



**Bericht
über den Arbeitsmarkt
des Landes Brandenburg
im Jahr 2005**



**Bericht
über den Arbeitsmarkt
des Landes Brandenburg
im Jahr 2005**

Dezember 2006

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik	6
1.1. Beschäftigungspolitik der EU	6
1.2. Bundespolitische Rahmenbedingungen	7
2. Die Situation am Brandenburger Arbeits- und Ausbildungsmarkt	10
2.1. Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung	10
2.2. Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit	17
2.3. Der Ausbildungsmarkt im Land Brandenburg	25
2.4. Regionale Disparitäten im Land Brandenburg	29
2.5. Arbeitsmarktentlastung durch Pendeln	35
3. Aktive Arbeitsförderung im Land Brandenburg	37
3.1. Veränderungen im Mitteleinsatz	37
3.2. Struktur und Entwicklung der aktiven Arbeitsförderung in Brandenburg	39
3.3. Verbleib nach der Förderung – Ergebnisse der Eingliederungsbilanz	43
4. Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg	44
4.1. Leitlinien der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik	44
4.2. Aktualisierung des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“	47
4.3. Ergebnisse der Arbeitsförderung in 2005	49
4.3.1. Gesamtüberblick zum Fördergeschehen	49
4.3.2. Ergebnisse einzelner Förderprogramme nach Schwerpunktbereichen	51
4.3.3. Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen durch wirtschaftsnahe Arbeitsförderung	57
5. Aktuelles Thema am Arbeitsmarkt: Fachkräftesicherung in Brandenburg	61
5.1. Entwicklung der Fachkräftesituation in Brandenburg	61
5.2. Wirkungsvolle Maßnahmen und Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Land Brandenburg	64
Anhang	71
Verzeichnis der Grafiken und Tabellen	71
Abkürzungen	74

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
mit dieser Broschüre nehmen wir die Reihe unserer Arbeitsmarktberichte wieder auf. Sie erhalten aus einer Hand Informationen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation, zur Arbeitsförderung von Bundesagentur, Land und Kommunen und können sich ein Bild darüber machen, wie sich das alles im Jahr 2005 entwickelt hat. Das Jahr war ein „arbeitsmarktpolitischer Wendepunkt“: Das 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt setzte die größte Sozialreform seit Bestehen der Bundesrepublik in Gang; mit der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ nahmen neue Akteure am Arbeitsmarkt ihre Tätigkeit auf und die Arbeitsmarktstatistik wird in zwei Rechtskreisen – SGB III und SGB II – abgebildet.



Das Jahr 2005 war von einer schwachen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung gekennzeichnet: Das Bruttoinlandsprodukt sank gegenüber 2004 leicht; Erwerbstätigkeit ging zurück, insbesondere die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm ab; deutlichen Zuwachs gab es hingegen bei den Selbständigen.

Entgegen dem Bundestrend verringerte sich in Brandenburg die Zahl der Arbeitslosen leicht; Gleiches gilt für die Arbeitslosenquoten. Zurückzuführen ist dies vor allem auf einen statistischen Effekt, denn mit der Einführung der Grundsicherung nahm in Westdeutschland die Arbeitslosigkeit deutlich zu: Menschen, die bisher Sozialhilfe empfangen und in der Arbeitslosenstatistik nicht auftauchten, mussten sich zur Wahrung ihres ALG II-Anspruchs nun arbeitslos melden. Das galt auch für erwerbsfähige Angehörige von bisherigen Arbeitslosenhilfeempfängern; sie wurden als arbeitslos registriert, wenn ihnen eine Arbeit zumutbar war. Während in Westdeutschland die Statistiken nach oben gingen, entfielen nur ca. 15 Prozent dieses Effekts auf Ostdeutschland. Obwohl hier 36 Prozent der Arbeitslosen lebten (Dezember 2004), gab es verhältnismäßig weniger Sozialhilfeempfänger, die nicht arbeitslos gemeldet waren.

Die Arbeitsmarktpolitik hat auch in 2005 mit ihren beiden zentralen Komponenten – der Qualifizierung und der Arbeitsförderung – den Arbeitsmarkt erheblich entlastet. Das gilt sowohl für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der Grundsicherung als auch durch das Land. Allerdings zeigen die Zahlen die besondere Betroffenheit bestimmter Gruppen – z.B. Langzeitarbeitslose, Frauen mit Kindern – auch, dass öffentlich geförderte Arbeit weiterhin notwendig bleibt. Wo immer möglich, soll Arbeitsförderung ihren Beitrag leisten, dass arbeitslose Menschen wieder Beschäftigungschancen erhalten und in Städten und Kommunen Vorhaben zur Entwicklung der Infrastruktur verwirklicht werden können. Nur so ist öffentlich geförderte Beschäftigung sinnvoll und kann nachhaltig wirken.

Für Brandenburgs Wirtschaft mit ihren kleinteiligen Strukturen sind qualifizierte Belegschaften geradezu überlebenswichtig. Das erfordert eine auf die Bedürfnisse der Betrie-

be abgestimmte Qualifizierung von Beschäftigten aller Altersgruppen, die rechtzeitige Ausbildung des Nachwuchses, aber ebenso die passgenaue Weiterbildung und Vermittlung Arbeitsloser. Dies muss unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen praktisch in einem nahtlosen Prozess geschehen. Versäumnisse können wir uns nicht leisten: Denn die Belegschaften altern, viele Menschen scheiden aus dem Arbeitsprozess aus; die Zahl der Schulabgänger verringert sich; die Geburtenzahl ist zu niedrig; junge Menschen wandern ab.

Wer also als Unternehmer oder Personalverantwortlicher nicht rechtzeitig mit Ausbildung für seinen betrieblichen Nachwuchs sorgt, sich nicht rechtzeitig auf die Anforderungen neuer wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen einstellt, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt – dem werden bald Fachkräfte fehlen. Natürlich sind hier in ihrer Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung zuallererst die Unternehmen gefordert, bereits heute mit einer weitsichtigen und nachhaltigen Personalpolitik ihre Fachkräfte zu sichern. Das Land hat dafür entsprechende Handlungsfelder formuliert und unterstützt die Fachkräftesicherung mit zahlreichen Maßnahmen und Aktionen. Wir erwarten aus der Umsetzung dieses Maßnahmenbündels, dass die betriebliche Personalpolitik zukunftsfester agiert und sich mit ihrer zunehmenden wirtschaftlichen Stabilität langfristig auch die Situation am Arbeitsmarkt weiter verbessert. Dieser Arbeitsmarktbericht wendet sich an eine interessierte Fachöffentlichkeit. Er stellt die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik dar – von Bund und EU – und analysiert die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung. Erneut macht er klar, dass Arbeitsmarktpolitik in Deutschland vorwiegend eine bundespolitische Aufgabe ist. Das Land kann jedoch unter Nutzung des Europäischen Sozialfonds eigene Akzente setzen; was ebenfalls ausführlich dargestellt wird. Das letzte Kapitel befasst sich mit der Fachkräfteproblematik als einer der großen Herausforderungen des demografischen Wandels in Brandenburg und beschreibt das darauf gerichtete Handlungskonzept der Landesregierung. In seiner Umsetzung sind inzwischen Regionalbüros für Fachkräftesicherung eingerichtet worden, die die Fachkräftesicherung vor Ort bei den Betrieben unterstützen. Regionale Kompetenzen sollen so gebündelt und kleine und mittlere Unternehmen qualifiziert in Fragen der Fachkräftesicherung beraten werden.

Der Bericht dokumentiert auch und ist Resultat des engen verantwortungsvollen Zusammenwirkens aller Akteure des Arbeitsmarktes in Brandenburg. Ohne die Mitwirkung der Sozialpartner, der Wirtschaft und Verbände, der Kommunen, ohne die gute Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, ohne die professionelle Trägerlandschaft wären viele gute Entwicklungen nicht möglich gewesen. Ich danke allen herzlich, die sich dafür so erfolgreich engagieren und bin sicher, dass wir auf dieser Basis die Brandenburger Arbeitsmarktpolitik auch zukünftig im Dialog mit allen Akteuren weiterentwickeln und umsetzen können. Ich wünsche Ihnen eine interessante und anregende Lektüre.



Dagmar Ziegler
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
des Landes Brandenburg

1. Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik

1.1. Beschäftigungspolitik der EU¹

Die Staats- und Regierungschefs der EU vereinbarten im Jahr 2000 auf ihrem Gipfeltreffen in Lissabon das strategische Ziel, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Im Rahmen der Lissabon-Strategie wurde beschlossen, die allgemeine Beschäftigungsquote bis 2010 auf 70 Prozent und die der Frauen auf 60 Prozent zu erhöhen. Auf dem Gipfel in Stockholm in 2001 wurden diese Ziele noch um eine Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auf 50 Prozent bis 2010) ergänzt.

Im November 2004 legte eine hochrangige Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, ehemaliger Premierminister der Niederlande, eine Halbzeitbilanz zur Umsetzung der Lissabon-Strategie vor. In ihrem Bericht „Die Herausforderungen annehmen“ schätzte die Sachverständigengruppe die bisherige Umsetzung der Lissabon-Strategie kritisch ein und kam zu dem Schluss, dass die Anstrengungen erheblich erhöht werden müssen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die Staats- und Regierungschefs der EU beschlossen im März 2005 die Lissabon-Strategie neu auszurichten und sie stärker auf die strategischen Ziele nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen zu fokussieren.

Im Kontext der Neuausrichtung der Lissabon-Strategie wurden im Juli 2005 die „Integrierten Leitlinien für Wachstum und Arbeitsplätze“ verabschiedet, die die Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die beschäftigungspolitischen Leitlinien in einem Paket zusammenfassen.

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2005 bis 2008 sind unter folgende drei Prioritäten gestellt:

- mehr Menschen in Arbeit bringen und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren;
- die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern;
- die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung erhöhen.

In acht spezifischen Leitlinien sind im Einzelnen die Handlungsfelder zur Umsetzung dieser Schwerpunkte benannt:

1. Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten.
2. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern.

¹ Weitere Informationen zur Beschäftigungspolitik der Europäischen Union finden sich unter http://europa.eu/index_de.htm

3. Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitsuchende – auch für benachteiligte Menschen – und Nichterwerbstätige lohnend machen.
4. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden.
5. Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern.
6. Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme beschäftigungsfreundlicher gestalten.
7. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren.
8. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten.

Die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Arbeitsplätze waren zum einen die Basis für die nationalen Reformprogramme der Mitgliedstaaten, die bis Ende 2005 vorgelegt wurden. Zum anderen waren sie Orientierungsrahmen für die Strategischen Kohäsionsleitlinien, welche Ausgangspunkt der Strukturfondsförderung in der EU-Förderperiode 2007 – 2013 sind. Als solche wurden sie gemeinsam mit den Handlungsfeldern des Nationalen Reformprogramms bei der Formulierung des Nationalen Strategischen Rahmenplans für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2007 – 2013 maßgeblich berücksichtigt. Aus arbeitspolitischer Sicht bzw. mit Blick auf die Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007 – 2013 heißen die entscheidenden Handlungsfelder des Nationalen Reformprogramms „Wissengesellschaft ausbauen“ sowie „Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – demografischen Veränderungen begegnen“. Letzteres geschieht im Rahmen des Entwurfs des Nationalen Strategischen Rahmenplans unter dem Strategischen Ziel „Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze“. Diese Verknüpfung von Integrierten Leitlinien, Nationalem Reformprogramm, Kohäsionsleitlinien und Nationalem Strategischem Rahmenplan stellt sicher, dass bis auf die Ebene der regionalen Operationellen Programme (OP) die Ziele der neu ausgerichteten Lissabonstrategie berücksichtigt werden. Die Entwürfe der OP für die Strukturfondsförderung 2007 – 2013 werden von der Europäischen Kommission unter anderem auf Kohärenz mit dem Nationalen Strategischen Rahmenplan geprüft.

1.2. Bundespolitische Rahmenbedingungen

Mit den vier Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland neu ausgerichtet worden. Zentrales Leitmotiv der Arbeitsmarktreformen ist der aktivierende Sozialstaat, der ein neues Verhältnis von Solidarität und Eigenverantwortung in der Gesellschaft einfordert. Kernelemente der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes sind die Stärkung eines präventiven Ansatzes, die Verankerung des Prinzips „Fördern und Fordern“, die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale durch neue Instrumente sowie eine umfassende Organisationsreform der Arbeitsverwaltung.

Mit dem **Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**, die seit dem 1. Januar 2003 in Kraft sind, wurden u.a. Instrumente zur Erschlie-

ßung neuer Beschäftigungspotenziale eingeführt, wie z.B. Ich-AG'en, Personal-Service-Agenturen (PSA) und Midijobs. Des Weiteren wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung neu ausgerichtet (Einführung von Bildungsgutscheinen, Zertifizierung von Bildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen) und neue Instrumente zur Unterstützung der Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt geschaffen (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahre, Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung von Älteren ab 55 Jahre).

Kernstück des **Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**, das seit 1. Januar 2004 in Kraft ist, ist die Reform der Bundesagentur für Arbeit (BA). Durch Veränderungen in Organisation und Steuerung der Bundesagentur soll die Arbeitsverwaltung zu einem kundenorientiert arbeitenden Dienstleister mit modernen Führungsstrukturen entwickelt werden. Ein wesentliches Element des Umbaus der BA ist die Einrichtung von Kundenzentren, mit denen u.a. auch die organisatorischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass sich die Arbeitsagenturen stärker auf ihr Kerngeschäft – die Arbeitsvermittlung – konzentrieren können.

Im Jahr 2005 wurden mit dem **Fünften Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch** (SGB III) einige durch das Erste bis Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt befristete Instrumente des SGB III bis 2007 verlängert (u.a. die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahre und der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung von Älteren ab 55 Jahre) sowie die Regelungen für Personal-Service-Agenturen (PSA) modifiziert.

Zum 1. Januar 2005 wurde mit dem **Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt** die größte Sozialreform der letzten Jahrzehnte in Deutschland auf den Weg gebracht.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende umfasst Leistungen zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit insbesondere durch Eingliederung in Arbeit und durch Sicherung des Lebensunterhalts. Anspruchsberechtigt sind alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zwischen 15 und unter 65 Jahren sowie die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen. Erwerbsfähige Hilfebedürftige erhalten Arbeitslosengeld II; nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige, die mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, erhalten Sozialgeld. Arbeitslosengeld II und Sozialgeld werden unter Berücksichtigung des Bedarfsdeckungsgrundsatzes so weit wie möglich pauschaliert. Die Höhe der Regelleistungen unterschied sich zunächst in West (345 EUR) und Ost (331 EUR). Seit dem 01.07.2006 beträgt die Höhe der Regelleistung bundesweit 345 EUR. Für ausgewählte Mehrbedarfe können zusätzliche Leistungen erbracht werden. Darüber hinaus werden die angemessenen Kosten für Unterkunft und Heizung übernommen.

Im Hinblick auf die Integration in Arbeit schließen die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und zugelassenen kommunalen Träger (zkT) mit den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

eine Eingliederungsvereinbarung ab, die festschreibt, welche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit seitens des Grundsicherungsträgers erbracht werden und welche Anstrengungen der/die Hilfebedürftige selbst unternehmen wird (Grundsatz des Förderns und Forderns). Als Leistungen zur Eingliederung stehen die meisten Instrumente des SGB III sowie darüber hinaus flankierende Leistungen (z.B. Kinderbetreuung, Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung) zur Verfügung. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die voraussichtlich in absehbarer Zeit keine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Dabei können im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeitsgelegenheiten im sog. Sozialrechtsverhältnis geschaffen werden, für die zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird.

Die Leistungen des SGB II werden in Brandenburg entweder durch dreizehn ARGen von Bundesagentur für Arbeit und Landkreis bzw. kreisfreier Stadt oder in fünf Fällen in Alleinverantwortung des jeweiligen Landkreises, also durch zKT im Rahmen des Optionsmodells erbracht. Dabei nehmen diese Träger auch die Aufgaben wahr, die sonst in Zuständigkeit der BA liegen.

Im Falle der ARGE sind die kommunalen Träger zuständig für:

- die Leistungen für Unterkunft und Heizung,
- die Kinderbetreuungsleistungen,
- die Schuldner- und Suchtberatung,
- die psychosoziale Betreuung und
- die Übernahme von nicht von der Regelleistung umfassten einmaligen Bedarfen (Erstausstattung für Bekleidung und Wohnung sowie Leistungen für mehrtägige Klassenfahrten).

Die Bundesagentur ist zuständig für alle übrigen Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Das sind insbesondere:

- alle arbeitsmarktlichen Eingliederungsleistungen (wie Beratung, Vermittlung, Förderung von ABM, Förderung der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung),
- die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld) mit Ausnahme der Kosten für Unterkunft und Heizung und den nicht von der Regelleistung erfassten einmaligen Bedarfen,
- die Mehrbedarfe,
- der befristete Zuschlag nach dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld,
- die Beiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung).

2. Die Situation am Brandenburger Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Das folgende Kapitel konzentriert sich auf die Analyse der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation im Land Brandenburg. Ausschlaggebend sowohl für die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt als auch auf dem Ausbildungsmarkt ist die Wirtschaftslage und die damit verbundene Beschäftigungsentwicklung. Ausgehend von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Brandenburgs im Jahr 2005 wird die Entwicklung und die Struktur der Arbeitslosigkeit näher betrachtet. Daran anschließend wird auf die besondere Situation des Ausbildungsmarktes eingegangen. Die räumliche Struktur des Landes beeinflusst ebenfalls die Arbeitsmarkt- und Ausbildungslagen, so weisen die Regionen im engeren Verflechtungsraum Brandenburgs ein anderes sozio-ökonomisches Entwicklungsmuster auf als die peripheren Regionen. Eingehender behandelt werden daher die wirtschaftliche Entwicklung und die Arbeitslosigkeit aus regionaler Perspektive. Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt die Betrachtung der Arbeitskräftemigration dar, denn Pendlerbewegungen tragen in Brandenburg zu einem erheblichen Teil zur Entlastung des Arbeitsmarktes bei.

2.1. Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung

Auch im Jahr 2005 konnte Brandenburg seine wirtschaftsstrukturellen Schwächen nicht überwinden. Der Zuwachs an gesamtwirtschaftlicher Leistung ist gegenüber dem Vorjahr geringer ausgefallen. Hinsichtlich des Niveaus der Produktivität und Wertschöpfung besteht weiterhin ein Entwicklungsrückstand Brandenburgs zu westdeutschen Regionen. Einhergehend mit der schwachen Wirtschaftsentwicklung stagniert das Beschäftigungsniveau in Brandenburg. Nachstehend wird sowohl auf die Entwicklung der Wirtschaft wie auch der Erwerbstätigkeit detailliert eingegangen.

Zur Wirtschaftsentwicklung in Brandenburg

Anhand der jährlichen Betrachtung der zentralen Kennziffern Bruttoinlandsprodukt (BIP)² und Pro-Kopf Bruttoinlandsprodukt³ sowie Arbeitsproduktivität⁴ lässt sich nachvollziehen, inwieweit ein Wirtschaftswachstum im Land Brandenburg zu verzeichnen ist. Dabei wird auf Angaben des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Brandenburg sowie des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ zurückgegriffen.

Schwache Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes (BIP)

Im Jahr 2005 entwickelte sich das BIP in Brandenburg im Vergleich zum Jahr 2004 negativ – das preisbereinigte BIP nahm um 1,5 Prozent ab. Im Vergleich dazu ging es im Bundesgebiet Ost insgesamt um 0,1 Prozent zurück, während es im Bundesgebiet

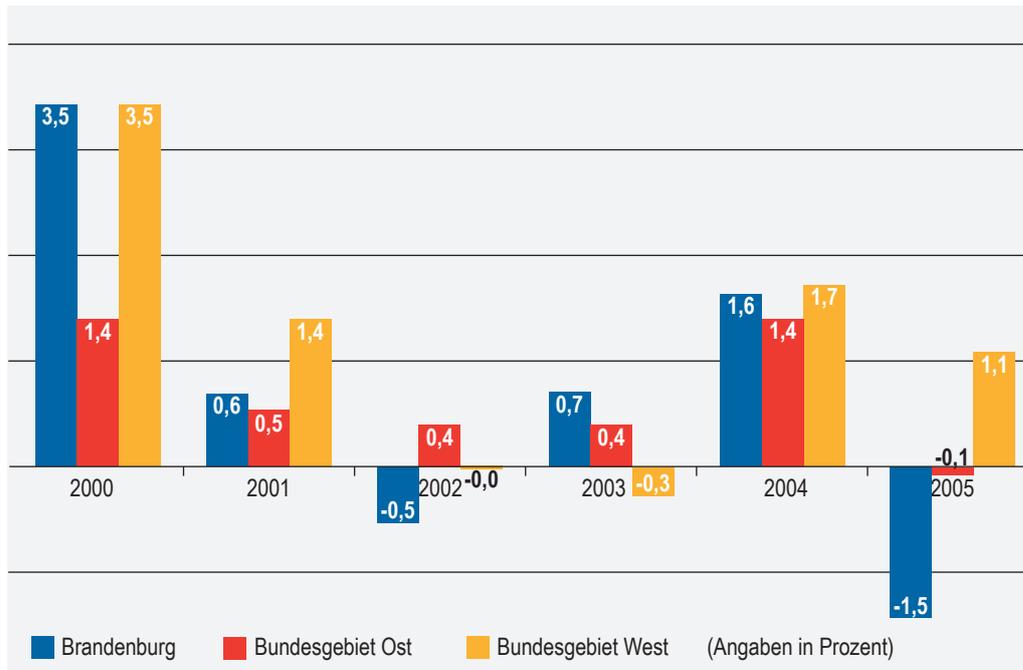
2 Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gibt Auskunft darüber, wie hoch die Produktionsleistung eines Landes ist. Es misst die Summe der Produktion von Waren und Dienstleistungen im Inland bzw. in der Region nach Abzug der Vorleistungen.

3 Das pro-Kopf-BIP ergibt sich aus der Quote des realen Bruttoinlandsprodukt (BIP in Preisen des Vorjahres) und der Wohnbevölkerung (Einwohnerzahl).

4 Die Arbeitsproduktivität errechnet sich aus der Quote des realen Bruttoinlandsproduktes und den Erwerbstätigen.

Grafik 1

Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsproduktes 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“; Ergebnisse der Revision 2005; Stand: März 2006

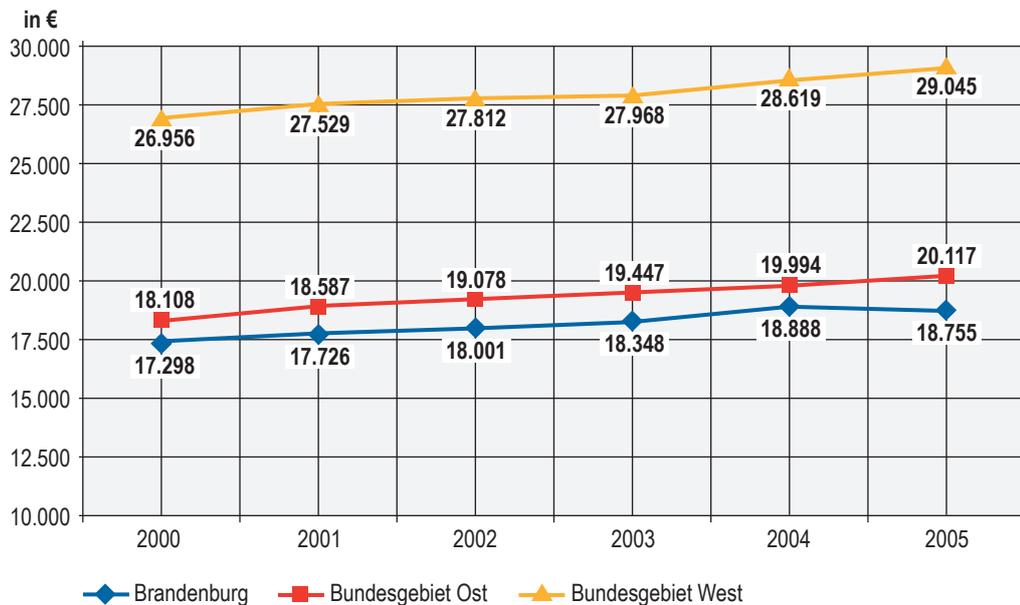
West um 1,1 Prozent zunahm. Betrachtet man den Zeitraum seit dem Jahr 2000, so nahm das reale BIP in Brandenburg um 1 Prozent zu, im Vergleich dazu im Bundesgebiet zu, im Vergleich dazu im Bundesgebiet Ost um 2,6 Prozent, aber wesentlich stärker – nämlich um 3,9 Prozent – im Bundesgebiet West. Mit der Entwicklung des Jahres 2005 wurde eine mehrjährige Phase eines schnelleren Wirtschaftswachstums im Osten zunächst beendet (vgl. Grafik 1). Auch der Anteil Brandenburgs am gesamtdeutschen Bruttoinlandsprodukt ging in 2005 leicht zurück (-0,1 Prozent), der ostdeutsche Anteil um 0,2 Prozent. Ursächlich verantwortlich für diesen Rückgang ist die wirtschaftliche Strukturschwäche Ostdeutschlands und damit auch Brandenburgs sowie auslaufende Sondereffekte wie der Wegfall der flutbedingten Sonderentwicklung aus dem Jahre 2003/04 in der Bauwirtschaft und der Abbau der Beschäftigung im Staatssektor.

