

**Bilden, fördern, finden, binden:
Mehr Fachkräfte für die Hauptstadtregion**

Acht Punkte für mehr Fachkräfte und Investitionen in der Hauptstadtregion

Die Wirtschaft in der Hauptstadtregion ist in den vergangenen Jahren enorm gewachsen. Seit 2008 sind fast 500.000 neue, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Berlin und Brandenburg entstanden. Ein starker Antrieb für den Job-Boom ist das Wachstum der Hauptstadt – für den Bau, den Dienstleistungssektor, den Handel oder die Industrie. Hinzu kommt der digitale Strukturwandel. Es gibt gute Chancen, dass die Region weiterhin von diesen Trends profitiert. Eine Voraussetzung ist, dass die Unternehmen weiterhin ihre freien Stellen mit qualifizierten Fachkräften besetzen können. Das wird aber immer schwieriger – auch wegen der demografischen Veränderung.

Schon heute gibt es in einer Reihe von Branchen und Gewerken Fachkräfte-Engpässe, die nicht konjunkturelle, sondern strukturelle Ursachen haben. Die Vakanzzeiten bis zur Besetzung einer freien Stelle werden immer länger. Wirtschaft und Politik müssen rasch entschlossen gegensteuern. Ein Bündel von Maßnahmen ist erforderlich, um alle vorhandenen Potenziale zu nutzen. Gelingt es nicht, mittels einer umfassenden Fachkräfte-Strategie zusätzliche Arbeitskräfte zu mobilisieren, drohen kurz- bis mittelfristig empfindliche Wohlstandseinbußen und womöglich ein Ende des Aufholprozesses. Dann bleibt das Ziel der Vollbeschäftigung, das einige in der Politik als Ziel formulieren, eine Wunschvorstellung. Nötig ist zudem eine Willkommenskultur für Investoren. Die Region muss um jede Ansiedlung und um jeden neuen Arbeitsplatz kämpfen.

1) Zuwanderung – die Besten holen

Unternehmen brauchen die besten Kräfte – sowohl vom heimischen Arbeitsmarkt als auch aus dem Ausland. Das neue **Fachkräfte-Einwanderungsgesetz** des Bundes muss **rasch umgesetzt werden**. Wir begrüßen es, dass nun neben Akademikern qualifizierte Fachkräfte leichter aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland kommen dürfen.

Bei der Anerkennung der Berufsqualifikationen und des Sprachniveaus brauchen wir **schnelle, transparente Verfahren** und eine **gut ausgestattete, mehrsprachige Verwaltung**. Daneben ist es nötig, die Verwaltungspraxis in Berlin und Brandenburg zu vereinheitlichen und die Zusammenarbeit der Behörden zu verbessern. Der Staat muss sicherstellen, dass die neuen Möglichkeiten der Fachkräfte-Zuwanderung nicht missbraucht werden.

Die gesteuerte Fachkräfte-Migration ist zu trennen von der Fluchtmigration. Für die erfolgreiche Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung ist die Sprachkompetenz der Schlüssel. Im Interesse der Planbarkeit für Betriebe begrüßen wir es, dass es für Geduldete in einem festen Arbeitsverhältnis die Möglichkeit geben soll, die Duldung um bis zu 30 Monate zu verlängern.

2) Diamant duale Ausbildung pflegen

Die Unternehmen haben ihr Angebot an betrieblichen Plätzen für die duale Ausbildung in den vergangenen Jahren deutlich gesteigert. Leider bleiben immer mehr Stellen unbesetzt, weil es für Betriebe schwieriger wird, geeignete Bewerber zu finden. Das zentrale Problem sehen wir in der fehlenden Ausbildungsreife. **Die Schulqualität muss endlich besser werden**. Durch eine umfas-

sende individuelle Förderung muss sichergestellt werden, dass alle Schulabgänger das Rüstzeug für eine Ausbildung bekommen. Jungen und Mädchen brauchen daneben eine **intensivere Berufsorientierung** mit mehr Praxisbezug.

Vollschulische Maßnahmen in Oberstufenzentren müssen zurückgefahren werden, damit mehr junge Menschen direkt den Start in eine duale Ausbildung wagen. Wir brauchen zudem eine Übersicht über Defizite und Hemmnisse der unversorgten Bewerber, um geeignete Unterstützungsformate zu entwickeln. Dies ist die Aufgabe der Jugendberufsagenturen.

Für Brandenburg als Flächenland sind zudem **umfangreiche Mobilitätsangebote** entscheidend, damit junge Menschen auch weiter entfernte Ausbildungsangebote wahrnehmen können. Eine stärkere Unterstützung bei den Fahrtkosten wäre dabei sehr hilfreich. Auch **bezahlbare Wohnungen oder Wohnheime** an den Ausbildungs- und Lernorten gehören dazu. Wichtig sind leistungsfähige Berufsschulen mit einer zeitgemäßen Ausstattung und genügend qualifizierten Lehrkräften. Generell muss die duale Ausbildung einen höheren Stellenwert bekommen, gerade im Vergleich zu einem Studium. Denn eine duale Ausbildung ist ein optimaler Start in die Karriere.

