkommen über 1.000 € gilt ein Freibetrag von 10% bis zur unveränderten Einkommensgrenze, unterhalb derer nur ein Teil auf das ALG II angerechnet wird, von 1.200 € bzw. 1.500 € (Bedarfsgemeinschaften mit Kind).

Mit dieser Regelung würden die Freibeträge für Einkommen zwischen 200 und 1.000 € im Vergleich zum Status quo verdoppelt. Dies steigert die Anreize für die Eigeninitiative und zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit deutlich, da zusätzliches Bruttoerwerbseinkommen das verfügbare Haushaltseinkommen wesentlich stärker erhöht.

Aktuelle Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit bestätigen, dass Aufstocker mit höheren Erwerbseinkommen deutlich häufiger den Ausstieg aus dem Leistungsbezug schaffen als Hilfebedürftige mit niedrigen Erwerbseinkommen.

Ab einem Verdienst von 600 € verbleibt im Modell von BDA, BDI und DIHK vom Erwerbseinkommen bei der vorgeschlagenen Anrechnungsregelung mehr als im Status quo. BDA, BDI und DIHK gehen davon aus, dass durch die 40-%igen Freibeträge zwischen 200 und 800 € die Neigung zur Schwarzarbeit deutlich abnimmt.

./.

## Herausforderungen und Maßnahmen der Fachkräftesicherung in der Region Berlin-Brandenburg

Akteure	Ziel	Maßnahmen der Politik	Maßnahmen der Wirtschaft
Handlungsfelder/ Instrumente			
<b>Berufs- und Studienorientierung</b> *1)	<p>Verbesserung der Ausbildungs- und Studierfähigkeit, Entgegenwirken von Studien- und Ausbildungsabbrüchen, Senkung der Anzahl von Absolventen ohne Schulabschluss</p> <p>Erhöhung der Attraktivität von MINT-Berufen</p>	<p>Verstetigung und Ausbau der Einrichtungen zur Verzahnung von Schule und Wirtschaft (P:SW, Netzwerk Zukunft)</p> <p>Übernahme und systematische Fortführung der Projekte, die die Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Berufsorientierung angeschoben hat (vertiefte Berufsorientierung)</p>	<p>Intensivierung der Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben, Schulpartnerschaften, Schüler- und Lehrerpraktika</p> <p>Beispiel: Unterstützung der Einführung des Dualen Lernens in Berlin</p> <p>Beteiligung von weiteren Betrieben an Praktika, Ausbau der Einstiegsqualifizierung</p>
<b>Berufsvorbereitung</b>	Systematisierung des Übergangs von der Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf	Abschaffung von Bildungsgängen ohne Anschlußqualifizierung, Verzahnung mit Ausbildung	
<b>Ausbildung</b>	<p>Erschließung neuer Zielgruppen für die Berufsausbildung, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen</p> <p>Gestaltung eines gemeinsamen Ausbildungsmarktes Berlin-Brandenburg</p>	<p>Verbesserung der Verzahnung von außerbetrieblichen Ausbildungsgängen mit betrieblicher Ausbildung</p> <p>Initiierung/Unterstützung des gemeinsamen Ausbildungsmarktes Berlin-Brandenburg</p>	<p>Erschließung neuer Zielgruppen für die Ausbildung (Bewerber aus anderen Bundesländern/Staaten, schlechter qualifizierte Schulabsolventen, Bewerber mit schlechten Sprachkenntnissen usw.)</p> <p>Ausbau der Verbundausbildung</p>
<b>Studium</b>	Absolventenzahlen, ins. in den MINT-Fächern erhöhen	<p>Studierquote der Abiturierenten erhöhen</p> <p>Neue Zielgruppen für das Studium erschließen</p> <p>Abbrecherquote senken</p> <p>Nachhaltiges System des Career Service etablieren</p>	<p>Weiterbildende Masterstudiengänge in Personalentwicklung integrieren</p>
<b>Weiterbildung von Beschäftigten</b>	Verstärkte Weiterbildung der Beschäftigten	Ausbau und Anschubfinanzierungen für Modelle zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs und der Weiterbildungsplanung	Schaffung einer betrieblichen Weiterbildungskultur
<b>Qualifizierung von Arbeitslosen</b>	Besondere Zielgruppe der arbeitslosen Jugendlichen und der Langzeitarbeitslosen	Priorität für diese Zielgruppen setzen	<p>Verlängerung betrieblicher Eingliederungsmaßnahmen</p> <p>fbw als betriebliche Einzelmaßnahme</p>
<b>Sozial- und familienpolitische Maßnahmen</b>	Erhöhung der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Müttern, Zugewanderten und Menschen mit Migrationshintergrund	Ausbau von Ganztags-Kitas und -schulen, Ausbau der Pflegeinfrastruktur Vereinfachung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen	<p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bzw. Beruf und Pflege, flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort, Familienservice, Betriebskindergärten, alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit, betriebliche Gesundheitsförderung, gesundheitsbewußtes Verhalten der Mitarbeiter, BIGA - Berliner Initiative für gesunde Arbeit</p>

\*1) Ausführliche Stellungnahme der UVB:  
[http://www.uvb-online.de/uvb/leistungen/bildung/positionen/UVB2009\\_Forderungskatalog\\_Berufsorientierung.pdf](http://www.uvb-online.de/uvb/leistungen/bildung/positionen/UVB2009_Forderungskatalog_Berufsorientierung.pdf)