Betrachtet man die Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes nach Ländern, so hat sich das reale BIP am stärksten in Schleswig-Holstein mit 2,5 Prozent entwickelt, gefolgt von Baden-Württemberg mit 1,6 Prozent sowie Bayern und Schleswig-Holstein mit jeweils 1,3 Prozent. Unter den ostdeutschen Bundesländern verzeichnet Sachsen-Anhalt mit einem Plus von 0,9 Prozent den stärksten Zuwachs.

Das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner betrug 2005 in Brandenburg 18.755 Euro. Es lag damit unter dem Durchschnitt des Bundesgebietes Ost mit 20.117 Euro. Ein Vergleich mit Westdeutschland verdeutlicht den Rückstand des Ostens in der Wirtschaftskraft. Dort betrug das BIP je Einwohner 29.045 Euro (vgl. Grafik 2). Damit erreicht Bran-

Grafik 2

Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“; Reihe 1 Länderergebnisse; Ergebnisse der Revision 2005; Stand: März 2006; in jeweiligen Preisen von 2004

denburg 64,6 Prozent der westdeutschen Wertschöpfung. Im Jahr 2005 nahm das BIP je Einwohner in Brandenburg um 0,7 Prozent ab, während es sich im Bundesgebiet Ost um 0,6 und im Bundesgebiet West um 1,5 Prozent erhöhte. Zwar verliert Brandenburg im Angleichungsprozess wieder etwas an Boden, im längerfristigen Vergleich (seit 2000) zeigt sich allerdings, dass das BIP je Einwohner um 8,4 Prozent zunahm (in Ostdeutschland um 11,1 % in Westdeutschland dagegen nur um 7,7 %).

Leichte Einbußen bei der Produktivität

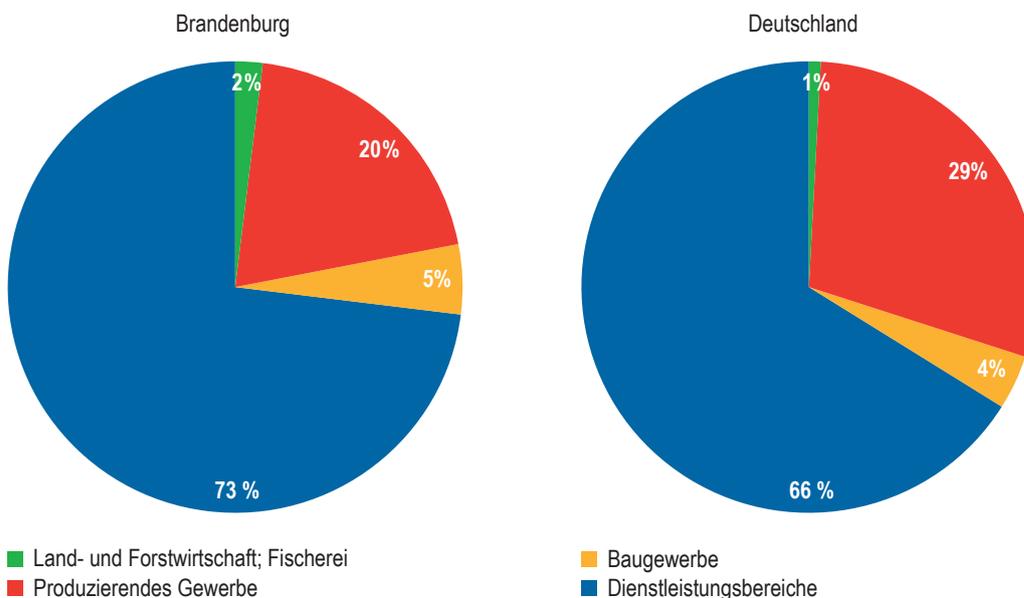
Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen oder die Produktivität ging 2005 im Vergleich zum Vorjahr in Brandenburg ebenfalls leicht zurück (-0,1 Prozent), dagegen nahm sie im Bundesgebiet Ost (1,1 Prozent) und im Bundesgebiet West (1,6 Prozent) zu. Auch hier ergibt sich beim Vergleich 2005 zu 2000 ein anderes Bild: Während Brandenburg und das Bundesgebiet Ost für diesen Zeitraum einen Zuwachs um ca. 13 Prozent aufweisen, stieg der Wert im Bundesgebiet West lediglich um 9,1 Prozent an.

Sektoraler Strukturwandel hält an

Die Strukturschwäche der ostdeutschen und auch der brandenburgischen Wirtschaft wird deutlich, wenn man sich die Anteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2005 ansieht. Grafik 3 zeigt, dass in Brandenburg der Anteil der Land- und Forstwirtschaft mit 1,9 Prozent im Vergleich zu 0,8 Prozent im Bundesgebiet West immer noch deutlich überhöht ist. Das Gleiche trifft für das Baugewerbe mit 5,2 im Vergleich zu 3,6 Prozent zu. Deutliche Rückstände gibt es dafür im Bereich produzie-

Grafik 3

**Anteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2005
im Land Brandenburg und in Deutschland**



Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“; Ergebnisse der Revision 2005; Stand: März 2006; in jeweiligen Preisen von 2004

rendes Gewerbe mit 19,6 im Vergleich zu 26,8 Prozent. Im Dienstleistungsbereich dagegen liegt der Anteil Brandenburgs und Ostdeutschlands mit 73,2 resp. 73,3 Prozent leicht über dem Wert von Westdeutschland mit 68,8 Prozent.

Zur Erwerbstätigkeit in Brandenburg

Entsprechend der schwachen Wirtschaftsentwicklung in 2005 zeigen sich kaum Zuwächse im Bereich der Erwerbstätigenzahlen in Brandenburg. Zwei signifikante Trends kennzeichnen das Jahr 2005: Einerseits ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiterhin zurück und andererseits nahm die Zahl der Selbständigen deutlich zu.

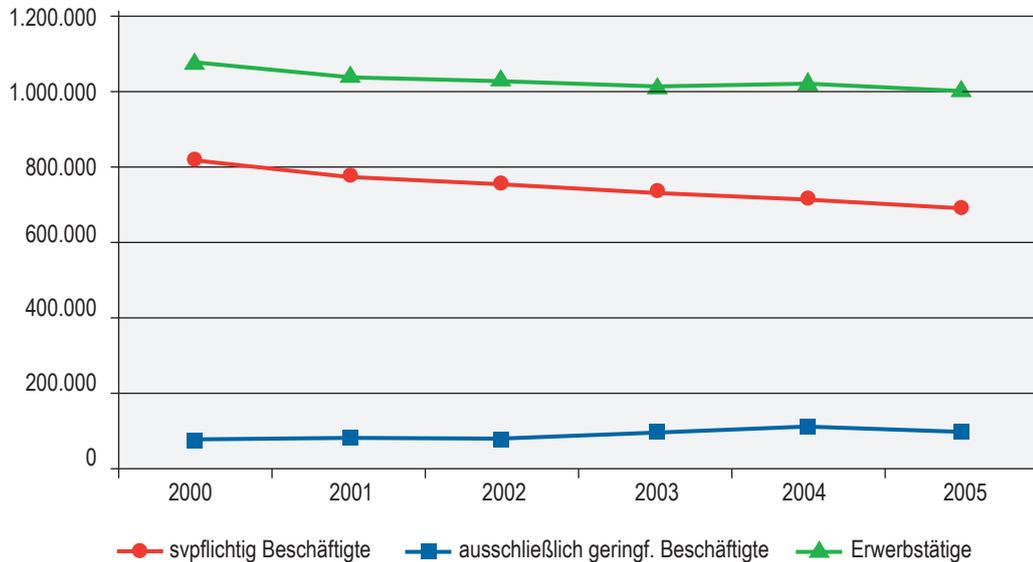
Struktur und Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Bei der Gruppe der Erwerbstätigen ist zwischen den abhängig Beschäftigten sowie den Selbständigen/mithelfenden Familienangehörigen und Beamten zu unterscheiden. Die Entwicklung verlief in beiden Gruppen unterschiedlich. So nahm bei einem Rückgang der Erwerbstätigen insgesamt im Vergleich des Jahres 2005 zum Jahr 2004 um 0,9 Prozent die Zahl der Selbständigen/mithelfenden Familienangehörigen im gleichen Zeitraum um 14,5 Prozent zu. Die Zahl der Beamten nahm um 2,0 Prozent ab. Zudem entwickelten sich die Beschäftigtengruppen innerhalb der abhängig Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte) differenziert (Grafik 4).

Die Zahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort im Jahr 2005 betrug in Brandenburg 1.005.900⁵, das sind 0,9 Prozent weniger als im Vorjahr. In Ostdeutschland ging die

Grafik 4

Beschäftigungsentwicklung Juni 2000 bis Juni 2005 im Land Brandenburg



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zahl der Erwerbstätigen um 1 Prozent zurück, in Westdeutschland um 0,04 Prozent. Zwischen den Jahren 1991 und 2005 nahm danach die Zahl der Erwerbstätigen in Brandenburg um 15,7 Prozent ab, in Ostdeutschland um 15,9 Prozent, in Westdeutschland dagegen stieg sie um 5 Prozent an. In diesem langen Betrachtungszeitraum wirken hier im besonderen Maße die Strukturbrüche, die in Folge der deutschen Einheit zu verzeichnen waren. Aber auch bei Betrachtung des kürzeren Zeitraumes 2000 bis 2005 ging die Zahl der Erwerbstätigen in Brandenburg um 5,5 Prozent zurück.

Die Erwerbstätigenquote⁶ betrug in 2005 in Brandenburg 62,5 Prozent (zum Vergleich Bundesgebiet Ost 61,2 Prozent, Bundesgebiet West 65,6 Prozent). Die vergleichsweise niedrige Zahl ist Folge der hohen Arbeitslosigkeit. Hier gibt es große geschlechtsspezifische Unterschiede. Während die Erwerbstätigenquote bei den Männern in Brandenburg 64,8 Prozent beträgt, liegt sie bei den Frauen lediglich bei 60,1 Prozent. Im Bundesgebiet West dagegen beträgt die Erwerbstätigenquote bei den Männern 71,9 Prozent und bei den Frauen 59,1 Prozent. Die Erwerbstätigenquote der Älteren zwischen 55 und 65 Jahren lag bei 38,7 Prozent. Das ist ein Anstieg um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr und um 6,7 Prozentpunkte seit April 2001. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen weist eine Erwerbstätigenquote von 59,4 Prozent auf. Das bedeutet einen Rückgang um 0,2 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich, aber einen Anstieg um 6,1 Prozentpunkte seit April 2001. Hier wirken sich die veränderten Bedingungen für Frühverrentungen aus, die ein vorgezogenes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben we-

⁵ Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“.

⁶ Erwerbstätigenquote: Prozentualer Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren an der Wohnbevölkerung der Altersgruppe. Quelle: LDS, Ergebnisse des Mikrozensus für das Land Brandenburg.

niger attraktiv gemacht haben. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der zu erwartenden Fachkräfteengpässe gibt es aber gerade bei den Älteren deutliche ungenutzte Beschäftigungspotentiale.

Anhaltender Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2005 per 30. Juni betrug in Brandenburg 698.915 Personen. Sie hat im Vorjahresvergleich um 2,3 Prozent abgenommen. Der Rückgang in Ostdeutschland war mit 2,7 Prozent zwar noch höher, in Westdeutschland jedoch betrug der Rückgang lediglich 1 Prozent. Auch hier wird die Entwicklungstendenz deutlicher, wenn man das Jahr 2005 mit dem Jahr 2000 vergleicht. In diesem Zeitraum ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg um 13,8 Prozent zurück, im Bundesgebiet West dagegen lediglich um 4 Prozent (Tabelle 1). Bemerkenswert ist dabei, dass es sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum einen Rückgang gab.

Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2005 bei 49,1 Prozent und hat damit gegenüber 2004 um 0,4 Prozentpunkte zugenommen.

Tabelle 1

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West, 2000, 2004 und 2005

Stand: 30. Juni

Gebiet	absolut 2000	absolut 2004*)	absolut 2005*)	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Veränderung 2000/2005 in Prozent
Brandenburg	811.036	715.500	698.915	-2,3	-13,8
Bundesgebiet Ost	5.727.466	5.112.393	4.972.208	-2,7	-13,2
Bundesgebiet West	22.098.158	21.411.589	21.206.058	-1,0	-4,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

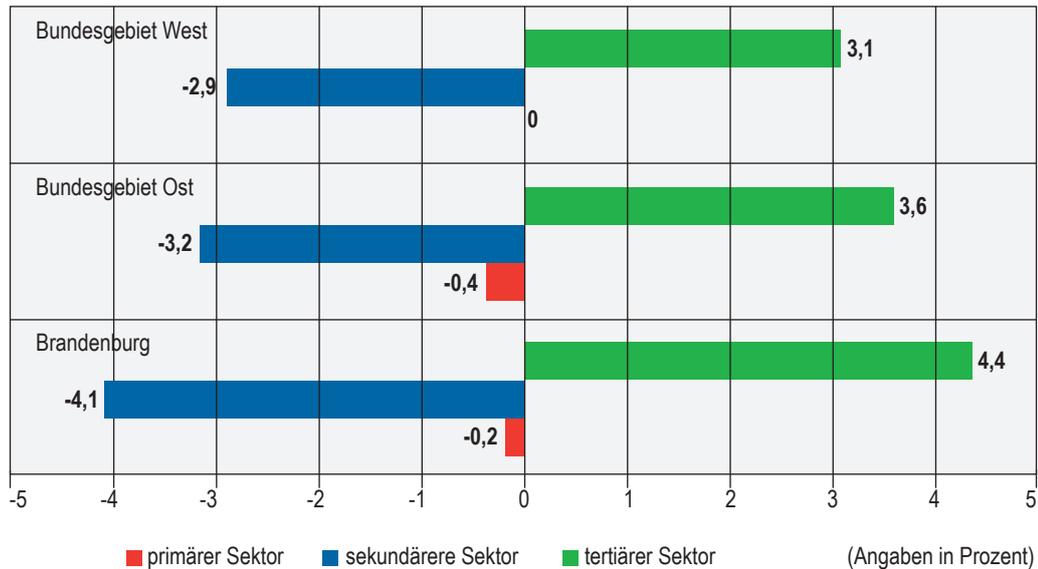
*) vorläufige Ergebnisse

men. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen allerdings ging im Vorjahresvergleich um 1,6 Prozent zurück. Damit waren Frauen vom Rückgang weniger betroffen als Männer. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil an allen Beschäftigten bei 50,1 Prozent, in Westdeutschland bei 44,3 Prozent.

Betrachtet man den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Sektoren in Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West, so zeigt sich hier die gleiche Strukturschwäche, die bereits im Abschnitt 2.1. bei der Wertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen beschrieben wurde. Im primären Sektor sind in Brandenburg 3,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig. Im Bundesgebiet West dagegen 0,9 Prozent. Für den sekundären Sektor betragen die Werte 25,9 Prozent in Brandenburg im Vergleich zu 34,2 Prozent im Bundesgebiet West. Im tertiären Sektor allerdings ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 70,4 Prozent

Grafik 5

Entwicklung der Beschäftigung 2000 bis 2005 nach Sektoren im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigtenstatistik; Ende II. Quartals; Stichtag jeweils der 30. Juni des jeweiligen Jahres; eigene Darstellung

höher als im Bundesgebiet West mit 64,9 Prozent. Das ist überwiegend auf den höheren Beschäftigtenanteil im staatlichen Sektor zurückzuführen (Grafik 5).

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiteten 14,7 Prozent in Teilzeit. Damit hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit 2000 um 3 Prozentpunkte zugenommen, im Bundesgebiet Ost um 2,6 Prozentpunkte und im Bundesgebiet West um 2,5 Prozentpunkte. Frauen haben einen Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg von 84,7 Prozent (Juni 2005). Dieser Wert ist seit Juni 2002 (84,4 Prozent) fast unverändert geblieben.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten nahm seit 1991 stärker zu als ihr Anteil am Arbeitsvolumen⁷. Darüber hinaus nahm das Arbeitsvolumen der Frauen in Ostdeutschland insgesamt ab. Das bedeutet, dass sich mehr Frauen eine geringere Zahl von Arbeitsstunden teilen.

Anstieg geringfügiger Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt (Mini-Jobs). Darüber hinaus sind diese Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten steuer- und abgabenfrei. Anders als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten entwickelt. Zwar gab es auch hier in Brandenburg im Vorjahresvergleich einen Rückgang (-7,5 Prozent).

⁷ Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Arbeitszeit.

⁸ Vgl. IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 22 vom 24.11.2005.

Für den Zeitraum Juni 2000 bis Juni 2005 nahm die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten allerdings um 34,6 Prozent zu. Das ist der stärkste Zuwachs von allen Bundesländern, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern mit 31,4 Prozent und Berlin mit 28,9 Prozent. Besonders deutlich war der Anstieg ab 2003, was auf die Neuregelungen im Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren 56 Prozent Frauen, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 1 Prozentpunkt und gegenüber 2000 ein Rückgang um 3 Prozentpunkte.

Bedeutungszunahme selbständiger Erwerbstätigkeit

Eine deutliche Zunahme ist bei der Zahl der Selbständigen zu verzeichnen. Sie nahm im Vorjahresvergleich um 14,5 Prozent zu, seit 2000 sogar um 25,7 Prozent. Das dürfte zum einen auf die Arbeitsmarktsituation in Brandenburg zurückzuführen sein – viele Arbeitslose suchen durch Existenzgründungen einen Ausweg aus ihrer Situation –, zum anderen wird diese Entwicklung durch den starken Einsatz der Instrumente zur Förderung der Existenzgründung und auch durch das qualifizierte Beratungsnetz des Landes (Lotsendienste) unterstützt (vgl. 3.2 und 4).

Struktur und Entwicklung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland eine starke Konzentration auf Kleinbetriebe. Die Angaben hierzu sind aus dem von der SÖSTRA GmbH für Brandenburg ausgewerteten Betriebspanel zu entnehmen. 54 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben weniger als fünf Beschäftigte, in Westdeutschland sind es nur 44 Prozent. Noch deutlicher werden die Unterschiede bei einer Betrachtung der Beschäftigtenzahlen: 11 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in einem Betrieb mit weniger als fünf Beschäftigten, in Westdeutschland sind es 7 Prozent.

Einen (leichten) Zuwachs an Beschäftigten verzeichneten im Jahr 2005 nur die Kleinbetriebe.⁹

2.2. Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit

Zum 1. Januar 2005 trat das 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft. Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wurden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zusammengeführt. Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Arbeitsagenturen und die Kommunen. Die Umsetzung erfolgt in unterschiedlichen Organisationsformen: Einerseits in den ARGEn aus Arbeitsagenturen und Kommunen, andererseits in den bundesweit 69 Kommunen, die die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vollständig übernommen haben. Die 18 Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte haben 13 ARGEn gebildet. 5 Landkreise agieren als zKT.

9 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Hrsg.) (2006): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 28, Potsdam, S. 20 ff.

Durch die Einführung des Sozialgesetzbuches II haben sich die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik in Deutschland verändert. Bis Ende 2004 basierten die Statistiken allein auf den Geschäftsdaten der Agenturen für Arbeit. Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sind die Arbeitsagenturen nur noch für einen Teil der Arbeitslosen zuständig. Dazu kommen die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II – die Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Träger. Zur Sicherung der Vergleichbarkeit und der Qualität der Statistik wurde im SGB II die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zugewiesen. Die SGB II-Besonderheiten wurden in das bestehende Statistikverfahren integriert, insbesondere die Differenzierung nach Rechtskreisen (SGB III bzw. SGB II) und Trägerschaft (Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften, optierende Kommunen, getrennte Trägerschaft). Das statistische Meldeverfahren der zugelassenen kommunalen Träger an die BA entwickelt sich erst allmählich. Bis August 2005 beruhten die aktuellen Arbeitslosenzahlen allein auf Daten, die aus dem IT-System der BA gewonnen wurden. Die Anzahl der ehemaligen und nunmehr von zugelassenen kommunalen Trägern betreuten Sozialhilfebeziehenden wurden als Schätzwert ermittelt. Erst im September 2005 konnte die Arbeitslosigkeit in Deutschland erstmals wieder vollständig abgebildet werden. Zu diesem Zeitpunkt lieferte die Mehrheit der zugelassenen kommunalen Träger plausible Daten zur Arbeitslosigkeit. Nur für eine kleine Zahl von Optionskommunen mussten die Werte aus Schätzungen der BA ermittelt werden.

Die Umstellung der Statistik und die geschilderten Probleme führen dazu, dass die Arbeitsmarktzahlen des Jahres 2005 nur eingeschränkt vergleichbar mit den Vorjahren sind. Darüber hinaus sind bestimmte Arbeitsmarktdaten, wie z.B. zur Struktur der Arbeitslosen, zu den Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit für das gesamte Jahr 2005 nur aus dem IT-Fachverfahren der BA zu gewinnen. Ein Teil der Daten in diesem Bericht spiegelt deshalb nur die Situation im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsagenturen und der ARGEn wider. Daten der zkt liegen dann nicht vor (vergleiche hierzu die Hinweise in den entsprechenden Fußnoten).

Wegen der vielfältigen Gebietsstandsänderungen im Land Berlin seit 1997 lassen sich statistische Ergebnisse in der Abgrenzung der Gebietsteile West und Ost nur noch mit deutlichen Verzerrungen nachweisen. Aus diesem Grund wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ab Berichtsmonat Januar 2003 Westdeutschland immer ohne Berlin ausgewiesen, die Daten für Ostdeutschland beinhalten Berlin Ost und West.

Leichter Rückgang der Arbeitslosenzahlen

Von Dezember 2004 zum Januar 2005 stieg die Zahl der Arbeitslosen in Brandenburg um 26.311 an. Das war ein Zuwachs um 10,5 Prozent. Bundesweit nahm die Zahl der Arbeitslosen im Januar 2005 um 573.000 auf über 5 Millionen zu. Dieser Anstieg ist zu einem großen Teil auf den so genannten statistischen Effekt der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückzuführen. Er ist vor allem dadurch bedingt, dass bisherige Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, die zuvor nicht arbeitslos gemeldet waren, sich nunmehr arbeitslos melden mussten, um einen Anspruch auf ALG II zu erhalten. Das Gleiche traf auf erwerbsfähige Angehörige von bisherigen Arbeitslosenhilfeempfängenden zu. Auch sie wurden ab Januar als arbeitslos registriert, wenn ihnen eine Arbeit zumutbar war. Bundesweit sind im Januar 2005 mindestens 222.000 Personen in Folge der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

zusätzlich in die Arbeitslosenstatistik aufgenommen worden. Dieser Umstellungseffekt baute sich bis zum März auf 470.000 Personen auf. Ca. 15 Prozent dieses statistischen Effektes entfielen auf Ostdeutschland, obwohl im Dezember 2004 dort 36 Prozent der Arbeitslosen wohnten. Das ist daraus zu erklären, dass es in Ostdeutschland relativ gesehen weniger Sozialhilfeempfangende gab, die nicht arbeitslos gemeldet waren.

Die Zahl der Arbeitslosen in Brandenburg nahm im Jahr 2005 von Januar bis Dezember von 279.589 auf 223.737 ab. Das ist ein Rückgang um 55.852. Im Jahresdurchschnitt betrug die Zahl der Arbeitslosen in Brandenburg 243.875. Das ist ein Rückgang von 6.834 oder 2,7 Prozent im Vergleich zu 2004. In Ostdeutschland nahm der Arbeitslosenbestand um knapp 1 Prozent zu, in Westdeutschland betrug der Anstieg 16,7 Prozent. Das ist darin begründet, dass in Westdeutschland der statistische Effekt im Zusammenhang mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende deutlich höher ausfiel als in Ostdeutschland. Die unterschiedliche Entwicklung ist auch dadurch hervorgerufen, dass sich das Arbeitskräfteangebot in Ostdeutschland wegen demografischer Effekte und wanderungsbedingt verringerte, während es in Westdeutschland weiter zunahm.

Im Jahresdurchschnitt 2005 waren im Rechtskreis SGB III 102.917 Frauen und Männer arbeitslos gemeldet. Das ist ein Anteil von 42 Prozent an allen Brandenburger Arbeitslosen. Im Rechtskreis SGB II betrug der Bestand an Arbeitslosen 140.958, das entspricht 58 Prozent. Während im Jahresverlauf die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III um 41,3 Prozent zurückging, nahm sie im Rechtskreis SGB II um 2,5 Prozent zu.