3) **Weiter mit Bildung**

Durch den digitalen Wandel ändern sich auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Arbeitnehmer: Die Halbwertszeit von Wissen nimmt ab, lebenslanges Lernen und Weiterbildung werden immer wichtiger. Maßstab für berufliche Weiterbildung sind zum einen der individuelle Bedarf der Arbeitnehmer und zum anderen die Anforderungen am Arbeitsplatz. Den besten Überblick darüber haben die Firmen. **Sie sind zuständig und müssen über Form und Inhalte einer Weiterbildung entscheiden.** Die Bundesagentur für Arbeit kann hier nur unterstützen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefordert, lebenslang zu lernen. Nur wer das tut, sichert sich berufliche Chancen und erhält seine Beschäftigungsfähigkeit.

Die Politik muss bei der Weiterbildung vor allem für Rahmenbedingungen sorgen, die das Lernen fördern und ermöglichen. Zudem muss das **Bildungssystem durchlässiger** werden, insbesondere zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Hierzu gehört insbesondere ein offener und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte.

4) **Hochschul-Absolventen – besser bleiben**

Noch nie waren so viele **Studierende** an den Hochschulen in Berlin und Brandenburg eingeschrieben wie heute. Doch für den Berufsstart verlassen noch zu viele Absolventen die Region. Es gilt, sie frühzeitig **mit Arbeitgebern in der Region zu vernetzen**. Dazu müssen die Career Service Center der Universitäten und Hochschulen zu Schnittstellen zur Arbeitswelt ausgebaut und professionalisiert werden. Wenn 2019 das Berliner Hochschulgesetz novelliert wird, muss der Career Service unbedingt als Aufgabe der Hochschulen aufgenommen und so langfristig finanziert werden.

Ein Mittel, das für eine enge Bindung zwischen Studierenden und Unternehmen sorgt, ist das **duale Studium**. Es steht für eine intensive Verzahnung von Theorie und Praxis. In Brandenburg hat

es in den vergangenen Jahren bereits einen deutlichen Aufwärtstrend gegeben. Für Berlin sehen wir noch Luft nach oben, gerade mit Blick auf die Beschäftigung in der Industrie.

5) **Erfahrungen nutzen – ältere Arbeitnehmer beschäftigen**

Es ist möglich und nötig, mehr ältere Menschen in Arbeit zu halten oder zu bringen. Damit steigt die Lebensarbeitszeit, das nützt den Sozialsystemen und stabilisiert sie. Der Anteil älterer Menschen in Beschäftigung ist in den vergangenen Jahren bereits deutlich gewachsen, das Rentenzugangsalter steigt. Dieser Trend muss weitergehen. Dazu müssen die **Rente mit 63** und weitere Anreize, vorzeitig das Arbeitsleben zu beenden, abgeschafft werden. Viele Unternehmen nutzen bereits verstärkt das Potenzial älterer Arbeitnehmer, indem sie ihnen Arbeitsplätze anbieten, die ihrer Leistungsfähigkeit, ihrer Motivation und ihrer Lebensphase entsprechen.

6) **Vollzeit statt Teilzeit**

Rund ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet heute in Teilzeit. Die meisten von ihnen sind Frauen. Oft sind familiäre Verpflichtungen und fehlende Betreuungsmöglichkeiten ein wichtiger Grund. Die Politik muss dafür sorgen, dass **die Infrastruktur für Kinder in Kitas und Ganztageschulen und das Betreuungsangebot besser werden**, auch in Tagesrandzeiten. Zugleich muss eine gute Qualität der Betreuung sichergestellt sein. Unternehmen können Vollzeit-Arbeit attraktiver machen, indem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprechend der Möglichkeiten in ihren Betrieben fördern.

7) **Signale für mehr Mobilität auf Grün stellen**

Die Zahl der Menschen, die zur Arbeit zwischen Berlin, Brandenburg und darüber hinaus pendeln, hat in den vergangenen Jahren enorm zugenommen. Je besser und zuverlässiger die Verkehrsverbindungen sind, desto eher sind Menschen dazu bereit und in der Lage, längere Anfahrtswege zur Arbeit in Kauf zu nehmen. Angesichts des Wachstums der Region stoßen Straßen und Schienen heute jedoch in vielen Fällen an ihre Belastungsgrenze. **Investitionen in die Infrastruktur, in dichte Takte und schnelle Busse und Bahnen sind deshalb unausweichlich.** Das Verkehrssystem muss mit dem Wachstum der Region Schritt halten. Davon profitieren nicht nur Unternehmen in Berlin. Auch in der Fläche in Brandenburg wird es Firmen leichter fallen, Fachkräfte zu finden, wenn das Verkehrs-Angebot stimmt und sie gut erreichbar sind.

8) **Fördern und fordern – Langzeit-Arbeitslose in Arbeit bringen**

Bislang haben die Arbeitslosen in der Region eher unterdurchschnittlich vom Beschäftigungswachstum profitiert. Sie brauchen eine **stärkere individuelle Betreuung**, bei der weiterhin das Fördern und das Fordern betont wird. Öffentlich finanzierte Beschäftigungsmaßnahmen sind aus Sicht der Unternehmen nur für besonders arbeitsmarktferne Menschen ein Weg, die in absehbarer Zeit keine Chance auf eine reguläre Stelle haben.

In allen anderen Fällen gefährdet eine öffentlich geförderte Beschäftigung einen Erfolg auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Vermittlungshemmnisse vor allem von Langzeitarbeitslosen lassen sich nur mit **intensiver individueller Betreuung** aus dem Weg räumen. Neben intensivem Coaching, auch in Fragen der Gesundheit, können Teilqualifikationen die Tür zur Arbeit öffnen.