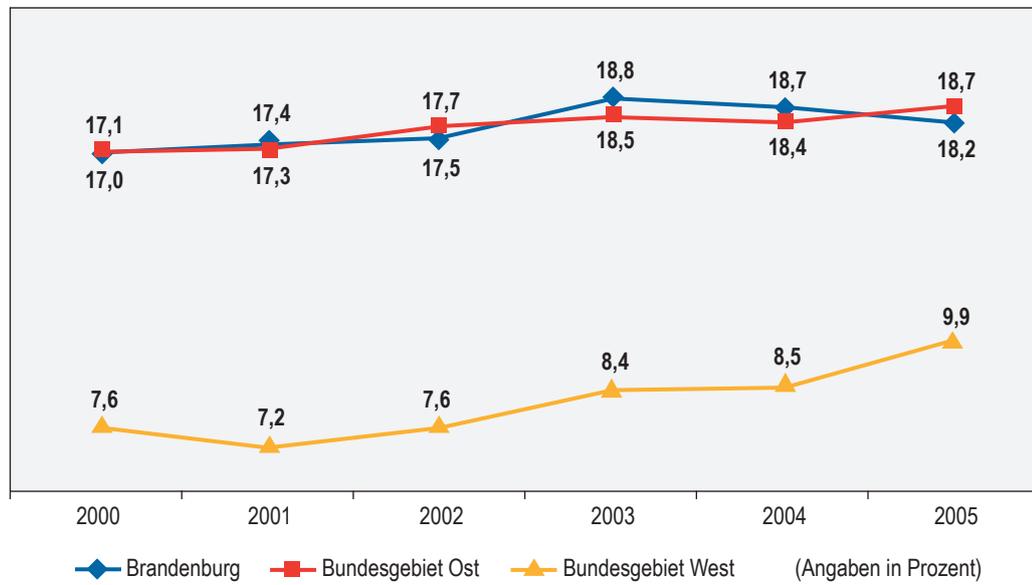
Arbeitslosenquoten

Die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbstätigen lag in Brandenburg mit 18,2 Prozent um 0,5 Prozentpunkte unter dem Wert von 2004. Die Arbeitslosenquote bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen lag mit 19,9 Prozent ebenfalls unter dem Wert von 2004 (-0,4 Prozentpunkte). In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland nahmen die Arbeitslosenquoten jeweils zu. Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen stieg die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland um 0,3 Prozentpunkte auf 18,7 Prozent, in Westdeutschland um 1,4 Prozentpunkte auf 9,9 Prozent. Bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen betrugen die Zuwächse im Bundesgebiet Ost 0,5 Prozentpunkte und im Bundesgebiet West 1,6 Prozentpunkte. Die unterschiedliche Entwicklung in Brandenburg und Ostdeutschland sowie in Westdeutschland ist in erster Linie auf den statistischen Effekt mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückzuführen.

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen über einen längeren Zeitabschnitt, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Zwischen 2000 und 2005 nahm die Arbeitslosenquote in Brandenburg um 1,2 Prozentpunkte zu. In Ostdeutschland stieg sie um 1,6 Prozentpunkte, in Westdeutschland um 2,3 Prozentpunkte (Grafik 6). Im Jahr 2005 lag die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen erstmals weniger als doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Diese Verschiebung ist ebenfalls auf die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückzuführen. Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden erstmals Personen, die früher der stillen Reserve zugerechnet waren, in der Arbeitslosenstatistik erfasst.

Grafik 6

Entwicklung der Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Jahreszahlen; Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 23.08.2006, 54. Jahrgang sowie Arbeitsmarkt 2004, Sondernummer, Nürnberg, 30.08.2005

Im Jahresdurchschnitt 2005 befanden sich 94.021 Brandenburgerinnen und Brandenburger in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung. Ohne die kurzfristigen Entlastungswirkungen dieser Maßnahmen wäre die Zahl der Arbeitslosen im Jahre 2005 um 38,6 Prozent höher gewesen.

Dynamik am Arbeitsmarkt – Zu- und Abgänge

Bei der Zahl der Arbeitslosen an einem Stichtag, dem so genannten Bestand, handelt es sich keineswegs um einen festen Block, wie ein Blick allein auf die Arbeitslosenquoten nahe legen könnte. Vielmehr zeigt eine Betrachtung der Zugänge in und der Abgänge aus Arbeitslosigkeit die hohe Dynamik im Arbeitslosenbestand: 335.243 Männer und Frauen meldeten sich in Brandenburg im Jahr 2005 arbeitslos, 356.091 beendeten die Arbeitslosigkeit.¹⁰ Ein Vergleich mit dem Vorjahr ist nicht möglich, weil die Daten der zugelassenen kommunalen Träger fehlen.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen hat sich im Jahr 2005 verlängert. Das gilt für Brandenburg ebenso wie für Ost- und Westdeutschland. In Brandenburg nahm die Dauer der Arbeitslosigkeit von 46,1 Wochen im Jahr 2004 auf 46,7 Wochen im Jahr 2005 zu, in Ostdeutschland von 44 Wochen im Jahr 2004 auf

¹⁰ Angaben der RD (Regionaldirektion) Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Zahlen ohne zugelassene kommunale Träger.

46,3 Wochen im Jahr 2005. In Westdeutschland betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit 36,3 Wochen im Jahr 2005, im Jahr 2004 lag dieser Wert noch bei 35,7 Wochen.

Strukturanalyse der Arbeitslosigkeit¹¹

Ein genauerer Blick auf die zielgruppenspezifischen Arbeitslosenquoten zeigt, dass die Arbeitsmarktrisiken nicht gleichmäßig auf alle Erwerbspersonengruppen verteilt sind. Die Arbeitslosigkeit in Brandenburg, wie auch in gesamt Ostdeutschland, konzentriert sich auf ganz bestimmte Personengruppen, hierzu zählen insbesondere Jugendliche bis 25 Jahre, Ältere und Ausländer. Die Bedeutung des Geschlechts für das Risiko, arbeitslos zu werden, hat dagegen abgenommen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern

Im Jahresdurchschnitt 2005 waren im Land Brandenburg 113.460 Frauen arbeitslos gemeldet, das entspricht einem Anteil von rund 46,5 Prozent an allen Arbeitslosen. Gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2004 ist die Zahl der arbeitslosen Frauen um 5.001 oder 4,2 Prozent gesunken. Bei den Männern hingegen ging die Zahl der Arbeitslosen um 1.832 oder 2,7 Prozent zurück. Die Arbeitslosenquote der Frauen bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen lag bei 18,8 Prozent. Das ist ein Rückgang gegenüber 2004 um 0,8 Prozentpunkte. Die Arbeitslosenquote der Männer dagegen betrug 20,9 Prozent, sie ging gegenüber 2004 um 0,2 Prozentpunkte zurück.

Jugendarbeitslosigkeit auf hohem Niveau

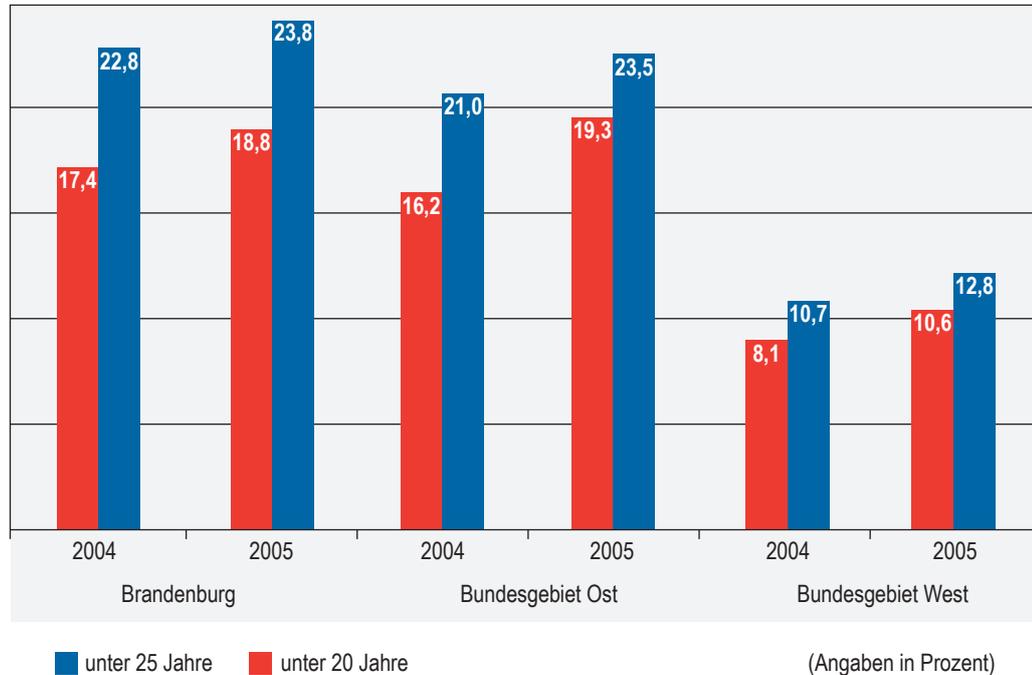
Im Jahr 2005 waren 31.681 arbeitslose Brandenburgerinnen und Brandenburger jünger als 25 Jahre. Das ist gegenüber 2004 ein Anstieg um 5,6 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 Jahren lag in 2005 bei 18,8 Prozent (vgl. Grafik 7). Das ist im Vergleich zu 2004 ein Anstieg um 1,4 Prozentpunkte. Noch deutlicher fallen die Veränderungen bei den Jugendlichen unter 20 Jahren ins Gewicht. 2005 waren in dieser Altersgruppe 5.083 Jugendliche arbeitslos gemeldet, das ist ein Anstieg um 26,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In dieser Altersgruppe stieg die Arbeitslosenquote um 2,2 Prozentpunkte auf 9 Prozent. Dieser überproportionale Anstieg ist wiederum auf den Effekt der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückzuführen. Gerade unter 20-jährige Jugendliche in Haushalten mit Arbeitslosenhilfeempfangenden hatten sich offensichtlich häufig nicht arbeitslos gemeldet.

Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 Jahren in Westdeutschland beträgt 10,6 Prozent, in Ostdeutschland liegt sie bei 19,3 Prozent. Damit liegt der Brandenburger Wert deutlich unter dem ostdeutschen Durchschnitt, allerdings auch deutlich über dem westdeutschen Vergleichswert. Dies ist vor allem auf die nach wie vor deutlich angespanntere Ausbildungsplatzsituation in Brandenburg im Vergleich zu Westdeutschland zurückzuführen. Die hohe Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe ist aber auch Ausdruck der gravierenden Probleme von Jugendlichen an der so genannten 2. Schwel-

11 Vollständig liegen die Strukturdaten nur in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/ Ausländer) vor. Alle darüber hinausgehenden Angaben basieren allein auf dem IT-Vermittlungssystem der BA. D.h. die Daten der zugelassenen kommunalen Träger sind nicht einbezogen.

Grafik 7

Arbeitslosenquoten der Jugendlichen im Jahresdurchschnitt 2004 und 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsstatistik 2005, Jahreszahlen; Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 23.08.2006, 54. Jahrgang

le, dem Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung in Ostdeutschland und auch in Brandenburg. So zeigt das Betriebspanel Brandenburg, eine Befragung von Brandenburger Betrieben, dass im Jahr 2005 rund 34 Prozent der Auszubildenden, die ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, von ihren Ausbildungsbetrieben im Anschluss an die Ausbildung übernommen wurden. In Westdeutschland lag die Übernahmequote dagegen bei 55 Prozent.¹²

Anwachsen der Zahl älterer und ausländischer Arbeitsloser

Die Zahl älterer Arbeitsloser über 55 Jahre in Brandenburg betrug 2005 im Jahresdurchschnitt 26.721. Das sind 14,1 Prozent mehr als im Jahr 2004. In der längerfristigen Entwicklung hat die Zahl älterer Arbeitsloser allerdings deutlich abgenommen. Sie ging seit 2000 um 16.018 zurück. Das sind 37,5 Prozent weniger (vgl. Tabelle 2). Der Anteil Älterer an allen Arbeitslosen liegt bei 11 Prozent, das ist weniger als in Ostdeutschland (11,3 Prozent) und in Westdeutschland (12,3 Prozent). Frauen und Männer sind bei den über 55-Jährigen fast gleichermaßen von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Anteil der arbeitslosen

¹² Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Herausgeber) (2005): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 10. Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsbericht 28, Potsdam, erarbeitet von SÖSTRA GmbH Berlin.

Tabelle 2

Arbeitslosigkeit der 55-Jährigen und älteren Personen im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West, im Jahresdurchschnitt 2000, 2004 und 2005

Gebiet	absolut 2005	Veränderung gegenüber 2000 in Prozent	Veränderung gegenüber 2004 in Prozent	Anteil an allen Arbeitslosen 2005 in Prozent
Brandenburg	26.721	-37,5	14,1	11,0
Bundesgebiet Ost	182.541	-35,5	14,8	11,3
Bundesgebiet West	397.906	-28,8	22,7	12,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Internetangebot; Eckwerte des Arbeitsmarktes – Jahreszahlen –

Frauen an allen Arbeitslosen in dieser Altersgruppe lag im Jahr 2005 bei 49,3 Prozent. Angestiegen ist auch die Zahl ausländischer Arbeitsloser. Mit 5.536 lag sie im Jahresdurchschnitt 2005 um 13,4 Prozent über dem Vorjahreswert mit 4.880.

Struktur der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

Mit der Zusammenführung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe im SGB II ist die Arbeitslosigkeit in zwei Rechtskreisen auszuweisen – dem Rechtskreis SGB III und dem Rechtskreis SGB II. Tabelle 3 zeigt die Struktur der Arbeitslosigkeit im Land Brandenburg untergliedert nach Rechtskreisen. So befinden sich von den arbeitslosen Männern 59,1 Prozent, von den Frauen 56,5 Prozent, von den unter 25-jährigen Jugendlichen

Tabelle 3

Struktur der Arbeitslosen nach Rechtskreisen (SGB III und SGB II) im Land Brandenburg im Jahr 2005

		SGB II und III	davon SGB III	Anteil in Prozent	SGB II	Anteil in Prozent
Arbeitslose gesamt		243.875	102.705	42,1	141.170	57,9
dar.	Männer	130.416	53.316	40,9	77.100	59,1
	Frauen	113.460	49.360	43,5	64.100	56,5
	unter 25 Jahre	31.681	15.372	48,5	16.309	51,5
	dar. Frauen	12.246	2.946	24,1	9.300	75,9
	über 55 Jahre	26.721	15.361	57,5	11.360	42,5
	dar. Frauen	13.163	7.863	59,7	5.300	40,3
	Ausländer	5.536	1.336	24,1	4.200	75,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Jahreszahlen von 1998 bis 2005; Eckwerte sowie SGB-II Daten aus dem SGB II Länderbericht 2005 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

51,5 Prozent und den Ausländern sogar 75,9 Prozent im Rechtskreis SGB II. Bei den Älteren über 55 Jahre beträgt der Anteil im Rechtskreis SGB II 42,5 Prozent.

Struktur und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ende August 2005 waren 111.100 Brandenburgerinnen und Brandenburger länger als ein Jahr arbeitslos und zählten damit zu den Langzeitarbeitslosen. Das ist ein Anteil von 47,6 Prozent an allen Arbeitslosen. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 1.553 oder 1,4 Prozent zurück. Unter den Langzeitarbeitslosen waren 65.156 und damit 58,6 Prozent zwei Jahre und länger arbeitslos. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um 0,3 Prozent. Frauen waren stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer. Ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen betrug im Jahr 2005 51,7 Prozent. Unter den weiblichen Langzeitarbeitslosen ist wiederum der Anteil derjenigen, die bereits 2 Jahre und länger arbeitslos sind, mit 63,2 Prozent höher als bei den Männern mit 53,7 Prozent. Ältere haben ein besonders hohes Risiko arbeitslos zu bleiben. Von den 25.602 Arbeitslosen im Alter über 55 Jahre Ende August 2005 waren 14.282 oder 55,8 Prozent langzeitarbeitslos. Dem gegenüber beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen 47,6 Prozent. Bei den arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren sind 15,0 Prozent langzeitarbeitslos. Damit ist ihr Anteil allerdings gegenüber 5,3 Prozent im Jahr 2000 deutlich gestiegen. Der Anteil der jugendlichen Langzeitarbeitslosen an allen Langzeitarbeitslosen beträgt 3,4 Prozent. Auch das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 2000 mit 1,8 Prozent.

Struktur der Arbeitslosen nach Qualifikation

Ende August 2005 hatten in Brandenburg 18.739 Arbeitslose oder 8 Prozent keinen Schulabschluss. Ihr Anteil ist gegenüber 2004 um 0,6 Prozentpunkte gestiegen. 61,9 Prozent der Jugendlichen ohne Schulabschluss sind männlich. 48.537 Arbeitslose verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das sind 20,8 Prozent aller Arbeitslosen. Auch ihr Anteil ist im Vorjahresvergleich gestiegen, und zwar um 0,9 Prozentpunkte. In dieser Gruppe liegt der Anteil der Männer bei 54,7 Prozent. In Ostdeutschland betrug der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss 25,9 Prozent, in Westdeutschland 47,2 Prozent.¹³ Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung konzentrieren sich insbesondere im Rechtskreis SGB II. Dort sind in Brandenburg 78,5 Prozent der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zugeordnet. Ihr Anteil an den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II beträgt 26,5 Prozent. Auch hier liegt der Anteil der Männer mit 56 Prozent deutlich über dem der Frauen.

¹³ Ohne zkt. Quelle: vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitsmarkt 2005, Amtliche Nachrichten der BA, Sondernummer, Nürnberg, 24. August 2006.

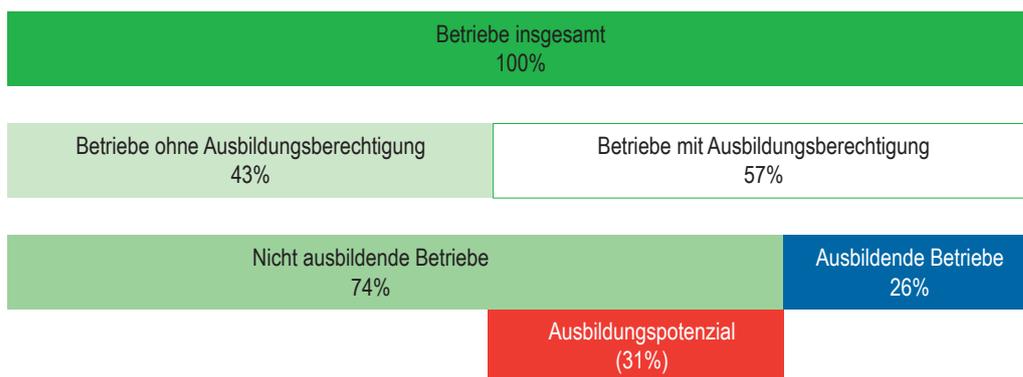
2.3 Der Ausbildungsmarkt im Land Brandenburg

Struktureller Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen

Der Ausbildungsmarkt in Brandenburg ist durch einen strukturellen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen gekennzeichnet. Das Hauptproblem in Brandenburg lag im Jahr 2005 wie auch in den Vorjahren in der zu geringen Zahl von Ausbildungsbetrieben. Von den 63.702 Brandenburger Betrieben¹⁴ sind 57 Prozent zur Ausbildung berechtigt, davon bilden jedoch nur 46 Prozent auch aus. Das sind 26 Prozent aller Betriebe in Brandenburg (vgl. Grafik 8). Somit ist nur jeder vierte Betrieb in Brandenburg ein Ausbildungsbetrieb. Dies hat seine Ursache insbesondere in der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur des Landes. 74 Prozent der Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte.

Grafik 8

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Land Brandenburg 2005



Quelle: Betriebspanel Brandenburg, zehnte Welle, MASGF (2006): S. 57

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der ausbildenden Betriebe. 70 Prozent der Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern sind Ausbildungsbetriebe, bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sogar 91 Prozent. Dennoch hat das Land eine Auszubildendenquote¹⁵ von 7 Prozent und liegt damit leicht über der Durchschnittsquote aller neuen Länder mit 6 Prozent (zum Vergleich: Westdeutschland 4 Prozent)¹⁶. Mehr als 30.000 nachfragenden Schulabgängern derzeit pro Jahr stehen etwa 10.000 betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. In den nächsten Jahren bis 2011 wird zwar die Nachfrage von Schulabgängern und Altnachfragern auf bis zu 17.000 absinken, sie wird aber auch dann das betriebliche Angebot übersteigen.

¹⁴ Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

¹⁵ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten.

¹⁶ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Herausgeber) (2005): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 10. Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsbericht 28, Potsdam, erarbeitet von SÖSTRA GmbH Berlin.

Die demografische Entwicklung zeigt den Handlungsbedarf in der Ausbildung

Die Brandenburger Bevölkerung wird sich bis zum Jahr 2020 um rund 7 Prozent – verglichen mit dem Jahr 2002 – verringern. Davon wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren maßgeblich betroffen sein. Wegen des Geburtenrückgangs nach der Wende werden den Betrieben deutlich weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden viele ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausscheiden. Die Altersgruppe der 16- bis unter 19-Jährigen wird sich – verglichen mit dem Jahr 2004 – bis zum Jahr 2010 in Brandenburg circa halbieren. Für die Wirtschaft bedeutet dies, dass sich die Zahl der Jugendlichen im Lehrlingsalter drastisch verringern wird und damit der Wettbewerb um die besten Absolventen und Nachwuchskräfte härter wird. Die Abwanderung überwiegend junger, gut ausgebildeter Menschen führt zu einer weiteren Verknappung des qualifizierten Fachkräftenachwuchses.

Berufsorientierung als wichtiges Thema

Zunehmende Bedeutung für die Wahl eines Ausbildungsberufes hat die Berufsorientierung in den Schulen. In Brandenburg ist wie auch in anderen Bundesländern bisher ein tradiertes Berufswahlverhalten festzustellen, das sich an überholten Geschlechterrollenklišees orientiert. Von den insgesamt 51.317 Auszubildenden in Brandenburg im Jahr 2005 entschieden sich 53,4 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 45,6 Prozent aller männlichen Auszubildenden für einen von jeweils zehn Ausbildungsberufen. So gehören die Berufsfelder Körperpflege, Textiltechnik/Bekleidung, Kauffrau sowie Erziehungs-, Sozial-, Pflege- und Gesundheitsberufe zu den bisher typischen Berufsfeldern von Frauen. Geringe Frauenanteile weisen demgegenüber gewerblich-technische Berufe auf. Dazu gehören z.B. Metalltechnik, Bautechnik, Elektrotechnik und Holztechnik. 25,7 Prozent der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen konzentrieren sich auf diese vier Berufe, der Frauenanteil beträgt dort aber lediglich 1,2 Prozent. Schülerinnen und Schüler konzentrieren sich häufig auf die klassischen Männer- oder Frauenberufe, weil sowohl weibliche als auch männliche Jugendliche nur einen Bruchteil der angebotenen Berufe kennen und zuwenig über ihre tatsächlichen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen sowie über Ausbildungsmöglichkeiten, zukunftssträchtige Berufe und Chancen im Land Brandenburg wissen.

Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit – 2. Chance für alle durch individuelle Förderung

Jugendliche mit schlechten Startchancen sind auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt besonders benachteiligt. Derzeit scheitern etwa 14 Prozent eines Jahrgangs am Übergang von der Schule zur Ausbildung. Daraus resultiert ein weiterer Zuwachs von Altbewerbern und Altbewerberinnen unter den Ausbildungsplatzsuchenden. Nur über eine Berufsausbildung können diese Jugendlichen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Der Teufelskreis in den sozialen Abstieg kann so durchbrochen werden.

Zahlen zur Ausbildungssituation in Brandenburg

Der Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland weist Besonderheiten gegenüber Westdeutschland auf, die eine Versorgung der jungen Menschen mit ausreichenden Ausbildungsplätzen erheblich erschweren. Hier ist insbesondere die steigende Anzahl von „Altnachfragenden“ zu nennen. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber stieg

in den letzten Jahren und beträgt in Brandenburg im Jahr 2005 nunmehr 51 Prozent (Ostdeutschland: 50 Prozent, Westdeutschland: 45,1 Prozent). Trotz der Ausbildungsbereitschaft der hiesigen Betriebe ist die Ausbildungsstellenbilanz weder in Brandenburg noch in den anderen neuen Ländern ohne ausreichende staatliche Förderung ausgeglichen. Ende des Jahres 2005 befanden sich im Land Brandenburg insgesamt 51.317 Jugendliche (im 1. Ausbildungsjahr 16.442), darunter 19.285 junge Frauen (im 1. Ausbildungsjahr 6.358) in einem betrieblichen, betriebsnahen bzw. außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnis. Der Anteil der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse betrug 64,2 Prozent, der Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze im 1. Ausbildungsjahr 60,3 Prozent. Im Vermittlungsjahr 2004/2005 waren den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung in Brandenburg 12.775 Ausbildungsstellen gemeldet, davon waren 7.645 betriebliche (59,8 Prozent). Insgesamt waren das 570 Ausbildungsplätze bzw. 1,1 Prozent weniger als im Jahr 2004. Dieser Rückgang vollzog sich vor allem im Ausbildungsbereich des Handwerks (-855). Auch bei den Freien Berufen waren Rückgänge zu verzeichnen. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel stieg dagegen die Anzahl der Auszubildenden insgesamt um 299 gegenüber dem Vorjahr, im öffentlichen Dienst um 9 und im Bereich Landwirtschaft/Hauswirtschaft um 100. Die Gesamtzahl der Auszubildenden verteilt sich auf die einzelnen Ausbildungsbereiche wie folgt:

Tabelle 4
Gesamtzahl der Auszubildenden in den einzelnen Bereichen

Ausbildungsbereich	Zahl der Auszubildenden per 31.12.2005	Veränderung gegenüber Vorjahr
Landwirtschaft/Hauswirtschaft	2.743	+63
Industrie und Handel	29.861	+299
Handwerk	14.155	-855
Hauswirtschaft	661	+37
Öffentlicher Dienst	1.599	+9
Freie Berufe	2.298	-123
Insgesamt	51.317	-570

Quelle: LDS Brandenburg, Sonderauswertung, Statistik der Berufsausbildung; Stand: 31.12.2005

Die Anzahl der Auszubildenden, die sich Ende 2005 im 1. Ausbildungsjahr befanden, war – wie die Gesamtzahl – rückläufig; gegenüber 2004 um 420, gegenüber 2000 um 1.788. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel begannen im 1. Ausbildungsjahr 78 (-0,8 Prozent) weniger junge Menschen ihre Berufsausbildung. Im Handwerk verringerte sich die Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr um 330 (-7,5 Prozent).

Lückenschluss gelang 2005 durch Bund-Länder-Programm und Brandenburgischen Ausbildungskonsens

2005 stellte der Bund im Rahmen des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftesicherung in Deutschland“ die Fortführung des Bund-Länder-Ausbildungsplatzpro-

gramms Ost mit bis zu 14.000 Plätzen sicher. Für Brandenburg wurden aus dem APRO im Jahre 2004 Fördermittel für 2.770 zusätzliche Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2004/2005 bereitgestellt. Im Rahmen eines landeseigenen Ergänzungsprogramms erfolgte eine Aufstockung auf insgesamt 5.000 Ausbildungsplätze. Dadurch konnte ein wesentlicher Beitrag zur Entlastung der nach wie vor schwierigen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt geleistet werden.

Wie in den Vorjahren wurde auch im Jahr 2005 die Ausbildungsplatzlücke in Brandenburg geschlossen. Durch das gemeinsame Engagement aller Partner im Brandenburger Ausbildungskonsens konnte jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot gemacht werden. Bereits 2003 – ein Jahr vor dem bundesweiten Ausbildungspakt – hatten Wirtschaft, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung den Brandenburgischen Ausbildungskonsens vereinbart. Seitdem werben die Konsenspartner gemeinsam und abgestimmt für mehr Ausbildung. Der Ausbildungskonsens setzt darauf, dass die Betriebe freiwillig vermehrt in die Quantität und Qualität der Ausbildung investieren.

Tabelle 5
Daten der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit des Jahres 2005
(Ende des Vermittlungsjahres 2004/2005)

	Brandenburg	Veränderung zum Vorjahr
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	12.775	-5.146 (-28,7 %)
Bewerber für Ausbildungsstellen	33.000	-1.986 (-5,7 %)
Unvermittelte Bewerber am 30.09.2005	2.463	-595 (-19,5 %)
Zahl der unvermittelten Bewerber nach der Nachvermittlungsaktion, Ende Januar 2006	665	
Ausbildungs- und Qualifizierungs- angebote für die unvermittelten Bewerber nach der Nachvermittlungsaktion, Ende Januar 2006	1.616	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufsberatungsstatistik, Stand: 30.09.2005

Tabelle 6
Daten der Berufsbildung im Jahr 2005

	Brandenburg	Veränderung zum Vorjahr
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	11.685	-392 (-3,2 %)

Quelle: LDS Brandenburg, Berufsausbildungsstatistik; Stand: 31.12.2005

Bei der Zahl der den Agenturen für Arbeit und den ARGen gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen ist Ende September 2005 ein Rückgang um -1.013 oder 11,7 Prozent auf 7.645 im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Davon waren Ende September 2005 noch 108 (Vorjahr 80) unbesetzt. Das Gesamtangebot betrieblicher Ausbildungsstellen an die Berufsberatung wurde bis zum Ende des Berichtsjahres somit auch in diesem Jahr nahezu vollständig ausgeschöpft (98,6 Prozent). Dieser hohe Ausschöpfungsgrad verdeutlicht die derzeit besonders schwierige Lage auf dem Ausbildungsmarkt und zeigt die hohe Anpassungsbereitschaft der Bewerberinnen und Bewerber, die heute auch Berufe ergreifen, die nicht zu den „Traumberufen“ zählen.

2.4. Regionale Disparitäten im Land Brandenburg

Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im Land Brandenburg ist durch gravierende regionale Disparitäten gekennzeichnet. Die Entwicklung in den Landkreisen und kreisfreien Städten rund um Berlin verläuft günstiger als in den peripheren Räumen. Diese regionalen Ungleichgewichte spiegeln sich etwa im unterschiedlichen Wirtschaftswachstum, in der Beschäftigungsentwicklung, der Arbeitslosigkeit oder auch der Situation auf dem Ausbildungsmarkt wider.

Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung

Bei der Betrachtung der Wirtschaftsentwicklung nach Kreisen (BIP je Erwerbstätigen nach Kreisen) zeigt sich, dass einige Landkreise im Land überdurchschnittliches Wachstum aufweisen. Im Jahr 2004 belegten die Kreise Teltow-Fläming, Uckermark und Spree-Neiße die ersten drei Plätze. Die Differenz zwischen dem wirtschaftsstärksten Kreis Teltow-Fläming und dem schwächsten Frankfurt (Oder) beträgt 21.090 Euro. Vergleicht man die Wirtschaftskraft der Kreise in den Jahren 2000 und 2004, so haben die Landkreise Oberhavel, Teltow-Fläming und Uckermark die größten Zuwächse zu verzeichnen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen hat sich ebenfalls unterschiedlich entwickelt. Im Vergleich der Jahre 2005 zu 2004 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Dahme-Spreewald (+3 Prozent) und in Potsdam (+1 Prozent) zu. Den stärksten Rückgang hatten die Landkreise Uckermark (-3,96 Prozent), Oder-Spree (- 4,4 Prozent) und Märkisch-Oderland (-4,6 Prozent) zu verzeichnen. Der Brandenburger Durchschnitt liegt bei -2,3 Prozent.

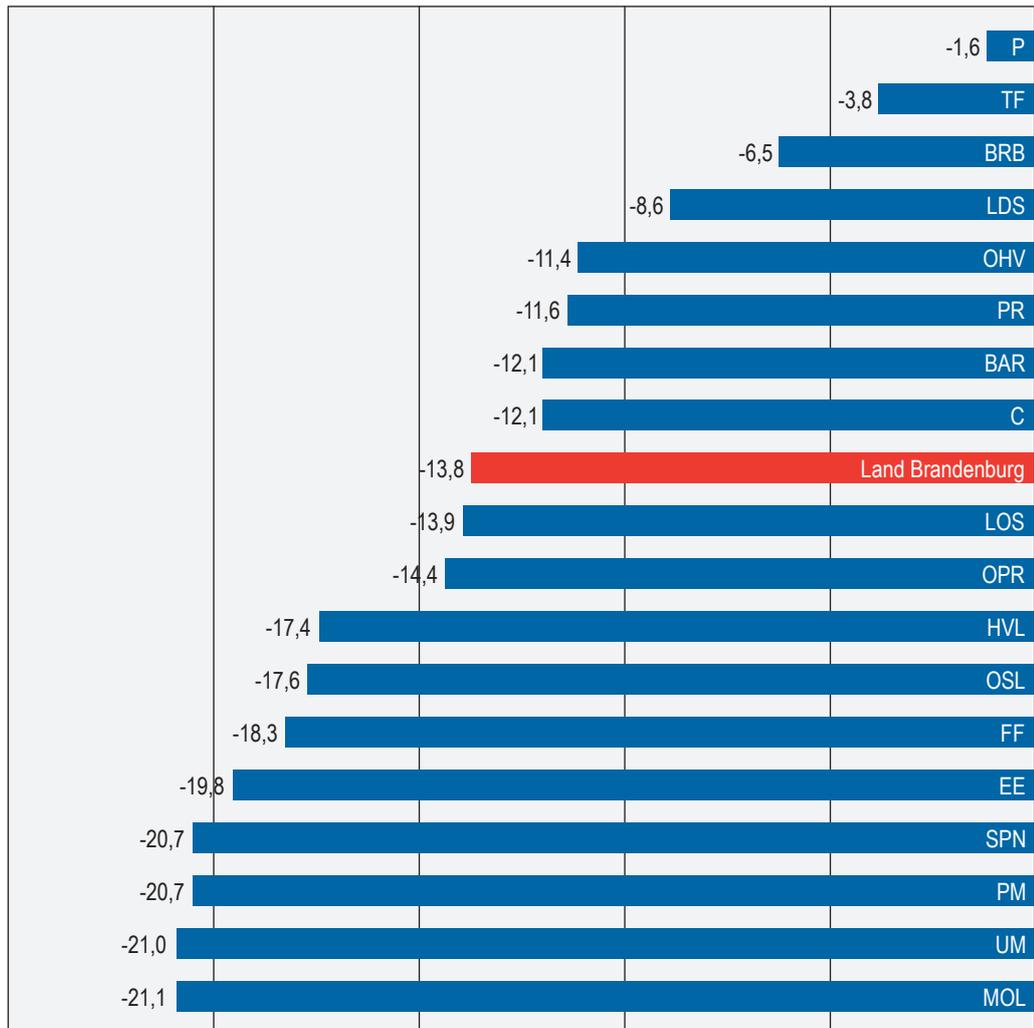
Im Vergleich 2005 zu 2000 weisen alle Landkreise und kreisfreien Städte einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf. Dieser bewegt sich zwischen 1,6 Prozent in Potsdam und 21,1 Prozent in Märkisch-Oderland. Für Brandenburg insgesamt ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum um 13,8 Prozent zurück (vgl. Grafik 9).

Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Kreisen

Auch bei der Arbeitslosigkeit gibt es deutliche regionale Unterschiede im Land Brandenburg (vgl. Grafik 10). Die Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt 2005 weisen eine Spannweite von 13,0 Prozent (Potsdam-Mittelmark) bis 24,4 Prozent (Uckermark) auf. Die höchsten Arbeitslosenquoten verzeichnen auch hier die Kreise im äußeren Verflechtungsraum. Betrachtet man die Entwicklung

Grafik 9

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Land Brandenburg nach kreisfreien Städten und Landkreisen zwischen dem 30. Juni 2000 und dem 30. Juni 2005 am Arbeitsort; Veränderungsraten in Prozent

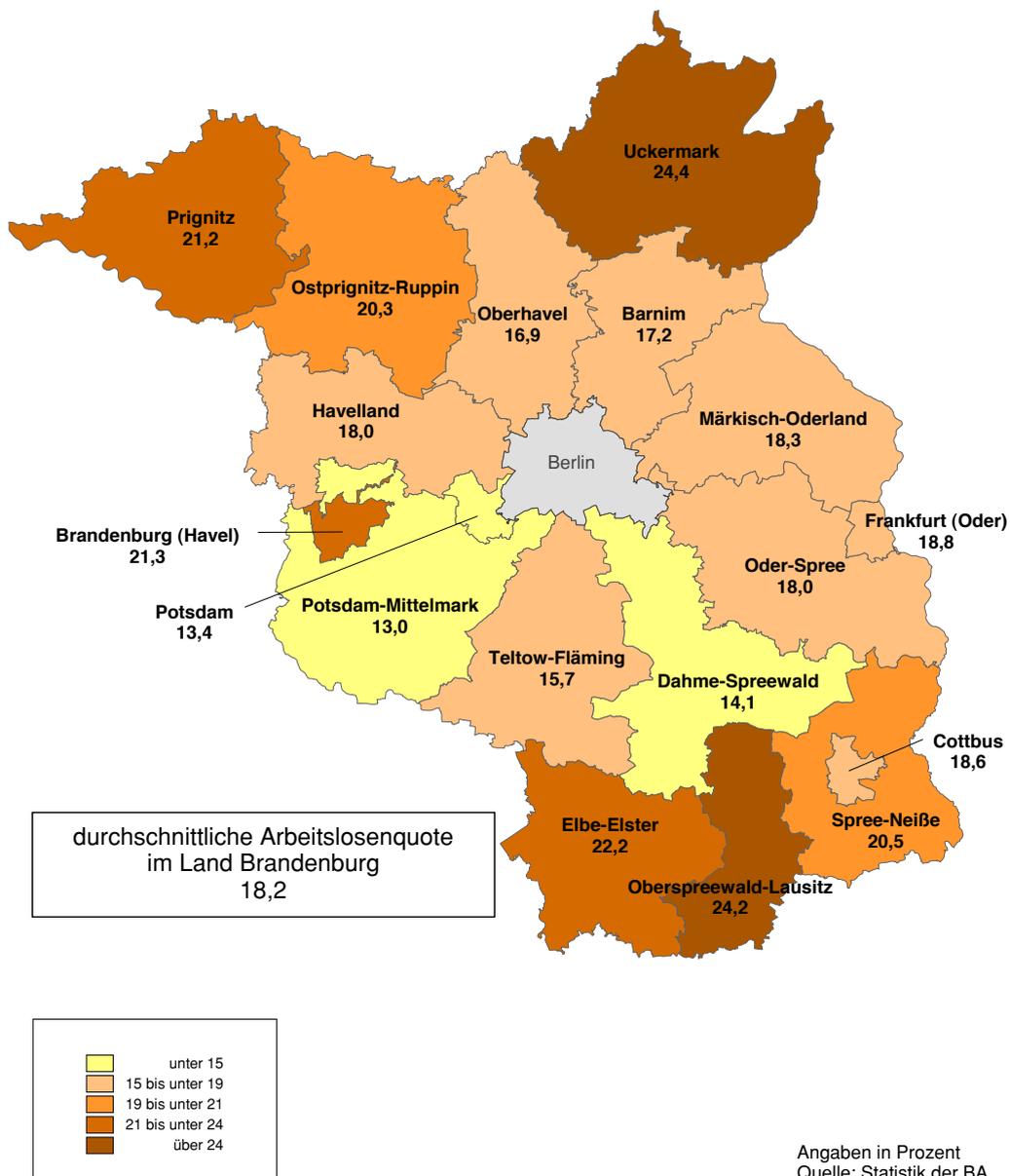


Quelle: Internetdatendank der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Grafik 11), so hat die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt am stärksten in Frankfurt (Oder) abgenommen (-1,9 Prozentpunkte), gefolgt von Märkisch-Oderland (-1,4 Prozentpunkte) sowie der Uckermark und Oberhavel (jeweils -1,0 Prozentpunkte). Ein Anwachsen der Quote verzeichnen Potsdam (1,1 Prozentpunkte), Teltow-Fläming (0,7 Prozentpunkte), Brandenburg/Havel (0,2 Prozentpunkte) und Potsdam-Mittelmark (0,1 Prozentpunkte). Im Landesdurchschnitt ging die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen um 0,5 Prozentpunkte zurück.

Grafik 10

Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt 2005 im Land Brandenburg



Grafik 11
Veränderung der Arbeitslosenquoten 2005
bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Vergleich zum Vorjahr
im Land Brandenburg

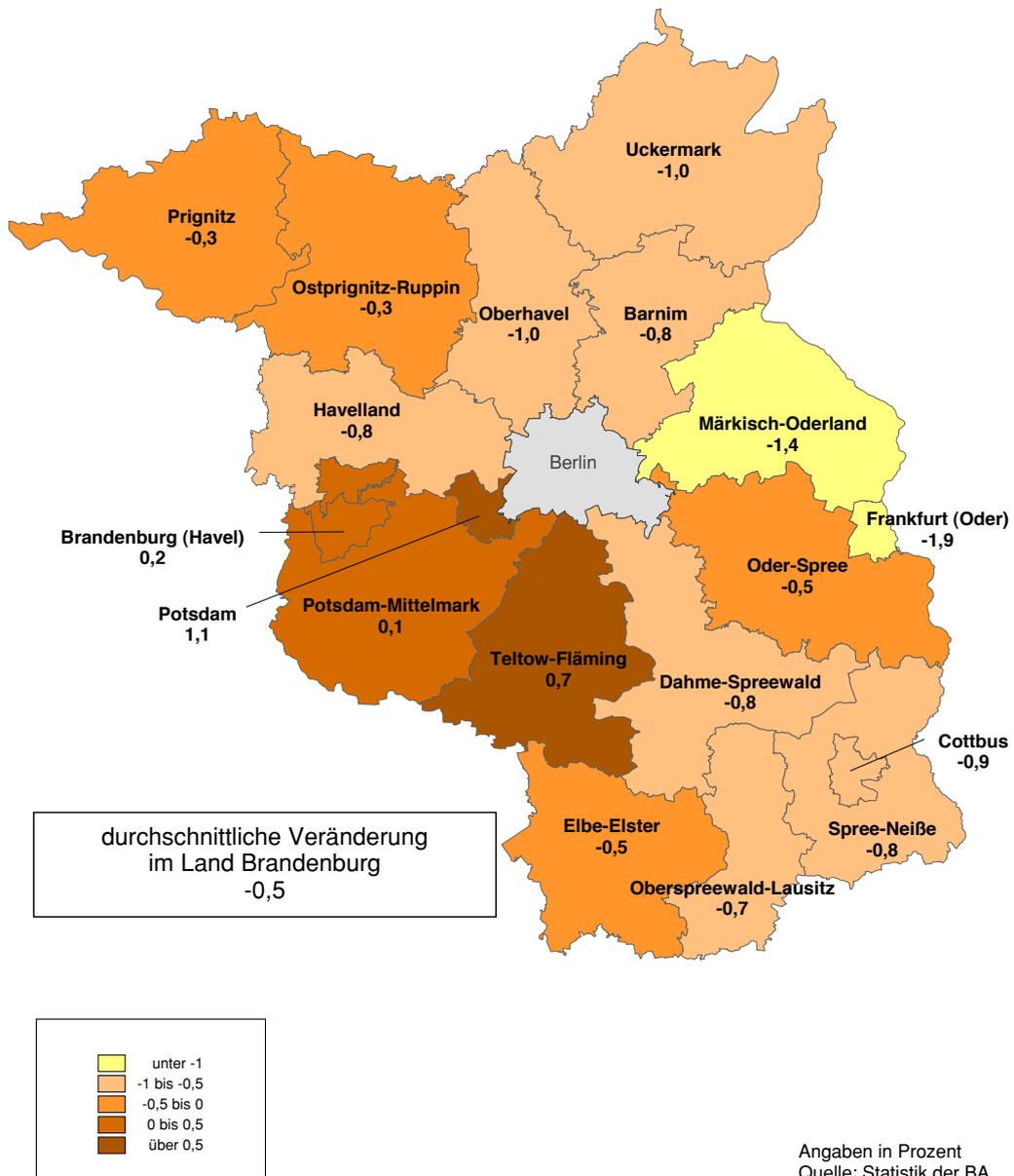


Tabelle 7

Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze je Hundert bei den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung gemeldeten Stellen nach Agenturbezirken im Land Brandenburg, 2004 und 2005

Agenturbezirk	2004	2005
Cottbus	198	220
Eberswalde	205	291
Frankfurt (Oder)	244	369
Neuruppin	200	256
Potsdam	159	230

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: jeweils 30.09. des Jahres

Während der Anteil der Arbeitslosen im SGB II an allen Arbeitslosen im Landesdurchschnitt bei 58 Prozent liegt, reicht die Schwankungsbreite bei den Landkreisen und kreisfreien Städten von 50 bis 68 Prozent. Niedrige Anteile verzeichnen hierbei die Landkreise Dahme-Spreewald, Oberhavel, Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming. Die höchsten Anteile weisen Frankfurt (Oder), die Uckermark, Brandenburg/Havel, Potsdam und Cottbus auf.

Bei der Arbeitslosengeld-II-Quote – dem Verhältnis der ALG-II-Empfangenden zur erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren – reicht die Spannbreite von 7,8 Prozent (Potsdam-Mittelmark) bis 19,5 Prozent (Uckermark) (vgl. Grafik 12). Der durchschnittliche Wert in Brandenburg beträgt 14 Prozent, im Vergleich dazu liegt der Wert in den neuen Bundesländern bei 14,3 Prozent, in den alten Bundesländern lediglich bei 6,9 Prozent.

Regionale Disparitäten am Ausbildungsmarkt

Auch hinsichtlich der Ausbildungssituation gibt es regionale Unterschiede. Das in Tabelle 7 dargestellte Verhältnis zwischen den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Berufsausbildungsstellen und der Anzahl der Bewerber verdeutlicht dies. In allen Agenturbezirken hat sich die Relation Bewerber zu gemeldeten Stellen verschlechtert, was auf die größere Zahl der eine Lehrstelle suchenden Jugendlichen zurückzuführen ist.

Bezogen auf die einzelnen Kammerbezirke ist besonders der Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Potsdam bemerkenswert. Deutlich fiel der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze im Handwerk aus. Das betrifft alle Kammerbezirke (vgl. Tabelle 8).

Grafik 12
Arbeitslosengeld-II-Quote im Jahresdurchschnitt 2005
im Land Brandenburg

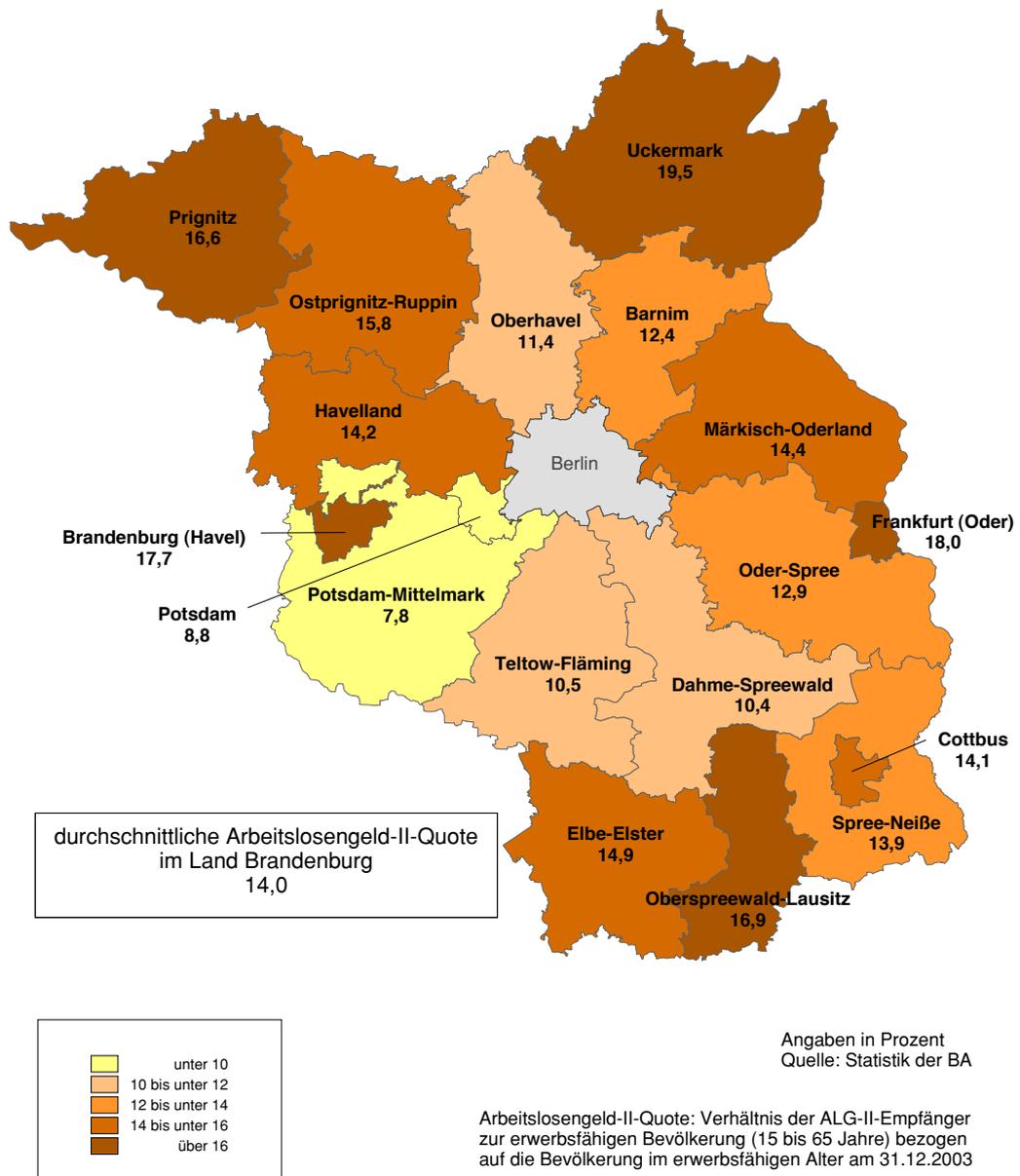


Tabelle 8**Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge nach Kammerbezirken im Land Brandenburg, 2004 und 2005**

Kammerbezirke		2004		2005	
		1. Ausbildungsjahr	neu abgeschlossen	1. Ausbildungsjahr	neu abgeschlossen
Industrie und Handel		5.886	7.118	5.852	7.113
davon:	Cottbus	1.767	2.130	1.756	2.097
	Frankfurt (Oder)	1.582	1.957	1.554	1.908
	Potsdam	2.537	3.031	2.542	3.108
Handwerk		2.818	3.267	2.470	2.923
davon:	Cottbus	734	839	578	720
	Frankfurt (Oder)	768	892	607	714
	Potsdam	1.316	1.536	1.285	1.489

Quelle: LDS Brandenburg, „Eckdaten zur Berufsbildungsstatistik“, Stand: jeweils 31.12. des Jahres

2.5. Arbeitsmarktentlastung durch Pendeln

Der Arbeitsmarkt im Land Brandenburg wurde im Jahr 2005 nach wie vor erheblich durch Pendlerströme entlastet: Am 30.06.2005 arbeiteten 217.772 Brandenburgerinnen und Brandenburger in einem anderen Bundesland. Demgegenüber gab es 94.835 Beschäftigte in Brandenburg mit einem Wohnsitz außerhalb des Landes. Der Pendlersaldo (Einpendler minus Auspendler) betrug 122.937. Das ist gegenüber 2004 ein Zuwachs um knapp 1 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2000 erhöhte sich der Pendlersaldo um 18,8 Prozent. Nach Altersgruppen stellen die 30- bis 45-Jährigen mit einem Anteil von 44,2 Prozent die meisten Auspendler, gefolgt von den über 45-Jährigen mit 34,6 Prozent und den unter 30-Jährigen mit 21,2 Prozent. Nur bei den unter 30-Jährigen gehören mehr Frauen als Männer zu den Auspendlern.

Stärkste Pendlerverflechtung zwischen Berlin und Brandenburg

Rund 63 Prozent derjenigen, die in das Land Brandenburg einpendelten, wohnten in Berlin. Umgekehrt pendelten rund 70,4 Prozent der Brandenburgerinnen und Brandenburger, die auswärts arbeiteten, nach Berlin (vgl. Tabelle 9). Obwohl die Beschäftigungsentwicklung insgesamt rückläufig war, haben die Pendlerströme zwischen den Ländern Berlin und Brandenburg zwischen Juni 2004 und Juni 2005 weiter zugenommen. So stieg die Zahl der Arbeitspendler von Brandenburg nach Berlin um 3,2 Prozent. Umgekehrt nahm auch die Zahl der Pendler von Berlin nach Brandenburg um 4,3 Prozent zu. Die Pendlerströme zwischen dem Land Berlin und dem Land Brandenburg konzentrierten sich in beiden Richtungen vor allem auf die berlinnahen Regionen des Landes Brandenburg.

Tabelle 9
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Einpendler, Auspendler sowie der
Pendlersaldo im Land Brandenburg

Stand: 30. Juni 2005

Bundesland/Gebiet	Einpendler aus		Auspendler nach		Pendlersaldo (Einpendler minus Aus- pendler)
	insgesamt	Anteil an insgesamt %	insgesamt	Anteil an insgesamt %	
insgesamt	94.835	100	217.772	100	-122.937
Berlin	59.711	62,96	153.330	70,41	-93.619
Sachsen	13.805	14,56	13.867	6,37	-62
Sachsen-Anhalt	7.092	7,48	7.643	3,51	-551
Mecklenburg- Vorpommern	6.142	6,48	5.900	2,71	242
Thüringen	1.498	1,58	2.091	0,96	-593
Bundesgebiet West	6.079	6,41	34.941	16,04	-28.862

Quelle: LDS Brandenburg, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Pendlerverhalten
30.06.2005; erschienen im Juni 2006

Rückgang bei den Auspendlern ins Bundesgebiet West

Die Zahl der Auspendler in das Bundesgebiet West ist 2005 leicht auf 34.941 zurückgegangen. Der Anteil an allen Brandenburger Auspendlern liegt dabei bei 16 Prozent. Brandenburg verzeichnete im Jahr 2005 den stärksten Auspendleranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter allen Bundesländern. Er lag bei 25,4 Prozent.

Aktive Arbeitsförderung im Land Brandenburg

3.

Das folgende Kapitel beleuchtet die aktive Arbeitsförderung durch die BA und die Grund-
sicherungsträger im Land Brandenburg. Betrachtet werden dabei neben dem einge-
setzten Mittelvolumen die Struktur der eingesetzten Instrumente der Arbeitsförderung
und deren Wirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

3.1. Veränderungen im Mitteleinsatz

Beim Mitteleinsatz für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ist zwischen dem
Rechtskreis SGB III und SGB II zu unterscheiden. Im Rechtskreis SGB III erfolgt die
Förderung aus dem Eingliederungstitel der Bundesagentur für Arbeit. Im Jahr 2005
setzte die Bundesagentur für Arbeit in Brandenburg 764,5 Mio. € für Maßnahmen der
aktiven Arbeitsförderung ein (vgl. Tabelle 10). Das ist ein deutlicher Rückgang gegen-
über dem Jahr 2004, der sich allerdings aus der veränderten Situation – Zusammen-
führung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe – ergibt. 154,5 Mio. € oder 20,2 Prozent
des gesamten Mittelvolumens für aktive Arbeitsförderung gab die BA für die Förderung
der Selbständigkeit aus. 42,9 Mio. € oder 5,61 Prozent flossen in die Förderung der
beruflichen Weiterbildung. Darüber hinaus wurden 8,7 Mio. € oder 1,1 Prozent für Maß-
nahmen zur Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen aufgewandt, 18,97 Mio. € oder

Tabelle 10

Mitteleinsatz der Bundesagentur für Arbeit im Land Brandenburg im Rechtskreis SGB III

Maßnahme	2004		2005		Veränderung 2004 zu 2005	
	Mitteleinsatz		Mitteleinsatz		absolut	
	in 1.000 Euro	in %	in 1.000 Euro	in %	in 1.000 Euro	in %
Förderung der beruflichen Weiter- bildung	93.056	7,94	42.919	5,61	-50.137	-53,88
Maßnahmen der Eignungsfeststel- lung/Trainingsmaßnahmen	27.562	2,35	8.717	1,14	-18.845	-68,37
Eingliederungszuschüsse	48.380	4,13	18.977	2,48	-29.403	-60,78
Eingliederungszuschüsse bei Neugründungen	13.946	1,19	7.064	0,92	-6.882	-49,35
Eingliederungszuschüsse bei Vertretungen	2.181	0,19	1.873	0,24	-308	-14,12
Überbrückungsgeld	53.063	4,53	58.335	7,63	5.272	9,94
Existenzgründerzuschüsse	60.864	5,19	96.189	12,58	35.325	58,04
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	155.224	13,25	31.383	4,10	-123.841	-79,78
trad. Struktur Anpassungsmaß- nahmen	49.635	4,24	22.425	2,93	-27.210	-54,82
aktive Arbeitsförderung der BA insgesamt	1.171.678	100	764.509	100	-407.169	-34,75

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsstatistik 2005-Jahreszahlen; Sondernummer der
Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 23.08.2006

2,48 Prozent für Eingliederungszuschüsse und 7 Mio. € oder 0,92 Prozent für Eingliederungszuschüsse bei Neugründungen. Auf ABM entfielen 31,38 Mio. € und damit nur noch 4,1 Prozent des gesamten Mittelvolumens.

Im Rechtskreis SGB II werden die passiven Leistungen (Arbeitslosengeld II inkl. Sozialgeld ohne Kosten der Unterkunft und die Eingliederungsleistungen) aus Steuermitteln aufgebracht. In Brandenburg wurden hierfür im Jahr 2005 1,428 Mrd. € eingesetzt, davon 1,158 Mrd. € für passive Leistungen und 145,3 Mio. € für Eingliederungsleistungen. Damit wurde der Eingliederungstitel zu 61,8 Prozent in Anspruch genommen. Durch die völlig veränderte Situation nach der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, in der in den ersten Monaten der Schwerpunkt zunächst auf der Gewährung des ALG II und damit auf der Sicherung des Lebensunterhaltes der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und ihrer Bedarfsgemeinschaften lag, gelang es erst im Jahresverlauf, die aktive Arbeitsförderung besser in den Griff zu bekommen. Der größte Teil der Eingliederungsmittel (39,8 Prozent) wurde für Arbeitsgelegenheiten aufgewendet (vgl. Tabelle 11). Auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung entfielen knapp 7 Prozent, ebenso wie auf Eingliederungszuschüsse. 21 Prozent wurden für ABM eingesetzt.

Tabelle 11
Ausgewählte SGB-II-Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Land Brandenburg im Jahr 2005 (ohne zugelassene kommunale Träger)

Brandenburg 2005 in Tsd. Euro	Zuteilung, dar. Planung einzelner Zweckbestimmungen	Ausgaben*)		
		absolut	in Prozent (von Spalte 1)	Anteil an Ausgaben (in Prozent von Spalte 2)
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4
Eingliederungstitel	235.298	145.309	61,8	
darunter				
Förderung der beruflichen Weiter- bildung	18.292	10.185	–	6,9
Eignungsfeststel- lungs- und Trainingsmaßnahmen	8.860	5.972	–	4,1
Eingliederungszu- schüsse	18.252	10.176	–	7,0
Arbeitsgelegenheiten	71.508	57.845	–	39,8
Arbeitsbeschaffungs- maßnahmen	40.501	30.562	–	21,0
Einstiegs geld	4.282	606	–	0,4
sonstige weitere Leistungen	13.323	8.115	–	5,6

*) ohne sozialintegrative Leistungen, Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren“, Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ und „Deutscher Förderpreis Jugend in Arbeit“

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; SGB II-Länderbericht Brandenburg 2005; Stand: Mai 2006

3.2. Struktur und Entwicklung der aktiven Arbeitsförderung in Brandenburg

Die Mittel der aktiven Arbeitsförderung im Rechtskreis SGB III und SGB II trugen im Jahr 2005 erheblich zur Entlastung des Brandenburger Arbeitsmarktes bei. Im Jahresdurchschnitt 2005 wurden im Land Brandenburg 94.021 Frauen und Männer in arbeitsmarktentlastenden Maßnahmen gefördert. Ohne diese Maßnahmen hätte die Zahl der Arbeitslosen im Land Brandenburg um 38,6 Prozent höher gelegen. Insgesamt nahm der Teilnehmerbestand in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Brandenburg im Jahre 2005 um 33,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu. Die Bestandszahlen wuchsen in Ostdeutschland um 33 Prozent und in Westdeutschland um 36,5 Prozent.

Während es einen Zuwachs der Förderung von beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen gab, gingen die Bestandszahlen bei den klassischen Instrumenten (FbW, ABM, SAM) weiter deutlich zurück.

Aktive Arbeitsförderung nach Rechtskreisen

Nach Rechtskreisen zeigen sich gravierende Unterschiede in der Struktur der Arbeitsförderung (vgl. Tabelle 12). Während im Rechtskreis SGB III der Schwerpunkt auf der Förderung der Selbständigkeit lag, gab es im Rechtskreis SGB II ein deutliches Übergewicht bei den Arbeitsgelegenheiten.

Ein Zuwachs an Förderung ist im Rechtskreis SGB III bei den Existenzgründungen zu verzeichnen. Die Bestandszahlen beim Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) nahmen um 81,9 Prozent zu, die Bestandszahlen beim Überbrückungsgeld für Selbständige stiegen um 4,7 Prozent an. Der Anteil der mit dem Existenzgründungszuschuss Geförderten am Teilnehmerbestand insgesamt wuchs von 13 Prozent im Jahr 2004 auf 35 Prozent im Jahr 2005.

11 Prozent des Teilnehmerbestandes im Bereich SGB III entfielen auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Das sind drei Prozent weniger als 2004. 5 Prozent der Teilnehmenden an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung waren in ABM tätig (Vorjahr: 15 Prozent) und 4 Prozent in den auslaufenden SAM (Vorjahr: 6 Prozent). Der Vorjahresvergleich ist aufgrund der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nur eingeschränkt aussagefähig.

Im Rechtskreis SGB II¹⁷ entfielen 73 Prozent der Teilnehmenden auf Arbeitsgelegenheiten. Ende Dezember 2005 betrug die Bestandszahl bei diesem Instrument 18.861. Auch wenn das insbesondere auf die Startschwierigkeiten bei der Arbeitsförderung im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende zurückzuführen ist – Arbeitsgelegenheiten sind ein einfach handhabbares und schnell verfügbares Instrument – ist diese Einseitigkeit nicht günstig. Die Grundsicherungsträger haben sich deshalb bemüht, zunehmend den gesamten Katalog der möglichen Instrumente zu planen und einzusetzen. Neben den Arbeitsgelegenheiten spielten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit einem Anteil von 7 Prozent am Bestand, Trainingsmaßnahmen mit 5 Prozent und Eingliederungszuschüsse mit 4 Prozent eine Rolle.

17 Ohne Angaben der zKT.

Tabelle 12

Ausgewählte Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2004 und 2005 im Land Brandenburg

	Teilnehmerbestand im Jahresdurchschnitt										Veränderung 2004/2005 in Prozent	
	2004					2005						
	insgesamt	Anteile in Prozent	insgesamt	Anteile in Prozent	dar. SGB III	Anteile in Prozent	dar. SGB II	Anteile in Prozent	dar. SGB II	Anteile in Prozent		
Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt												
Berufliche Weiterbildung	9.747	14	5.926	6	5.440	11	486	2				-39,2
Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen	4.474	6	2.753	3	1.347	3	1.406	5				-38,75
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen												
Eingliederungszuschüsse	7.579	11	4.064	4	3.006	6	1.057	4				-46,4
Einstellungszuschüsse bei Neugründung	1.555	2	1.033	1	870	2	162	1				-33,6
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	143	0,2	139	0,1	126	0,3	14	0,1				-2,8
Überbrückungsgeld für Selbständige	2.842	4	2.976	3	2.976	6	X					4,7
Existenzgründerzuschuss (ICH-AG)	9.219	13	16.773	18	16.773	35	X					81,9
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen												
Arbeitsmöglichkeiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	-	-	14.019	15	-	-	14.019	54				-
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	10.663	15	4.193	4	2.471	5	1.722	7				-60,7
trad. Strukturpassungsmaßnahmen	3.924	6	2.072	2	2.072	4	-					-47,2
Sonstiges (u. a. Beratung u. Unterstützung der Arbeit- suche; Förderung der Berufsausbildung)	20.332	29	40.073	43	12.861	27	6.952	27				97,1
Summe arbeitsmarktpolitischer Instrumente												
im Land Brandenburg	70.478	100	94.021	100	47.942	100	25.818	100				33,4
im Bundesgebiet Ost	470.518		626.216		284.663		215.414					33,1
im Bundesgebiet West	636.086		868.021		419.513		220.020					36,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Zeitreihen zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente; Internetangebot der BA, ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente - Gesamtübersicht für Personen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II, Stand: 12.05.2006; Internetangebot der BA, Eingliederungsbilanz 2004, Daten der Arbeitsagenturen, Stand: 11.04.2006
x) aus Datenschutzgründen werden Angaben kleiner drei sowie Angaben aus korrespondierenden Zeilen nicht ausgewiesen/eigene Darstellung

Frauenanteile an den Instrumenten¹⁸

Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen betrug 47,3 Prozent im Jahr 2004 und 46,5 Prozent im Jahr 2005. Ihre Partizipation an den Arbeitsmarktinstrumenten der BA fiel unterschiedlich aus. Während der Anteil der Frauen an der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit 52 Prozent, den Trainingsmaßnahmen mit 47 Prozent, bei ABM mit 47 Prozent und bei Einstellungszuschüssen im Vertretungsfall mit 60 Prozent über ihrem Anteil an den Arbeitslosen lag, gilt das für die anderen Instrumente nicht. Insbesondere bei der Förderung der Selbständigkeit waren Frauen unterrepräsentiert. Allerdings hat die Förderung von Frauen gerade bei diesen Instrumenten im Vorjahresvergleich deutlich zugenommen – beim Überbrückungsgeld für Selbständige um 13,6 Prozent und beim Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) um 91,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Bei allen anderen Instrumenten sind die Teilnehmezahlen zurückgegangen. (Tabelle 13).

Tabelle 13

Teilnahme von Frauen an ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2004 und 2005 im Land Brandenburg

	Teilnehmerinnenbestand im Jahresdurchschnitt		Veränderung 2004/2005 in Prozent	Anteil der Frauen an allen Teilnehmenden	
	2004	2005		2004	2005
				in Prozent	
Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt					
Berufliche Weiterbildung	4.832	3.065	-36,6	50	52
Trainingsmaßnahmen	2.166	1.283	-40,8	48	47
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen					
Eingliederungszuschüsse	3.082	1.667	-45,9	41	41
Einstellungszuschüsse bei Neugründung	644	461	-28,4	41	45
Einstellungszuschüsse bei Vertretung	87	84	-3,5	61	60
Überbrückungsgeld für Selbständige	789	896	13,6	28	30
Existenzgründerzuschuss (ICH-AG)	3.581	6.871	91,9	39	41
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen					
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	4.905	1.975	-59,7	46	47
trad. Strukturanpassungsmaßnahmen	1.510	550	-63,6	38	27
nachrichtlich:					
Arbeitslose Frauen	118.461	113.460			
Anteil arbeitsloser Frauen an allen Arbeitslosen	47,3	46,5			

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Zeitreihen zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie Internetangebot der BA-Eingliederungsbilanz 2004, Daten der Arbeitsagenturen, Tabelle 5, Stand: 11.04.2006

Förderung der Berufsausbildung

Die Angebote der Berufsberatung zur Ausbildungsmarktentlastung für bestimmte Zielgruppen wurden 2004/2005 mit einem erheblichen Mittelaufwand der BA auf einem hohen Niveau fortgesetzt, es konnten jedoch nicht alle angebotenen Plätze besetzt werden. Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE) nach § 240 ff. SGB III für benachteiligte Jugendliche wurde mit 2.225 besetzten Plätzen angeboten, dies bedeutet einen Rückgang bei den besetzten Plätzen gegenüber dem Vorjahr um 661 Plätze oder 22,9 Prozent (im Vorjahr waren Ende Dezember 2004 2.886 Plätze neu besetzt). Im Jahre 2005 wurden über 97,5 Millionen Euro an Maßnahmekosten ausgezahlt. Berufliche Erstausbildung für behinderte Jugendliche in speziellen Rehabilitationseinrichtungen wurde bis Ende Dezember 2005 mit 962 Stellen besetzt, dies waren 122 oder 14,5 Prozent mehr gegenüber dem Vorjahr (840 Stellen besetzt). Im Jahre 2005 wurden fast 37 Millionen Euro an Maßnahmekosten ausgezahlt.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen waren Ende Dezember 2005 mit 5.457 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besetzt, dies waren rund 538 oder 8,9 Prozent (Ende Dezember 2004 5.995) weniger gegenüber dem Vorjahr. Im Jahre 2005 wurden über 17,9 Millionen Euro an Maßnahmekosten ausgezahlt. Im Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) waren bis Ende Dezember bereits 574 Stellen besetzt (Vorjahr = 293), dies bedeutet eine Zunahme um 281 Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder 95,9 Prozent.

Abgänge aus Arbeitslosigkeit¹⁹

Im der Jahr 2005 beendeten in Brandenburg 356.091 Frauen und Männer ihre Arbeitslosigkeit, davon waren 41 Prozent Frauen. 173.682 bzw. 48,8 Prozent von ihnen nahmen eine Erwerbstätigkeit auf, davon 60.476 bzw. 34,8 Prozent durch die BA oder die ARGE vermittelt. Von diesen wiederum erhielten 40.151 Arbeitslose bzw. 66,4 Prozent eine Förderung. 41,9 Prozent aller Personen, die die Arbeitslosigkeit beenden konnten und eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, waren Frauen – das ist geringfügig mehr als ihr Anteil an allen Abgängen. Bei den Männern lag diese Zahl bei 53,5 Prozent und damit deutlich unter ihrem Anteil an allen Abgängen (59 Prozent).

Von den nicht durch die BA Vermittelten fanden 64.216 durch Selbstsuche eine Arbeit, 31.863 wurden vom gleichen Arbeitgeber wieder eingestellt. 45.313 Arbeitslose begannen eine Ausbildung, das sind 12,7 Prozent. 42,2 Prozent davon oder 19.116 waren Frauen. Damit war bei 13,1 Prozent aller Frauen, die ihre Arbeitslosigkeit beendeten, der Abgangsgrund eine Ausbildung. Bei den Männern betraf das 12,5 Prozent.

Zugänge in Arbeitslosigkeit²⁰

Von den 335.243 Personen, die sich im Jahr 2005 arbeitslos meldeten, waren 65 Prozent Männer und 35 Prozent Frauen. Dabei waren 54,1 Prozent vorher erwerbstätig, 15,2 Prozent in Ausbildung, 30,6 Prozent Nichterwerbstätige. 83 Prozent aller vormals Erwerbstätigen kamen aus einer regulären Beschäftigung, 10,4 Prozent aus öffentlich geförderter Arbeit. Von denen, die sich aus Ausbildung arbeitslos meldeten, hatten

18 Ohne zkt.

19 Ohne zkt.

20 Ohne zkt.

62,6 Prozent eine Schule oder ein Studium abgeschlossen, 32,9 Prozent eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung. 4,5 Prozent meldeten sich nach einem Ausbildungsabbruch. Arbeitslosmeldungen aus Nichterwerbstätigkeit erfolgten nach Arbeitsunfähigkeit (43,1 Prozent) oder auf Veranlassung des Sozialhilfeträgers (10,8 Prozent). 31,7 Prozent waren bereits einmal erwerbstätig, dagegen 9,7 Prozent noch nie. Frauen meldeten sich seltener nach Erwerbstätigkeit arbeitslos (46,4 Prozent im Unterschied zu den Männern mit 59,5 Prozent) und häufiger aus Nichterwerbstätigkeit (36,7 Prozent, bei den Männern dagegen 26,4 Prozent). Das ist in erster Linie auf Kindererziehungszeiten zurückzuführen.

3.3. Verbleib nach der Förderung – Ergebnisse der Eingliederungsbilanz

Daten zum Eingliederungserfolg durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegen nur für den Rechtskreis SGB III vor. Die Eingliederungsquote ist dabei ein wichtiger Indikator für die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Sie gibt den Anteil der Absolventen von Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung an, die 6 Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (einschließlich geförderte Beschäftigung). Die Eingliederungsquote liegt jetzt für Maßnahmeteilnehmer im Zeitraum Juli 2003 bis Juni 2004 vor. Danach waren von allen Teilnehmenden, die in diesem Zeitraum eine Maßnahme beendet hatten (ohne Überbrückungsgeld, das selbständige und damit nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Ziel hat), 37,7 Prozent nach einem halben Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Vorjahreswert betrug 36,7 Prozent. Aktuellere Daten für alle Instrumente liegen noch nicht vor. In Ostdeutschland war auf Grund der erheblich schwierigeren Arbeitsmarktlage die Eingliederung mit 37,2 Prozent (Vorjahr 35,6 Prozent) geringer als in Westdeutschland mit 38 Prozent (Vorjahr 37,5 Prozent). Das macht deutlich, dass der Eingliederungserfolg von Maßnahmen durch Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst wird, aber auch, dass sich die Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland verringert hat.

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es deutliche Unterschiede bei den Eingliederungsquoten einzelner Instrumente. Zum Beispiel liegt die Eingliederungsquote bei der Förderung der Berufsausbildung bei 39,7 Prozent in Ostdeutschland und bei 64,4 Prozent in Westdeutschland. Die Gesamteingliederungsquote für Frauen liegt im Bundesdurchschnitt um 3,3 Prozentpunkte unter der Eingliederungsquote für Männer (35,8 Prozent zu 39,1 Prozent). Bundesweit erreicht die Förderung der Berufsausbildung mit einer Eingliederungsquote von 55,8 Prozent den größten Erfolg. Die anderen Maßnahmekategorien weisen folgende Eingliederungsquoten auf: beschäftigungsbegleitende Maßnahmen 44,5 Prozent, Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern 34,6 Prozent, sonstige Leistungen 31,1 Prozent und beschäftigungsschaffende Maßnahmen 26,4 Prozent.

Für das Überbrückungsgeld sowie den Existenzgründungszuschuss zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit wird die Eingliederungsquote nicht ausgewiesen, weil es bei diesen Maßnahmen ja gerade nicht um die Förderung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geht. Beim Überbrückungsgeld ist deshalb die Verbleibsquote aussagekräftiger. Danach waren 6 Monate nach Maßnahmeende 86 Prozent der Geförderten nicht arbeitslos gemeldet. Im Falle des Existenzgründungszuschusses schwankt die Verbleibsquote im Jahr 2005 monatsabhängig zwischen 70 und 77 Prozent.

4. Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik der EU und des Bundes sowie die brandenburgische Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation skizziert, die den Rahmen für die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Landesarbeitsmarktpolitik bilden. Die strategischen Handlungsfelder der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik lassen sich aus der konkreten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage im Land ableiten und sind im Operationellen Programm für den ESF und im Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (LAPRO) entsprechend formuliert. Im Folgenden werden ausgehend von den Leitlinien der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik das Landesprogramm sowie die wichtigsten förderprogrammatischen Neuregelungen des Jahres 2005 beschrieben. Im Anschluss erfolgt die Darstellung der Ergebnisse der Arbeitsförderung im Jahr 2005.

4.1. Leitlinien der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik

Das Land Brandenburg hat sich sowohl im Artikel 48 seiner Landesverfassung, als auch in der aktuellen Koalitionsvereinbarung²¹ verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit beizutragen. Besonderes Anliegen der Landespolitik bildet hierbei die aktive Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Brandenburg ist bislang wenig zufriedenstellend, besonders deutlich zeigt sich dies in einer hohen und verfestigten Arbeitslosigkeit und einer stagnierenden Beschäftigung (vgl. hierzu Kapitel 2.1. und 2.2.). Ursächlich verantwortlich für den fehlenden Aufschwung am Arbeitsmarkt ist die weiterhin schwache gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den neuen Bundesländern – so auch im Land Brandenburg.

Arbeitsmarktpolitik ist zur Lösung von Beschäftigungsproblemen unverzichtbar und trägt in erheblichem Maße dazu bei, dass sowohl Arbeitsplätze dauerhaft erhalten und geschaffen werden wie auch die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern gestärkt wird, beispielsweise durch berufliche Bildungsaktivitäten. Dies kann jedoch nur im Zusammenwirken mit anderen Politikfeldern, wie der Wirtschafts-, Finanz-, Struktur- und Regionalpolitik erreicht werden. Arbeitsmarktpolitik wirkt hier flankierend zu den anderen Politikfeldern. Der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Interventionen hängt vor allem davon ab, wie es gelingt, die verschiedenen Politikbereiche miteinander zu verknüpfen und hierbei koordiniert vorzugehen. So verfolgt die Brandenburger Landesregierung seit dem Jahr 2005 den Ansatz der „Stärkung der Wachstumskräfte durch räumliche und sektorale Fokussierung von Landesmitteln“. Diese Förderstrategie gibt konkrete Branchen als Branchenkompetenzfelder und bestimmte Regionen als Regionale Wachstumskerne vor, auf die die knapper werdenden Fördermittel konzentriert werden sollen.

Neben den genannten rechtlichen Rahmenbedingungen (Landesverfassung, Koalitionsvereinbarung) muss sich die Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg auch in das europäische und bundespolitische Gefüge einordnen. Zentrale Orientierungsgröße bei der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung des Landes sind sowohl die Europäische Beschäftigungsstrategie als auch die bundespolitischen Arbeitsmarktreformen.

²¹ Vgl. Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 4. Wahlperiode des Brandenburger Landtages 2004 bis 2009, Potsdam.

Die Landes-Arbeitsmarktpolitik wird größtenteils durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) realisiert. In der Förderperiode 2000 bis 2006 stehen für arbeitsmarktpolitische Interventionen insgesamt mehr als 760 Millionen Euro zur Verfügung, die durch Landesmittel kofinanziert werden. Beim Einsatz des ESF orientiert sich das Land an der Strukturfonds-Verordnung und an den strategischen Leitlinien der EU, die als Europäische Beschäftigungsstrategie bekannt sind (hierzu ausführlicher Kapitel 1.1.).

Wie lautet nun die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktbildung des Landes? Um Akzente für mehr Wachstum und Beschäftigung zu setzen sowie auf dringende gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren, lassen sich die zentralen Aufgabenfelder der Arbeitsmarktpolitik des Landes wie folgt darstellen:

Berufliche Weiterbildung

Die Verbesserung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Land bildet ein wichtiges Aufgabenfeld der Arbeitsmarktpolitik des Landes. Der strukturelle Wandel der modernen Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft, in der Wissen und Informationen immer stärker zu unmittelbaren Produktionsfaktoren werden, erfordert einen anderen Umgang mit dem Wissenserwerb und -zugang. Das Leitbild Lebenslanges Lernen zielt hierbei auf die Förderung der Aneignung von Qualifikationen, jedoch nicht nur von explizitem Fachwissen, sondern auch von Handlungskompetenzen. Zudem kommt es darauf an, Lernprozesse lebensbegleitend zu gestalten, d.h. Lernen in allen Phasen des Berufslebens zu ermöglichen. Eine Funktion der Förderung der kontinuierlichen Beteiligung am Lernen umfasst auch die Qualifizierung von Arbeitslosen. Neben dem Erhalt bzw. der Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit zielen Bildungsaktivitäten dabei auf die Integration in den Arbeitsmarkt und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die wirtschaftsnahe Qualifizierungsförderung fokussiert jedoch nicht nur auf eine bessere Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten, sondern verbessert damit auch die Entwicklungspotenziale der hauptsächlich kleinen und mittleren Unternehmen. Insbesondere die Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung stärkt deren Wettbewerbsfähigkeit.

Ausbildung

Die berufliche Erstausbildung nimmt einen hohen Stellenwert ein, denn eine abgeschlossene Berufsausbildung ist die beste Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme am Erwerbsleben. Für junge Menschen bietet die Absolvierung einer Ausbildung zudem soziale Integration und Zukunftsorientierung. Im Artikel 29 der Landesverfassung ist das Recht auf Bildung verankert. Das Land verpflichtet sich, öffentliche Bildungseinrichtungen zu schaffen und berufliche Ausbildungssysteme zu fördern. Indem jedem und jeder ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot unterbreitet wird, entspricht das Land Brandenburg auch seiner Verfassungsprogrammatis. Durch Förderung von Ausbildungsverbänden und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk werden zusätzliche Ausbildungsplätze erschlossen. Im Rahmen der Bund-Länder-Ausbildungsprogramme Ost werden zudem betriebsnahe Plätze und Plätze im Kooperativen Modell gefördert, die sich an den Bedarfen der Betriebe und am Arbeitsmarkt orientieren.

Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Die demografische Entwicklung des Landes verweist auf ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld des Landes. Gefasst unter dem Schlagwort demografischer Wandel sind Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung und -struktur zu verzeichnen, die erhebliche gesellschaftliche Konsequenzen mit sich bringen. Der sukzessive Rückgang der Bevölkerungszahl wie auch ihre Alterung und die anhaltende Abwanderung junger und gut qualifizierter Menschen wirken sich auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften aus. Bislang sind Fachkräftengpässe nur in einzelnen Wirtschaftszweigen und Betrieben zu verzeichnen. Aktuelle Projektionen zum Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahren gehen davon aus, dass die Zahl der arbeitsfähigen Menschen in Brandenburg zurückgehen wird. Inwieweit dies jedoch durch Zuwanderung, eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und passgenaue Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen kompensiert werden kann, ist unklar. Schon heute gilt es, Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage besser in Übereinstimmung zu bringen, um das Problem der Gleichzeitigkeit von Fachkräftebedarf und Arbeitslosigkeit zu mindern. Unterstützend wirkt hier insbesondere die Förderung einer bedarfsgerechten beruflichen Aus- und Weiterbildung unter Einbeziehung aller Gruppen des Arbeitsmarktes, wie bspw. Ältere, Arbeitslose und Geringqualifizierte.

Aktivitäten für Zielgruppen des Arbeitsmarktes

Das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein bzw. länger in Arbeitslosigkeit verharren zu müssen, ist im Erwerbssystem ungleich verteilt. So besitzen bestimmte Personengruppen, dazu zählen unter anderem ältere Arbeitslose, arbeitslose Jugendliche, Arbeitslose ohne Berufsabschluss, Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen und Migrantinnen und Migranten, schlechtere Integrationschancen in den Arbeitsmarkt als andere Personen. Notwendig ist deshalb eine zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik, die dazu beiträgt, dass sich die Beschäftigungschancen von Problemgruppen erhöhen sowie ihre soziale Ausgrenzung vermieden werden kann. Die Förderung von Zielgruppen erstreckt sich von der Bereitstellung passgenauer Qualifizierungs- und Beratungsangebote bis hin zu direkten Angeboten von Arbeitsplätzen. Durch das Inkrafttreten der Neuregelung der Grundversicherung für Arbeitsuchende (SGB II) am 01.01.2005 rücken zudem weitere Zielgruppen verstärkt in den Blickpunkt, wie etwa die Gruppe der Nichtleistungsbeziehenden.

Begleitung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes im Land

Mit den bisher genannten Schwerpunkten setzt Brandenburg auf eine wirtschaftsnahe und zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik, zu der auch die intensive Begleitung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes gehört. Die Brandenburgische Arbeitsmarktpolitik hat für sich die Aufgabe definiert, die politischen Bemühungen des Bundes zu flankieren und zu ihrem Erfolg beizutragen. Gefordert ist ein sinnvolles Zusammenspiel zwischen den Förderinstrumenten der BA und den landespolitischen Aktivitäten in der Arbeitsmarktpolitik sowohl im Bereich SGB III wie auch SGB II. Im Zuge der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen des Bundes zeigt sich zudem eine stärkere Dezentralisierung der Zuständigkeit bei der Leistungserbringung, in deren Folge die regionale Verantwortung zugenommen hat. Die Unterstützung der kommunalen Beschäftigungspolitik wird durch das MASGF im Rahmen der Zielsetzung **Regionalisierung in der Arbeitsmarktpolitik** verfolgt.

Neben den hier aufgeführten zentralen Schwerpunkten lassen sich weitere Handlungsfelder nennen, die für die Ausgestaltung der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik eine hohe Relevanz haben: zum einen die Beachtung des **Gender Mainstreaming** in allen Förderansätzen des Landes als eine Querschnittsaufgabe, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern, zum anderen die **Weiterentwicklung der Arbeitsförderung** durch die gezielte Initiierung innovativer Ansätze zur Lösung von arbeitsmarktspezifischen Problemlagen sowie durch den Einsatz eines effektiven Qualitätssicherungssystems.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik nur dann möglich ist, wenn sie seitens aller Akteure des Arbeitsmarktes auf hohe Akzeptanz stößt. Aus diesem Grund hat das Land alle relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure in die Gestaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen eines **kontinuierlichen partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses** eingebunden.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die brandenburgische Arbeitsmarktpolitik zwar durch die Rahmenbedingungen auf den verschiedenen Ebenen (EU, Bund, Land) beeinflusst wird, gleichwohl aber eine eigenständige Rolle hat und wichtige Akzente setzen kann. Im LAPRO ist das arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarium zusammengefasst, mit dem die vorstehend genannten Schwerpunkte zielgerichtet bearbeitet werden.

4.2. Aktualisierung des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“

Das LAPRO hat in der neuen Förderperiode 2000 bis 2006 eine Überarbeitung erfahren. In diesem Planungsprozess waren die arbeitsmarktpolitischen Akteure aktiv beteiligt. Gegenüber der vorherigen Förderperiode wurden die Handlungsschwerpunkte des LAPRO in vier so genannten Schwerpunktbereichen gebündelt:

- Für das Erwerbsleben qualifizieren – Programme der beruflichen Ausbildung (BAB)
- Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren – Programme zur Integration (INT)
- Bestehende Arbeitsplätze stabilisieren – Programme zur Prävention (PRÄV)
- Neue Methoden und Instrumente – Programme zur Innovation (INO)

Hinter dieser Systematik verbirgt sich die Grundphilosophie der Förderung: Prioritär gilt es das Problem der beruflichen Erstausbildung zu lösen. In diesem Bereich sind die Programme verortet, die sich mit der Förderung von Ausbildungsplätzen beschäftigen und dazu beitragen, dass die Ausbildungsbasis im Land erhöht wird. Ferner folgen sie dem Ziel, die Ausbildungsplatzlücke in Brandenburg zu schließen, indem sie betriebsnahe Ausbildungsplätze schaffen und Ausbildung im Kooperativen Modell ermöglichen.

Zusätzlich sollen arbeitsmarktpolitische Zielgruppen in das Erwerbsleben integriert werden. Hierunter findet sich ein differenziertes und umfängliches Maßnahmeangebot wieder, wie etwa die Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit.

Drittens soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit durch präventive Maßnahmen, die in den Betrieben ansetzen, begegnet werden. Die Programme zielen dementsprechend auf die Stabilisierung von Arbeitsplätzen durch eine den Erfordernissen der Betriebe

entsprechenden Qualifikation des Managements der kleinen und mittleren Unternehmen sowie der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz.

Darüber hinaus sollen viertens durch ausgewählte Einzelförderungen zielgerichtet und lösungsorientiert aktuell relevante arbeitsmarktliche Probleme angegangen werden. Damit können Lösungsansätze exemplarisch erprobt und präsentiert werden. Erfolgreiche Lösungsansätze können an anderer Stelle nachgenutzt werden und damit gesellschaftliche und politische Entwicklungen anstoßen.

Diese Gliederung der Arbeitsförderung in vier Schwerpunktbereiche dient nicht nur einer besseren Überschaubarkeit und Transparenz, mit ihr kann auch dem wichtigen Anspruch nach programmatischer Flexibilität in der Arbeitsmarktpolitik entsprochen werden. Denn Arbeitsmarktpolitik ist in ein komplexes System eingebunden, woraus sich immer wieder Anpassungserfordernisse ergeben können. So ziehen Veränderungen in der Bundesgesetzgebung ggf. Änderungsbedarf auf Landesebene nach sich, wie es sich aktuell im Rahmen der Hartz-Reformen zeigt. Zudem unterliegt die Entwicklung des Arbeitsmarktes einer Dynamik, die ebenfalls Modifizierungen der Förderansätze erforderlich macht. Schließlich spielen gewonnene Erfahrungen und Erkenntnisse im Zuge der Umsetzung der Arbeitsförderung eine wichtige Rolle. Betrachtet man die Weiterentwicklung des LAPRO über einen längeren Zeitraum, so fällt auf, dass sich hier gleichermaßen Kontinuität und Wandel widerspiegeln. Neben der Fortführung bewährter Programme sind neue Instrumente hinzugekommen.

Anpassungsbedarf aufgrund bundespolitischer Änderungen

Auch im Jahr 2005 war eine Anpassung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums notwendig. Durch die Zusammenführung der Leistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) und der Arbeitslosenhilfe im Rahmen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende sind neben der Verantwortung des Bundes für die Arbeitsmarktpolitik nunmehr auch die Kommunen des Landes für die Arbeitsmarktpolitik in den Regionen zuständig. Mit dem SGB II und dem gut ausgestatteten Integrationsbudget standen den Landkreisen und kreisfreien Städten im Jahr 2005 zudem Instrumente und Ressourcen zur Verfügung, um kommunale Beschäftigungspolitik eigenständig zu gestalten. Das Land hat mit dem LAPRO auf die veränderte Situation reagiert. Mit der Einführung der beiden neuen Programme „Aktiv für Arbeit“ und „Regionalbudgets“ sind Förderansätze entwickelt worden, die sich einerseits verstärkt auf die Personengruppe der ALG-II-Beziehenden und die Nicht-Leistungsbeziehenden konzentrieren und andererseits kommunale Beschäftigungspolitik unterstützen. Seit dem Jahr 2005 wird der Förderansatz des Regionalbudgets in drei Landkreisen und einer kreisfreien Stadt für zwei Jahre modellhaft erprobt, es soll voraussichtlich 2007 flächendeckend für alle Landkreise und kreisfreien Städte eingeführt werden. Die Regionalbudgets verfolgen unter anderem das Ziel, ausgehend von der regionalen Arbeitsmarktsituation in den Landkreisen und kreisfreien Städten neue und innovative Instrumente zu entwickeln und umzusetzen, die die Arbeitsmarktintegration oder die Beschäftigungsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Männern und Frauen deutlich erhöhen.

Verbesserung und Optimierung durch Qualitätssicherung

Das Verfahren der Qualitätssicherung des LAPRO trägt deutlich zur Verbesserung und Optimierung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung bei. Das Qualitätssi-

cherungssystem soll die Prozess-, Produkt- und Ergebnisqualität der Arbeitsfördermaßnahmen auf Programmebene sichern. Es besteht aus den beiden Kernelementen Monitoring und Evaluation, die es ermöglichen, zeitnah Aussagen zur Effizienz und Effektivität arbeitsmarktpolitischer Programme und Richtlinien abzuleiten. Das Monitoring hat die Funktion der prozessbegleitenden Dokumentation, Programmanalyse und Programmsteuerung. Es erhebt laufend die unmittelbaren Ergebnisse der Arbeitsförderung anhand ausgewählter finanzieller und materieller Indikatoren (siehe dazu die Darstellung im Abschnitt 4.3.1 und 4.3.2) und liefert zudem die Datenbasis für vertiefende Evaluationen. Durch sozialwissenschaftliche Evaluationsstudien kann der begrenzten Aussagekraft des Monitoring begegnet werden, indem vertiefende Befunde zur Akzeptanz, Wirkung und Wirksamkeit bestehender Programme ermittelt werden können (vgl. hierzu Abschnitt 4.3.3). Die Evaluationsstudien werden als Forschungsaufträge an einschlägige sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtungen und Institute vergeben. Die Ergebnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung bestehender bzw. in die Entwicklung neuer Programme ein. Im Jahr 2005 wurden mehrere Evaluierungen durchgeführt bzw. eingeleitet, beispielhaft genannt sei die Evaluierung der Existenzgründungsförderung, der Richtlinie Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU sowie der neu gestarteten Regionalbudgets.

4.3. Ergebnisse der Arbeitsförderung in 2005

Die Arbeitsförderung des Landes Brandenburg findet im Rahmen des LAPRO statt. Im Folgenden werden bezogen auf das Berichtsjahr 2005 die wichtigsten Ergebnisse zur Umsetzung der Arbeitsförderung dargestellt. Anhand von zwei Förderbeispielen werden Aussagen zu den Wirkungen von Arbeitsförderung im Land Brandenburg abgeleitet.

4.3.1. Gesamtüberblick zum Fördergeschehen

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie hat im Jahr 2005 Zuwendungen im Rahmen des LAPRO in einem Gesamtumfang von mehr als 105 Millionen Euro ausgesprochen. Ohne die finanzielle Unterstützung der Europäischen Union hätte das genannte Neubewilligungsvolumen nicht realisiert werden können. Das Volumen der ESF-Mittel an den Neubewilligungen betrug rund 99 Millionen Euro.²² Ergänzend wurden zur nationalen Kofinanzierung und für reine Landesförderungen ca. 6,5 Millionen Euro verwendet.

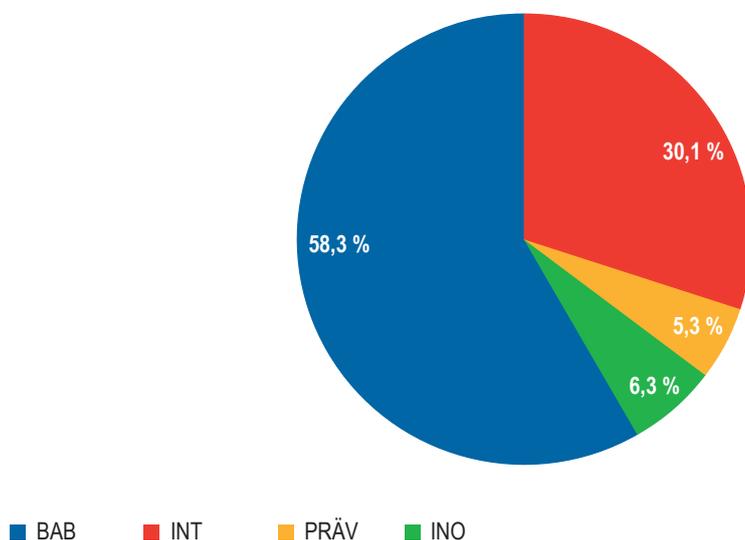
Betrachtet man die Verteilung der insgesamt bewilligten Mittel auf die vier Schwerpunktbereiche des LAPRO, so zeigt sich, dass der größte Anteil an Neubewilligungen auf den Bereich der Programme zur beruflichen Ausbildung (BAB) entfiel (vgl. Grafik 13). Ein Großteil der Mittel wurde für die Verbreiterung der Ausbildungsbasis und zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke verwendet. Ein Drittel der zur Verfügung stehenden Mittel wurde im Rahmen der Programme zur Integration (INT) eingesetzt. Für die beiden anderen Schwerpunkte Prävention (PRÄV) und Innovation (INO) sind leichte Rückgänge

²² Im Rahmen des LAPRO wurden sowohl ESF-Mittel des Landes Brandenburg als auch Bundes-ESF-Mittel eingesetzt.

gegenüber dem Jahr 2004 feststellbar (vgl. Tabelle 14). Die zum Teil deutlichen Anteilsverschiebungen zwischen den einzelnen Schwerpunktbereichen des LAPRO gegenüber dem Vorjahr sind darauf zurückzuführen, dass die Ansätze für Programme zur beruflichen Ausbildung aufgrund der hier vorherrschend langen Laufzeiten absolut gesehen leicht zunahmen. Ferner ist auf die Neuaufnahme von Förderungen im Bereich Integration arbeitsmarktlicher Zielgruppen im Zusammenhang mit den Reformen am Arbeitsmarkt hinzuweisen

Grafik 13

Verteilung der Fördermittel des Landesprogramms nach Schwerpunktbereichen im Jahr 2005



Durch den genannten Mitteleinsatz sind im Jahr 2005 mehr als 54.400 Personen qualifiziert oder in eine zumindest zeitweilige Beschäftigung gebracht worden (vgl. Tabelle 14). Der Anteil der Frauen an den Förderfällen beläuft sich auf insgesamt 16.185. Das entspricht einer Quote von 29,7 Prozent. Zu beachten ist hierbei, dass viele Förderungen im Bereich der Erstausbildung mit hohen Förderfallzahlen im gewerblich-technischen Bereich ansetzen (Ausbildungsverbände, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk) und der Frauenanteil insoweit insgesamt eher gering ausfällt. Auch muss erwähnt werden, dass der Anteil von Frauen in den einzelnen Förderprogrammen sehr stark differiert. So beträgt ihr Anteil beispielsweise 100 Prozent in den beiden Programmen Ausbildung zur Pharmazeutisch-Technischen Assistentin sowie Mentoring-Programm und demgegenüber in dem Programmpunkt der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk nur 16,6 Prozent.

Den Großteil der geförderten Personen stellt mit mehr als 68 Prozent die Altersgruppe der unter 25-Jährigen. Der förderpolitische Schwerpunkt des Landesprogramms liegt im Ausbildungsbereich, wie sich auch am Mitteleinsatz zeigt. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist nach wie vor angespannt. Durch die umfassende Einbindung Jugendlicher und junger Erwachsener in Programme der Erstausbildung wird der Herausforderung von Jugendarbeitslosigkeit vorgebeugt.

Tabelle 14**Bilanz des Landesprogramms in 2005 – Förderfälle und Mitteleinsatz**

Schwerpunktbereich	Anträge bewilligt	Förderfälle		Fördermittel bewilligt 2005		Fördermittel bewilligt 2004	
		insgesamt	davon Frauen	in Mio. Euro	in Prozent	in Mio. Euro	in Prozent
BAB – Ausbildung	998	37.267	8.617	61,45	58,3	72,01	57,9
INT – Integration	815	8.027	4.087	31,69	30,1	24,87	20,0
PRÄV – Prävention	619	5.440	1.738	5,63	5,3	8,75	7,0
INO – Innovation	50	3.676	1.743	6,69	6,3	18,85	15,1
Gesamt	2.482	54.410	16.185	105,45	100,0	124,48	100,0

Die Zahl der Förderfälle ist gegenüber den Vorjahren deutlich zurückgegangen, was darauf zurückzuführen ist, dass die Umsetzung der beiden teilnehmerstarken Maßnahmen verstärkte Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturpassungsmaßnahmen (SAM) durch die Arbeitsagenturen nicht mehr in dem Umfang stattfindet bzw. auslaufen. Jedoch besitzt die ergänzende Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – entsprechend der Gemeinsamen Richtlinie verschiedener Ressorts über die Gewährung von Zuwendungen für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 260 ff. SGB III vom 31. März 2004²³ – weiterhin eine hohe Relevanz bei der Förderung Langzeitarbeitsloser in Brandenburg. Hier hatte bereits im Jahr 2004 die im Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt festgelegte Zusammenführung von ABM und SAM zu ABM – neu – stattgefunden. Allein im Programmpunkt ABM neu gab es in 2005 rund 4.400 geförderte Personen.

4.3.2. Ergebnisse einzelner Förderprogramme nach Schwerpunktbereichen

Unter den Schwerpunktbereichen des LAPRO sind die verschiedenen Richtlinien und Programme zusammengeführt, mit denen die Leitlinien der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik konkret umgesetzt werden. Die Auswertung der Förderergebnisse nach den Schwerpunktbereichen gibt zudem Auskunft über das Spektrum der Herangehensweisen bzw. Programmansätze.

Förderergebnisse im Schwerpunkt berufliche Ausbildung

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wurden für das Jahr 2005 mehr als 61 Millionen Euro, davon 1,8 Millionen Euro Landesmittel, bewilligt. Damit konnten insgesamt fast

²³ Beteiligt an der gemeinsamen Richtlinie sind die folgenden Ressorts: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF), Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS), Ministerium für ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV), Ministerium für Infrastruktur und Raumentwicklung (MIR) und Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK).

37.300 Förderfälle erreicht werden. Auch im Jahr 2005 verfolgte die Landesregierung das Ziel, allen ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können, der zu einem anerkannten Berufsabschluss führt. Die Landesregierung hat verschiedene Förderinstrumente aufgelegt, um die Ausbildungsplatzlücke zu schließen. Insgesamt werden in diesem Schwerpunkt 13 Richtlinien und Programme umgesetzt. Das umfangreiche Förderangebot unterscheidet sich jedoch nach dem Umfang des Mitteleinsatzes sowie nach der Anzahl der geförderten Personen. In Tabelle 15 werden ausgewählte Programme vorgestellt, die in diesem Schwerpunktbereich von besonderer Bedeutung sind.

Tabelle 15
Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt
berufliche Ausbildung

Programmpunkt	Förderfälle		Fördermittel bewilligt für 2005	
	Insgesamt	davon Frauen	in Mio. Euro	in Prozent*
Ausbildungsverbünde	2.985	456	3,57	3,5
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk	21.862	3.629	3,16	3,1
Aktionsprogramm Lehrstellen Ost/ Landesergänzungsprogramm	4.971	2.181	44,78	44,3
Überbetriebliche Ausbildung Landwirtschaft	1.705	344	0,51	0,5
Berufsausbildungsvorbereitung	614	262	1,51	1,5

* Anteil bezogen auf alle bewilligten Mittel im LAPRO

Die Verbundausbildung als Instrument der Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Der Anteil weiblicher Auszubildender an dieser Förderung betrug rund 15,3 Prozent. Der Grund für den insgesamt niedrigen Anteil weiblicher Auszubildender ist dem Umstand geschuldet, dass Ausbildungsverbünde hauptsächlich im Bereich der gewerblich-technischen und handwerklichen Berufe und damit in Berufen, auf die sich Mädchen nur begrenzt orientieren, errichtet wurden.

Das Bund-Länder-Programm 2005 sowie das Landesergänzungsprogramm (vgl. Kapitel 2.3) dienen der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Jugendliche, die unmittelbar vor Ausbildungsbeginn bei einer Agentur für Arbeit in Brandenburg als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerberinnen oder -bewerber gemeldet sind.

Förderergebnisse im Schwerpunktbereich Integration

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt des LAPRO stellen Programme zur Integration dar. Förderansätze in diesem Bereich zielen vor allem auf Maßnahmen, die die Chancen auf die Integration in reguläre Arbeit erhöhen (vgl. Tabelle 16). Hier wurden im Jahr 2005 rund 20 Millionen Euro, das entspricht 20 Prozent aller bewilligten Mittel, zugewendet.

In diesem Schwerpunkt sind drei neue Förderpunkte eingerichtet worden: „Regionalbudgets“, „Aktiv für Arbeit“ und „Qualifizierung von Fallmanagern“. Insgesamt wurden in diesem Schwerpunktbereich ca. 8.000 arbeitslose Personen gefördert. Dabei handelte es sich zur Hälfte um Frauen. Entsprechend der Zielsetzung der Programme zur Integration – vor allem für Personen, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind eine Verbesserung der Beschäftigungschancen zu erreichen –, waren überwiegend Langzeitarbeitslose in den verschiedenen Fördermaßnahmen involviert.

Tabelle 16
Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Integration

Programmpunkt	Förderfälle		Fördermittel bewilligt für 2005	
	Insgesamt	davon Frauen	in Mio. Euro	in Prozent*
Existenzgründungsförderung	1.050	509	4,32	4,3
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	4.392	2.054	10,61	10,5
Regionalbudget	224	99	1,13	1,1
Aktiv für Arbeit	2.276	1.398	2,58	2,5

* Anteil bezogen auf alle bewilligten Mittel im LAPRO

Seit 2002 erfolgt die Förderung von Existenzgründungen im Rahmen einer gemeinsamen Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft (MW) und des MASGF. Gründungswillige werden durch einen in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt bei ausgewählten Trägern angesiedelten Lotsendienst unterstützt. Eingerichtet wurden Gründerzentren für Existenzgründende, Frauen, Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie -angehörige, Jugendliche und Migrantinnen und Migranten. Im Jahr 2005 wurden 1.050 gründungswillige Personen gefördert, davon 509 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von fast 50 Prozent und ist auch deshalb erfreulich, weil die Selbständigenquote von Frauen im bundesweiten Durchschnitt nur ein Drittel beträgt.

Zur Entlastung des Arbeitsmarktes und vor allem, um der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, werden auf Grundlage der §§ 260 ff. des SGB III zusätzliche Arbeitsplätze in Form von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ergänzend durch das Land gefördert. Damit konnten mehr als 4.300 Arbeitslose, davon mehr als die Hälfte Frauen, in 789 Projekten erreicht werden.

Darüber hinaus soll das Programm „Aktiv für Arbeit“ durch Maßnahmen zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Verbesserung der psychischen, physischen, sozialen und qualifikatorischen Situation ebenfalls zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage von Langzeitarbeitslosen beitragen. Gestartet 2005 richtet sich dieses neue Programm primär an ALG-II- Bezieher sowie an Langzeitarbeitslose ohne Leistungsansprüche, insbesondere Frauen. Das Förderangebot steht in allen Landkreisen und kreisfreien Städten – an insgesamt 39 Standorten – zur Verfügung.

Mit dem Förderprogramm „Regionalentwicklung stärken – Langzeitarbeitslose schneller integrieren“ werden seit 2005 – zunächst im Rahmen einer Modell- und Erprobungs-

phase – ausgewählte Kommunen durch Bereitstellung von Regionalbudgets bei der Realisierung einer effizienten und strukturwirksamen kommunalen Beschäftigungspolitik unterstützt. Gleichzeitig soll die strategische Kompetenz der Kommunen gestärkt werden. In einem Wettbewerbsverfahren konnten sich die Landkreise Barnim, Prignitz und Spree-Neiße sowie die Stadt Potsdam erfolgreich durchsetzen. Für die Förderung der ausgewählten Kommunen werden in der 2-jährigen Modellphase insgesamt knapp 12 Millionen Euro bereitgestellt.

Förderergebnisse im Bereich präventiver Programme

Der Schwerpunktbereich Programme zur Prävention hat v.a. die Stabilisierung bestehender Arbeitsplätze zum Ziel. Insbesondere vor dem Hintergrund zu erwartender demografischer Veränderungen im Land Brandenburg soll so frühzeitig Fachkräfteengpässen begegnet werden, indem vor allem für kleinere Unternehmen Fördermöglichkeiten angeboten werden. Der Fokus liegt hierbei auf der Förderung von betrieblicher Qualifizierung und Beratung (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17

Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Prävention

Programmpunkt	Förderfälle		Fördermittel bewilligt für 2005	
	Insgesamt	davon Frauen	in Mio. Euro	in Prozent*
Qualifizierung in KMU	5.074	1.499	5,13	5,1
Einstiegsteilzeit für Jugendliche	366	239	0,95	0,9

* Anteil bezogen auf alle bewilligten Mittel im LAPRO

Mit der Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fördert das Land Brandenburg die Qualifizierung von Beschäftigten und Geschäftsführern, die prozessbegleitende Beratung des Managements in KMU bei der Erarbeitung unternehmensspezifischer Qualifizierungskonzepte sowie das Projekt- und Netzwerkmanagement bei Weiterbildungsverbänden. Ziel der Förderung ist die Stabilisierung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze vor dem Hintergrund sich schnell ändernder Arbeits- und Qualifikationsanforderungen. Auch im Jahr 2005 war die Inanspruchnahme seitens der KMU beträchtlich. So waren Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Beschäftigte insbesondere aus Kleinst- und Kleinunternehmen in Fördermaßnahmen involviert. Die Richtlinie wird im besonderen Maße von Kleinstunternehmen mit unter 5 Beschäftigten (71,4 Prozent) und von Kleinunternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigte (15,6 Prozent) nachgefragt. Schwerpunktmäßig erfolgte der Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen weiterhin im Dienstleistungsbereich, hier vor allem in den Bereichen unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie im Bau- und Gastgewerbe.

Das Modellprojekt „Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg“ zielt sowohl auf die Fachkräftesicherung als auch auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen

arbeitsloser Jugendlicher. Die Umsetzung des Projektes erfolgt mit Unterstützung von Grundsicherungsträgern und Agenturen für Arbeit und richtet sich an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche unter 25 Jahren, denen nach der Ausbildung der Berufseinstieg in einen Betrieb über Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird. Mit diesem Förderangebot kann dem Problem an der 2. Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben begegnet werden.

Förderergebnisse im Bereich innovativer Maßnahmen

Die in diesem Handlungsfeld zusammengefassten Förderangebote sind weitgehend als modellhafte Ansätze zur Bearbeitung aktueller Einzelprobleme des Arbeitsmarktes zu verstehen. Es wird dabei nicht der Anspruch erhoben, die aufgezeigten Problemlagen vollständig aufzulösen; vielmehr sollen neuartige Lösungsansätze erprobt und vorgestellt werden. Einen besonderen Stellenwert haben hier angebotsorientierte Förderverfahren, bei dem das MASGF im Rahmen eines partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses bestimmte arbeitsmarktrelevante Themen definiert, die nach dem Wettbewerbsprinzip ausgeschrieben werden. Insgesamt wurden in diesem Handlungsfeld für das Jahr 2005 etwa 13 Millionen Euro neu bewilligt. Von insgesamt acht Förderangeboten in diesem Schwerpunkt werden in der nachstehenden Tabelle 18 fünf Programme näher betrachtet.

Tabelle 18
Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Innovation

Programmpunkt	Förderfälle		Fördermittel bewilligt für 2005	
	Insgesamt	davon Frauen	in Mio. Euro	in Prozent*
INNOPUNKT	1.878	863	6,34	6,3
Jugendexistenzgründungen	177	65	0,78	0,8
Berufsbezogener internationaler Jugendaustausch	213	92	0,14	0,1
Akademie 50plus	497	337	0,49	0,5
Verzahnungsförderung	17	17	2,34	2,3

* Anteil bezogen auf alle bewilligten Mittel im LAPRO

Mit der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktförderung INNOPUNKT werden Vorhaben zu vom MASGF ausgeschrieben Themen unterstützt. Die verschiedenen Kampagnen, die öffentlichkeitswirksam agieren, verbinden die zielgruppenspezifische Arbeitsförderung mit einer zukunftsorientierten Innovationsförderung. Im Jahr 2005 sind die drei Kampagnen „Perspektiven für qualifizierte junge Frauen im Land Brandenburg“, „Allianzen zwischen Kultur und Wirtschaft fördern Wachstum und Beschäftigung in Brandenburg“ und „Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe“ gestartet.

Durch die Existenzgründungsoffensive „Junge Leute machen sich selbständig“ konnten

177 Jugendliche in insgesamt drei Gründungswerkstätten bei der Entwicklung und Realisierung von Gründungsvorhaben unterstützt werden. Der Erwerb von Auslandserfahrung durch junge Arbeitslose, Auszubildende und junge Fachkräfte wurde im Rahmen des berufsbezogenen internationalen Jugendaustausches (BIJ) gefördert. Projekte aus EU-Aktionsprogrammen (z.B. LEONARDO und SOKRATES) können durch die Landesförderung eine Komplementärförderung erhalten. Im Jahr 2005 konnten 213 Jugendliche an diesem Austauschprogramm teilnehmen.

Mit der „Akademie 50plus“ werden Projekte zur Entwicklung, Organisation und Durchführung von modularen beruflichen Qualifizierungs- und Trainingsangeboten für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer an fünf Standorten im Land gefördert. Die Förderung ist neben ALG-II-Beziehenden auch älteren Nichtleistungsempfängenden zugänglich. Dieses Angebot nahmen in 2005 insgesamt rund 500 Ältere in Anspruch, davon mehr als die Hälfte Frauen.

Im Jahr 2005 wurde die INNOPUNKT-Kampagne „Kompetenzgewinn durch Lernzeitorganisation in Brandenburger Unternehmen“ erfolgreich durchgeführt. Ausgangsorientierung der Kampagne war die Feststellung, dass heutige und künftige Anforderungen an die Unternehmen diese zwingen, in mehrfacher Hinsicht flexibel zu sein. Zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Leistungsstärke und Konkurrenzfähigkeit müssen die Betriebe in der Lage sein, sowohl auf Auftragsschwankungen und Konjunktorentwicklung variabel zu reagieren als auch permanent eine hohe Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten. Damit werden Fragen der Kompetenzentwicklung in den Unternehmen sowie der adäquaten Einsatz der Humanressourcen zu entscheidenden Wettbewerbsfaktoren. Flexible Arbeitszeiten, organisierte Weiterbildung bei Nutzung verschiedenster Formen von Arbeits- und Lernzeitregelungen sind der Schlüssel für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Daraus leitete sich die Zielstellung der Kampagne ab, Unternehmen und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg zu unterstützen, einen spürbaren und nachhaltigen Kompetenzgewinn durch die Nutzung moderner Formen der Verknüpfung von Arbeitszeit und Lernzeit zu erreichen. Dafür wurden Modelle entwickelt und erprobt, die Arbeitszeitregelungen und Lernzeitorganisation verbinden und Lernen im Unternehmen als Gewinn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich machen, indem sie wirtschaftliches Wachstum, höhere Produktivität und die Fachkräftesicherung fördern. In 55 kleinen und mittleren Unternehmen wurden 69 Lernzeitvereinbarungen geschaffen, durch die 1.949 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst wurden und die bei 895 Beschäftigten durch konkrete Qualifizierungsmaßnahmen erprobt werden konnten.

Um das Anliegen einer Verzahnung von investiven Vorhaben mit Mitteln der Arbeitsförderung und Gender Mainstreaming auf lokaler Ebene zur Geltung zu bringen, bietet das Landesprogramm die Förderung „Verzahnung und Chancengleichheit“ an. Für die Förderung dieser Beschäftigungsinitiativen auf regionaler Ebene wurden 2,34 Millionen Euro eingesetzt. Damit konnten Landkreise bzw. kreisfreie Städte unterstützt werden, Instrumente der aktiven Arbeitsförderung mit strukturbildenden Vorhaben zu verknüpfen. Insgesamt konnten 562 Verzahnungsprojekte in Brandenburg realisiert werden.

4.3.3. Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen durch wirtschaftsnahe Arbeitsförderung

Ein zentrales Ziel der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik ist die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen. Damit soll dem strukturellen Arbeitsplatzdefizit im Land aktiv begegnet und somit zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beigetragen werden. Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in den förderpolitischen Fokus zu nehmen, ist angesichts der strukturellen Gegebenheiten im Land für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg unerlässlich. Sowohl die Förderung neuer Unternehmensstrukturen wie auch die Stabilisierung bestehender Unternehmen kann hier zugeordnet verstanden werden. Verschiedene Förderangebote des LAPRO tragen zu diesem Ziel bei. Sie beschäftigten sich in ganz unterschiedlicher Perspektive mit der Verbesserung und Stabilisierung der Arbeitsplatzsituation in Brandenburg. Einerseits fokussieren sie sich auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Qualifizierung, Beratung und Einbindung in Netzwerkstrukturen. Andererseits setzen sie auf das Entstehen neuer Arbeitsplätze, in dem beispielsweise die berufliche Selbständigkeit unterstützt wird. Zu Recht stellt sich die Frage, inwieweit es den verschiedenen Förderansätzen gelingt, diese Zielsetzung zu erreichen und inwieweit damit die eingesetzten Maßnahmen wirklich geeignet bzw. effektiv und somit letztlich erfolgreich sind.

Anhand zweier Förderbeispiele, die beide die oben genannte Zielstellung verfolgen und in 2005 evaluiert wurden, werden im Folgenden ausgewählte Befunde zu den Ergebnissen und Wirkungen wirtschaftsnahe Arbeitsförderung vorgestellt. Zum einen handelt es sich um die gemeinsame Existenzgründungsförderung des MASGF und des MW und zum anderen um die Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU.

Die Existenzgründungsförderung wird durch regionale und zielgruppenspezifische Lotsendienste umgesetzt, das heißt, es werden Lotsendienste bei ausgewählten Trägern (z.B. Kammern, Bildungseinrichtungen, Technologiezentren) gefördert. Die Lotsendienste wurden im Zeitraum 2004/2005 durch das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik – IGES-Dresden evaluiert.²⁴ Die Richtlinie Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU (kurz PRÄV1-Richtlinie), die neben Beratungs- und Netzwerkaktivitäten insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen in KMU fördert, wurde in 2005/2006 evaluiert. Die Untersuchung wird vom Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik Berlin – IfS Berlin durchgeführt.²⁵

Beiden Evaluierungskonzepten gemein ist eine ähnliche methodische Vorgehensweise. Es wurden sowohl quantitative wie auch qualitative Instrumente bei der Untersuchung eingesetzt. In beiden Studien wurde eine Vergleichsgruppenanalyse durchgeführt, mit der sich entsprechende Erkenntnisse über die Arbeit und Wirksamkeit der Förderprogramme ableiten lassen.²⁶ Im Folgenden werden die zentralen Befunde aus den beiden

24 Vgl. ISG-Dresden 2005: Schlussbericht „Mit dem Lotsendienst in die Selbständigkeit – Evaluation der gemeinsamen Existenzgründungsförderung durch MASGF und MW im Land Brandenburg“.

25 Der abschließende Bericht befindet sich in Veröffentlichung.

26 Im Rahmen der Evaluierung der Existenzgründungsförderung wurden die Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Lotsendienst im Vergleich zu Existenzgründerinnen/Existenzgründern, die nicht am Lotsendienst teilgenommen haben, befragt. In der Untersuchung der PRÄV1-Richtlinie wurden ebenfalls zwei Vergleichsgruppen gebildet, nämlich die beteiligten Unternehmen, die an der PRÄV 1-Förderung partizipierten sowie eine Gruppe nicht geförderter Unternehmen, die jedoch ähnlich Strukturmerkmale aufwiesen, wie die geförderten Unternehmen (Branchen- und Größenstruktur).

Studien vorgestellt, die sich auf die Frage nach den Wirkungen und nach dem Nutzen aus Sicht der geförderten Personen bzw. beteiligten Unternehmen konzentrieren.

Neue Arbeitsplätze durch selbständige Arbeit

Hinter der Existenzgründungsförderung des MASGF und des MW verbirgt sich ein spezifischer Ansatz, der sich in dieser Form grundsätzlich von anderen Unterstützungsmaßnahmen unterscheidet. Durch die Einrichtung von Lotsendiensten als Anlaufstelle für Existenzgründungswillige, insbesondere aus der Arbeitslosigkeit, steht ein durchgängiges stabiles Service-Angebot zur Verfügung. Der Lotsendienst vermittelt entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen Angebote, wie etwa individuelle (Erst-)Beratungen und begleitende Betreuung. Gefördert werden sowohl die Lotsendienste als auch die Inanspruchnahme von Potenzialanalysen und Beratungsmaßnahmen in der Vorgründungsphase. Mit diesem Ansatz einer qualifikations- und beratungsbezogenen Existenzgründungsförderung in der Vor- und Nachgründungsphase konnte eine Lücke im Land geschlossen werden. Denn Gründerpersonen aus Arbeitslosigkeit haben in der Regel spezifische Schwierigkeiten, die sich jedoch durch umfangreiche Beratungs- und Unterstützungsleistungen durchaus bewältigen lassen. Dieses Förderprogramm ist zudem in die Landesinitiative „Aufbruch – Gründen im Land“ (AGIL) eingebettet, die unter anderem Informations- und Unterstützungsangebote für Gründungsinteressierte bereithält. Damit lassen sich Synergieeffekte erzielen und Schnittstellenprobleme verhindern.

Bei den regionalen Lotsendiensten handelt es sich um ein flächendeckendes landesweites Angebot, das seit dem Jahr 2001 grundsätzlich allen Frauen und Männern mit Gründungsabsichten offen steht. Allein im Zeitraum 2001 bis Ende 2004 wurden rund 3.900 gründungswillige Personen von den regionalen Lotsendiensten betreut. Davon haben insgesamt 2.662 Personen ihr Gründungsvorhaben realisiert. Der unmittelbare Erfolg des Programms lässt sich an den Gründungsquoten der von den Lotsendiensten betreuten Existenzgründungswilligen messen. So liegt die Gründungsquote bei insgesamt rund 68 Prozent. Auch Frauen wagen zunehmend den Schritt in die berufliche Selbständigkeit, ihr Anteil an allen Beratungsfällen bei den Lotsendiensten liegt bei rund 41 Prozent. Auffallend ist ebenfalls die weibliche Gründungsquote, immerhin haben 64 Prozent der betreuten Frauen sich im Anschluss selbständig gemacht.

Im Ergebnis konnte durch die Evaluierung nachgewiesen werden, dass die von den Lotsendiensten betreuten Gründerpersonen eine bessere Erfolgsbilanz aufweisen, als Gründungen ohne diese Art der Betreuung. Zum einen lässt sich das an der so genannten Abbrecherquote messen, das heißt an dem Anteil der nicht mehr existierenden Neugründungen über einen bestimmten Zeitraum. Die Wahrscheinlichkeit am Markt zu bestehen ist bei den neugegründeten Unternehmen der von den Lotsendiensten betreuten Gründungen höher, als bei denen ohne diese Art der Unterstützung. Zum Befragungszeitpunkt waren ca. 9 Prozent der gegründeten Unternehmen, die im Kontext der Betreuung durch die Lotsendienste entstanden sind, nicht mehr existent. In der Vergleichsgruppe lag der Wert nicht mehr existierender Unternehmen bei 17 Prozent. Die meisten neuen Unternehmen sind im Bereich Erbringung persönlicher Dienstleistungen und dem Baugewerbe entstanden, hier gibt es jedoch kaum Differenzen zwischen Gründungen mit oder ohne Lotsendienst-Unterstützung.

Ein anderer wichtiger Aspekt des Erfolgs der Lotsendienste ist die Frage nach den erzielten Beschäftigungseffekten. Hier finden sich klare Unterschiede zwischen den Grün-

dungen, die von den Lotsendiensten betreut wurden und der Vergleichsgruppe. So waren zum Gründungszeitpunkt in den neu entstandenen Unternehmen (mit Lotsendienst) einschließlich der Gründerperson bereits 1,73 Beschäftigte tätig. Demgegenüber lag die Beschäftigungszahl bei neuen Unternehmen ohne Lotsendienst-Betreuung bei nur 1,55 Beschäftigten. Bis zum Zeitpunkt der Befragung erhöhten sich die Werte auf durchschnittlich 2,36 (mit Lotsendienst) und 2,07 (ohne Lotsendienst) Arbeitsplätze. Die jungen Unternehmen die mit Unterstützung des Lotsendienstes entstanden sind, erreichen demnach höhere Arbeitsplatzeffekte. Hochgerechnet konnten mit der Förderung von Existenzgründungen durch Lotsendienste bis zum Jahr 2005 mehr als 5.400 Arbeitsplätze neu geschaffen werden und damit wesentlich mehr als bei den Vergleichsunternehmen – also ohne Lotsendienst-Betreuung. Zu einem großen Teil sind in den neuen Unternehmen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wie auch Ausbildungsplätze entstanden. Die Hoffnung, dass die neu gegründeten Unternehmen, die im Rahmen der Existenzgründungsförderung entstanden sind, auch längerfristig am Markt bestehen, wird dadurch gestützt, dass viele in 2006 größere Investitionen planen.

Zu den Effekten von Weiterbildung für Beschäftigte und Betriebe

Die Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zielt auf die Stabilisierung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze vor dem Hintergrund sich schnell ändernder Arbeits- und Qualifikationsanforderungen. Durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote soll die Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Unternehmen wie auch der Beschäftigten gestärkt werden. Gleichzeitig trägt dieses Förderprogramm dazu bei, dass durch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen präventiv mit möglicherweise entstehenden Fachkräfteengpässen umgegangen werden kann. Konkret wird die Qualifizierung von Beschäftigten und Geschäftsführenden, die prozessbegleitende Beratung des Managements in KMU bei der Erarbeitung unternehmensspezifischer Qualifizierungskonzepte sowie das Projekt- und Netzwerkmanagement bei Weiterbildungsverbänden gefördert. Der spezifische Ansatz lautet hier, neben Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte insbesondere Führungskräfte zu befähigen, als „Gestalter“ der Unternehmenspolitik aufzutreten und die Kompetenzentwicklung des Unternehmens voranzutreiben.

Die Nachfrage dieses Förderangebots ist seitens der Unternehmen seit 2003 ungebrochen hoch. Insgesamt wurden im Zeitraum 2003 bis 2005 mehr als 14.000 Beschäftigte qualifiziert. Allein im Jahr 2005 haben mehr 5.000 Beschäftigte, darunter auch viele Führungskräfte, aus Brandenburger KMU eine Qualifizierung erhalten. Bislang haben knapp 3.400 Unternehmen diese Förderung in Anspruch genommen.

Bezogen auf die Wirkungen der Förderung hat sich herausgestellt, dass durch die PRÄV1-Förderung keine Substitution von Qualifizierung in höherem Umfang stattgefunden hat. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe gab an, dass die Weiterbildung ohne diese Förderung nicht hätte realisiert werden können. Weniger als ein Viertel der befragten Betriebe hätten die Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Förderung durchgeführt (23,6 Prozent). Vor allem Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten erhalten durch die PRÄV1-Richtlinie die Möglichkeit, Weiterbildungsaktivitäten durchzuführen. Auffallend ist zudem die hohe Betriebsnähe der Weiterbildungsangebote im Rahmen der PRÄV1-Förderung. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gab

an, dass die Weiterbildungsmaßnahmen speziell an die organisatorischen Anforderungen ihres Unternehmens angepasst wurden.

Die Analyse des Zusammenhangs zwischen Weiterbildungsnutzung und betrieblicher Stabilität und Dynamik ermöglicht Aufschlüsse zur Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze bzw. der Beschäftigung in den geförderten Unternehmen. Im Rahmen der Evaluierung konnte ermittelt werden, dass die Unternehmen, die PRÄV1-geförderte Weiterbildung durchgeführt haben, einen höheren Zuwachs an Beschäftigung zu verzeichnen haben als Unternehmen ohne diese Förderung. Betrachtet man beispielsweise die Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung der geförderten PRÄV1-Unternehmen sowie einer Vergleichsgruppe von Unternehmen (ohne Förderung) im Zeitraum 2003 bis 2005, so ergibt sich folgendes Ergebnis: Das Beschäftigungsvolumen hat absolut gesehen (Summe über alle Unternehmen) für die PRÄV1-geförderten Unternehmen um 9,1 Prozent zugenommen und ist demgegenüber bei der Gruppe der nicht PRÄV1-geförderten Unternehmen um 1,7 Prozent gesunken. Eine ähnliche Entwicklung zeigt die Betrachtung der relativen Zu- und Abnahme von Beschäftigung pro Unternehmen, hier nahm der Wert ebenfalls um 9,1 Prozent für die PRÄV1-Gruppe zu und für die Vergleichsgruppe gab es einen leichten Anstieg von 2,5 Prozent pro Unternehmen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Unternehmen, deren Belegschaften und Führungskräfte eine Qualifizierung erhielten, eine deutlich bessere Beschäftigungslage nach zwei Jahren aufweisen. Die Unternehmen, die überhaupt keine Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt haben, schnitten in dieser Befragung mit der schlechtesten Beschäftigungsentwicklung ab. Jedoch gilt Weiterbildung nur als eine Einflussvariable auf die Beschäftigungslage, denn ihre Effekte hinsichtlich der Zahl der Arbeitsplätze kommen erst im Zusammenhang mit anderen Faktoren, wie etwa Innovationen, Investitionen und Veränderungen der betrieblichen Organisation und der Arbeitsprozesse zum Tragen. Daher ist eine präzise Quantifizierung von Arbeitsplatzeffekten durch die PRÄV1-Richtlinie nicht ohne Weiteres möglich. Gleichwohl kann insgesamt ein positiver Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung konstatiert werden.

Die Auswertung der vorliegenden Ergebnisse der beiden Evaluationsstudien zu den Lotsendiensten sowie zu der PRÄV1-Richtlinie zeigt, dass sowohl der jeweilige Nutzen wie auch die Wirkungen dieser Förderansätze höher ausfallen, als vergleichsweise für Personen bzw. Unternehmen, die nicht an den Maßnahmen teilgenommen haben. Besonders erwähnenswert ist die hohe Inanspruchnahme der Förderung seitens Gründungswilliger sowie durch Führungskräfte und Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen. Schließlich haben beide Maßnahmen unverkennbar Beschäftigungseffekte erzielt und somit entscheidend zur Zielerreichung, nämlich der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen im Land Brandenburg beigetragen. Obgleich die erzielten Wirkungen der Existenzgründungsförderung sowie der Richtlinie zur Qualifizierung von KMU nur einen Ausschnitt des gesamten Fördergeschehens wiedergeben, zeigen sie, dass die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg auf wirtschaftsnahe Ansätze durchaus erfolgreich ist.

Die zu beobachtenden demografischen Veränderungen, wie der Rückgang der Bevölkerungszahl und die Bevölkerungsalterung, haben erhebliche soziale, ökonomische und auch politische Konsequenzen für das Land Brandenburg. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und hier insbesondere auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit sind daher rechtzeitig in den Blick zu nehmen. Eine massive Überalterung der Belegschaft wie auch fehlende Fachkräfte sind nicht zwangsläufig, vielmehr gilt es vorhandene Gestaltungsspielräume zu nutzen, damit den prognostizierten Entwicklungen für das Land in den Unternehmen präventiv begegnet werden kann. Das MASGF hat diesen Handlungsbedarf erkannt und als wichtiges Aufgabenfeld definiert. Im Folgenden wird auf Grundlage einer Analyse zur Entwicklung der Fachkräftesituation ein Maßnahmenbündel vorgestellt, das dokumentiert, wie Brandenburg sich des Themas frühzeitig annimmt.

5.1. Entwicklung der Fachkräftesituation in Brandenburg

Die Brandenburger Bevölkerung wird sich in den kommenden Jahren deutlich verringern. Die Bevölkerungsprognose des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik und des Landesamtes für Bauen und Verkehr für den Zeitraum 2005 – 2030 weist einen Bevölkerungsrückgang von 5,7 Prozent bis zum Jahr 2020 und von 12,9 Prozent bis zum Jahr 2030 aus. Hiervon wird der äußere Entwicklungsraum Brandenburgs besonders betroffen sein, für den engeren Verflechtungsraum um Berlin wird hingegen ein leichter Bevölkerungsanstieg prognostiziert. Vor allem wird der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren zurückgehen.

Aufgrund des Geburtenrückgangs seit 1990 werden den Betrieben deutlich weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden viele ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen altersbedingt ausscheiden. Hinzu kommt die Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte. Nach Informationen des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik sind im Jahr 2005 insgesamt 29.145 junge Menschen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren aus Brandenburg abgewandert. Davon waren 17.208 (59 Prozent) Frauen. Die Zuwanderung in der gleichen Altersgruppe betrug 16.700 (davon 10.756 oder 64,4 Prozent Frauen), so dass sich ein negativer Wanderungssaldo von 12.445 ergibt.

Die Landesregierung hat frühzeitig Analysen zur Fachkräfteentwicklung und zum Fachkräftebedarf in Auftrag gegeben. Die Brandenburger Fachkräftestudie²⁷, erarbeitet im Zeitraum 2004/2005 vom Institut für praxisorientierte Sozialforschung e.V. an der Universität Jena, hat sich mit der Entwicklung von Facharbeitsmärkten in ausgewählten Regionen und Branchen beschäftigt. Um den künftigen Personalbedarf der Brandenburger Betriebe auch für einen längeren Zeitraum abschätzen zu können, waren Analysen der wirtschaftlichen Situation (u.a. Beschäftigungsentwicklung) sowie der Altersstrukturen der Belegschaften notwendig. Darüber hinaus wurden die derzeitigen personalstrategischen Aktivitäten der Betriebe, wie etwa Ausbildungs- und Weiterbildungsbemühun-

²⁷ Vgl. MASGF (Hrsg.) 2005: Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf, Reihe Forschungsberichte Nr. 26, Potsdam.

gen als ein Indiz dafür, inwieweit Fachkräfteengpässe rechtzeitig antizipiert werden, untersucht. Um zu einer guten Repräsentativität der Ergebnisse zu gelangen, wurden sowohl wachstumsstarke wie auch wachstumsschwächere Branchen in die Untersuchung einbezogen.²⁸ Die Untersuchung wurde nicht flächendeckend, sondern in ausgewählten Regionen – Lausitz-Spreewald und Uckermark-Barnim mit ungünstiger Wirtschafts- und Branchenstruktur sowie Havelland-Fläming als entwicklungsstarke Region – durchgeführt.

Die Studie ist zu dem Ergebnis gekommen, dass künftig beachtliche Bedarfe an qualifizierten Fachkräften erwartet werden. Danach wird bis zum Jahr 2015 bei stabilen Ausgangsbedingungen (wie z.B. der Verrentungszeitpunkt) mit einem Ersatzbedarf von schätzungsweise bis zu 200.000 zumeist qualifizierten Arbeitskräften in der Brandenburger Wirtschaft zu rechnen sein.²⁹ Die Hochrechnung geht davon aus, dass sich die derzeitige Beschäftigungslage im Saldo nicht verändert, das heißt keine weitere Reduzierung von Arbeitsplätzen, aber auch kein nennenswerter Beschäftigungsaufbau stattfinden wird.³⁰ Der prognostizierte Bedarf tritt jedoch nur dann ein, wenn die Arbeitsplätze der durch Renteneintritte ausfallenden Fachkräfte auch tatsächlich nachbesetzt werden (sog. Ersatzbedarf) und die erwarteten Neueinstellungen (sog. Erweiterungsbedarf) realisiert werden. Auch wenn Prognosen für einen Zeitraum von fast zehn Jahren immer mit großer Unsicherheit behaftet sind, sind die vorliegenden Ergebnisse doch alarmierend. Dies insbesondere auch deshalb, weil in den Betrieben größtenteils keine strategische Personalplanung stattfindet.

Ein weiterer wichtiger Befund der Studie verweist auf den hohen Stellenwert von Qualifikationen. Die prognostizierte Personalnachfrage konzentriert sich vor allem auf gut qualifizierte Fachkräfte. Fast alle befragten Betriebe gehen von steigenden Arbeits- und Qualifikationsanforderungen aus. Personalbedarfe in beachtlicher Größenordnung werden von den Betrieben bei Fachangestellten sowie Facharbeiterinnen und Facharbeitern gesehen. Ein bedeutender Fachkräftebedarf wird bei Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten vorhergesehen. Der Ersatzbedarf bei gering qualifizierten Beschäftigten ist hingegen wenig ausgeprägt.

Der prognostizierte Bedarf an qualifizierten Fachkräften widerspricht pessimistischen Zukunftsaussichten, sollte aber auch nicht zu einem falschen Optimismus verleiten. Wahrscheinlich ist die Gleichzeitigkeit von Fachkräfteknappheit und Arbeitslosigkeit. Grund ist eine nur schwer zu verringernde Diskrepanz zwischen den vorhandenen Qualifikationen der Arbeitslosen und den Qualifikationsanforderungen der Betriebe an die von ihnen benötigten Fachkräfte. Während sich die Situation arbeitsloser Akademikerinnen und Akademiker sowie arbeitsloser Facharbeiter und Fachangestellter sukzessive verbessern dürfte, werden gering qualifizierte Arbeitslose ohne Steigerung ihrer Kompetenzen von den Chancen vergleichsweise wenig profitieren können. Die

28 Befragt wurden Betriebe in den Bereichen Maschinenbau, Fahrzeugbau, Nahrungsmittelindustrie, Biotechnologie und chemische Industrie sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Tourismus.

29 Bei der Hochrechnung der Arbeitsnachfrage konnte die Art des Beschäftigungsverhältnisses nicht berücksichtigt werden, neben sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird ebenso geringfügige Beschäftigung dazu gezählt.

30 Beachtet wurden jedoch mögliche branchenbezogene Differenzen. So wird im Verarbeitenden Gewerbe ein positiver Beschäftigungszuwachs erwartet, der zu einem großen Teil Beschäftigungsverluste der anderen Branchen ausgleichen kann.

Chancen für junge Menschen insgesamt werden allerdings deutlich besser. Dies gilt für den engeren Verflechtungsraum ebenso wie für den äußeren Entwicklungsraum des Landes Brandenburg.

Fachkräfte sind Voraussetzung für Innovationsfähigkeit der Unternehmen, wirtschaftliches Wachstum und regionale Entwicklung. Ein fehlendes Reservoir an Fachkräften oder ein Fachkräftemangel hätten Auswirkungen auf den Unternehmensstandort Brandenburg und könnte insbesondere die Klein- und Mittelunternehmen in ihrer Substanz gefährden. Frühzeitige Fachkräftesicherung heißt die Herausforderung der Stunde. Leistungsfähige Unternehmen und vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte sind – wie eine jüngst erschienene Untersuchung der Prognos AG und Syrcon GmbH im Auftrag der Zukunftsagentur Brandenburg GmbH bestätigt³¹ – wichtige Standortfaktoren. Sie entscheiden über die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Qualifizierte und qualifizierbare Fachkräfte sind schon heutzutage ein entscheidendes Kriterium bei Ansiedlungen in der Metropolenregion Berlin-Brandenburg.³²

Die Fachkräftesicherung in den Unternehmen ist und bleibt dabei eine Aufgabe, die primär in der Verantwortung der Unternehmen selbst liegt. Derzeit sichern viele Betriebe ihren Fachkräftebedarf über den externen Arbeitsmarkt, das heißt vorrangig über Neueinstellungen und weniger über Aus- und Weiterbildung. Nach den Ergebnissen des Brandenburger Betriebspanels³³ liegen die Betriebe hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivitäten unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf. Hingegen haben sich die Weiterbildungsquoten in den letzten Jahren positiv entwickelt. Wenn also Betriebe Weiterbildungsaktivitäten starten, führt dies zu zunehmenden Teilnehmerzahlen. Der Anteil un- und angelernter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Weiterbildung ist auch in Brandenburg noch zu gering. Frauen partizipieren stärker an Weiterbildung als Männer. Auch in Brandenburg gilt der allgemeine Trend, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten tendenziell mit der Beschäftigtenzahl steigt.

Oder sie kennen bislang noch nicht ihren künftigen betrieblichen Personalbedarf. Nur 10 Prozent der Unternehmen bundesweit planen ihre Personalentwicklung über den Zeithorizont eines Jahres hinweg. In Brandenburg wird diese Quote vermutlich noch kleiner sein. Denn 74 Prozent der ca. 63.702 Unternehmen³⁴ sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Große Unternehmen mit über 250 Angestellten machen lediglich 0,2 Prozent aus, allerdings sind dort rund ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller brandenburgischen Unternehmen tätig. Aufgrund der fehlenden innerbetrieblichen Kapazitäten und Kompetenzen für die Personalentwicklung gerade in den Kleinst- und Kleinbetrieben wird das Problem fehlender Fachkräfte voraussichtlich erst dann identifiziert werden, wenn es bereits betriebl-

31 Vgl. Prognos – syrcon (2006): Standortanalyse für das Land Brandenburg – Unternehmensbefragung.

32 Die Region Berlin-Brandenburg ist seit dem Jahr 1995 in der deutschen Raumordnung als Europäische Metropolregion ausgewiesen. Unter Metropole werden neuerdings (Groß-)Stadtregionen verstanden, in denen überdurchschnittlich Wissensökonomien angesiedelt sind (vgl. IRS-aktuell, Nr. 50, 2006).

33 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Herausgeber) (2005): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 10. Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsbericht 28, Potsdam, erarbeitet von SÖSTRA GmbH Berlin.

34 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, vgl. Betriebspanel, 10. Welle.

che Realität geworden ist und die Handlungsmöglichkeiten demzufolge beschränkt sind. Aufgabe der Politik ist es also, alle betrieblichen und regionalen Akteure für die Herausforderungen der demografisch bedingten Fachkräfteentwicklung zu sensibilisieren und zu aktivieren. Hierzu zählen Unternehmen, Beschäftigte und deren Interessensvertreter ebenso wie zum Beispiel Schulen, Hochschulen, Agenturen für Arbeit und die kommunale Ebene.

5.2. Wirkungsvolle Maßnahmen und Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Land Brandenburg

Aufgrund der prognostizierten Entwicklung des Fachkräftebedarfs hat das Land im Jahr 2005 konkrete Handlungsfelder formuliert und zahlreiche Maßnahmen und Aktionen entwickelt. Im Ergebnis ist ein Bündel von Maßnahmen und Aktivitäten geschnürt worden, um die Zukunftsfähigkeit der Brandenburger Betriebe und der Qualifikation der Beschäftigten sicherzustellen und langfristig auch die Situation am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gemeinsames Handeln für Fachkräftesicherung in Brandenburg

Am 17. Mai 2005 hat das Kabinett im Anschluss an den Bericht der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zu den Anforderungen, die aus der Brandenburger Fachkräftestudie resultieren, die Einsetzung einer interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) unter Federführung des MASGF beschlossen. An der IMAG Fachkräftesicherung wirken neben dem MASGF das MBSJ, das MLUV, das MW, das MWFK und die Staatskanzlei mit.

Die Hauptaufgabe der IMAG Fachkräftesicherung besteht in der Bündelung bestehender Aktivitäten zur Fachkräfteentwicklung der Ressorts und der Festlegung übergreifender Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Dazu hat die IMAG Fachkräftesicherung die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Brandenburger Fachkräftestudie sowie weiterer Untersuchungen und Analysen zur Kenntnis genommen. In diesem Zusammenhang hat die IMAG ferner eine Externenbefragung zum Handlungsbedarf im Rahmen der Fachkräftesicherung befürwortet, in der die wissenschaftliche Analyse in der Brandenburger Fachkräftestudie mit Praxiserfahrungen untermauert werden sollte. Die Auswertung der eingereichten Fragebögen zeigt, dass die Experten in den Kommunen, den Fachhochschulen und Universitäten, der Sozialwirtschaft, den Arbeitsagenturen, den Staatlichen Schulämtern, in den Kammern, den Gewerkschaften und in Großunternehmen den Ergebnissen der Studie weitestgehend zustimmen. Das Szenario, dass zukünftige Fachkräfteengpässe die weitere wirtschaftliche Entwicklung gefährden könnten, halten die Befragten überwiegend für sehr realistisch.

Weiterhin hat das MASGF in Gesprächen mit den Spitzen der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V., der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und den Agenturen für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der ihm angeschlossenen Einzelgewerkschaften, den Hauptgeschäftsführern der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern sowie mit den Landräten und Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeistern der kreisfreien Städte das Thema der Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung

diskutiert. In den Gesprächen wurde die Wichtigkeit der Thematik und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft sowie den führenden Interessenvertretern hervorgehoben.

Entsprechend dem Auftrag der Koalitionsvereinbarung vom 12. Oktober 2004 konnten in der Folge die externen Partner im Land Brandenburg in den Prozess der Entwicklung von Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels einbezogen werden. Im Jahr 2005 wurde die Bildung eines Landesarbeitskreises Fachkräftesicherung vorbereitet. Dieser konstituierte sich am 21. Februar 2006. Im Landesarbeitskreis für Fachkräftesicherung wirken unter Federführung des MASGF mit:

- die in der IMAG Fachkräftesicherung vertretenen Ressorts der Landesregierung
- die Sprecherkammer der Industrie- und Handelskammern
- die Sprecherkammer der Handwerkskammern
- der Deutsche Gewerkschaftsbund
- die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.
- die Universitäten
- die Fachhochschulen
- der Landkreistag
- die Schulämter
- eine Vertretung der Lehrkräfte
- der Landeselternrat
- die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
- die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen des Landes Berlin.

Zu den Aufgaben des Landesarbeitskreises Fachkräftesicherung zählen unter anderem die Sensibilisierung der beteiligten Partner sowie insbesondere der jeweiligen Mitglieder im Hinblick auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels, die partnerschaftliche Abstimmung des gemeinsamen und konzentrierten Vorgehens bei der Problemlösung, die Erzeugung von Synergien durch Kooperation bei der Fachkräftesicherung sowie die Festlegung von Zielen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung.

Auf der Basis von sechs Handlungsfeldern zur Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe wird ein konkreter Maßnahmeplan für die Fachkräftesicherung in Brandenburg entwickelt werden. Die Maßnahmen werden bislang und noch verstärkt in der kommenden Förderperiode 2007 – 2013 unter anderem durch die Europäischen Strukturfonds unterstützt. Im Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung wird der Maßnahmeplan zur Fachkräftesicherung abgestimmt.

Handlungsfelder zur Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe

Ausgehend von der Brandenburger Fachkräftestudie wurden durch die Landesregierung sechs Handlungsfelder für Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels identifiziert:

Handlungsfeld 1:

Berufsorientierung und Anschlussfähigkeit für nachfolgendes Lernen verbessern
Wesentliches Ziel muss es künftig sein, dass alle Jugendlichen einen qualifizierten Schulabschluss erreichen. Parallel dazu muss die Ausbildungsfähigkeit deutlich verbessert und die Berufsorientierung in den Schulen der Sekundarstufe I weiterentwickelt werden.

In jedem Fach und Lernbereich wird im verbindlichen Bestandteil des Rahmenlehrplans, dem Stufenplan, sowohl Berufsorientierung als auch Anschlussfähigkeit – die Fähigkeit, nach dem erfolgreichen Abschluss der allgemein bildenden Schule weiterzulernen oder eine Ausbildung aufzunehmen – gefordert. In allen Fächern und Lernbereichen wird dabei ein ganzheitlicher Kompetenzansatz verfolgt, in dem die vier Dimensionen schulischen Lernens (Sach-, Methoden-, Personale und Soziale Kompetenz) berücksichtigt werden. Persönlichkeitsbildung der Schülerinnen und Schüler mit der Befähigung zum lebenslangen Lernen in Kombination mit einer starken Orientierung auf Praxiserfahrungen stehen daher im Mittelpunkt schulischer Bildung. Die Qualität der Maßnahmen steht auch künftig im Vordergrund. Dazu gehören die durch die Kultusministerkonferenz beschlossenen Bildungsstandards, verbindliche diagnostische Tests und Prüfungen sowie das Visitationssystem als externes Evaluationsinstrument für Qualitätsmanagement an Schulen.

Die konkreten Angebote zur Vermeidung des Schulabbruchs und damit zur Ermöglichung eines Schulabschlusses, zu denen beispielsweise die Projekte zur Flexibilisierung der Übergangphase, des Praxislernens und Produktiven Lernens sowie zahlreiche Kooperationsprojekte zwischen Schule und Jugendhilfe und Maßnahmen im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft zählen, werden weiterhin umgesetzt. Insgesamt gilt es, sowohl die Schülerinnen und Schüler als auch die Lehrerinnen und Lehrer sowie die Eltern verstärkt für Themen und Umsetzung der Berufsorientierung anzusprechen.

Auf der anderen Seite wird es darum gehen, den Anteil der Schülerinnen und Schüler zu erhöhen, die einen Abschluss mit Studienberechtigung erreichen. Zur Steigerung der Studienübergangsquote wird die Kooperation zwischen Schule, Berufsberatung und Hochschule intensiviert und somit ein Beitrag zur Verbesserung der akademischen Berufsorientierung geleistet.

Das MASGF unterstützt Projekte zur Berufsorientierung, um den Berufsfindungs- und Berufswahlprozess von Schülerinnen und Schülern zu unterstützen und junge Menschen zu befähigen, die eigene Berufsbiografie besser zu planen. Das Gender-Projekt „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“, das seit 2003 jährlich im Rahmen der bundesweiten Initiative „Girls' Day“ durchgeführt wird, legt den Schwerpunkt auf die Erweiterung des bisher weitgehend durch Geschlechterrollen geprägten Berufswahlspektrums von Schülerinnen und Schülern. Mit dem Ideenwettbewerb der INNOPUNKT-Kampagne „Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung“ soll vor dem Hintergrund einer systematischen und frühzeitigen Verzahnung allgemeiner und beruflicher Bildung der Berufsfindungs- und Berufswahlprozess von jungen Menschen systematisiert und ausgebaut werden – insbesondere durch ein abgestimmtes regionales Übergangsmanagement. Die Kampagne geht davon aus, dass Schülerinnen und Schüler durch praxisnahes Lernen besser motiviert und interessiert in ihre spätere Ausbildungsphase eintreten.

Handlungsfeld 2:

Erstausbildung quantitativ und qualitativ ausbauen

Im Rahmen der steigenden Bedeutung der Fachkräftesicherung für die Brandenburger Wirtschaft spielt die Ausbildung von Jugendlichen eine zentrale Rolle. Bereits jetzt zielt die Landesregierung im Bereich der beruflichen Erstausbildung mit ihren Programmen und Aktionen auf die Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit sowie zugleich auf die Unterstützung der Betriebe bei der Nachwuchskräftesicherung.

Hierzu zählt die Förderung der betrieblichen Erstausbildung und in dem Zusammenhang der Ausbildungsverbände. In Zukunft wird es verstärkt darauf ankommen, die langjährigen Erfahrungen der Verbundausbildung und der Dienstleistungen für weitere Betriebe auszubauen. So können noch mehr Betriebe für die Ausbildung junger Fachkräfte gewonnen werden. Die betriebliche Ausbildungsbasis muss erhöht werden. Hierzu zählen aber auch die Programme zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke. Im Lückenschlussprogramm des Landes haben sich die Elemente der betriebsnahen Förderung und das vollzeitschulische kooperative Modell – Kooperation der Oberstufenzentren mit bewährten Bildungsträgern – bei den dafür geeigneten Berufen bewährt. Diese gilt es nach den Branchenkompetenzfeldern passgenau weiterzuentwickeln.

Eine wesentliche Aktion ist der Brandenburgische Ausbildungskonsens, getragen von der Landesregierung, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V., dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, der die Abstimmung der wichtigsten Akteure in Brandenburg zur Einlösung des Ausbildungsversprechens sichert.

Schließlich geht es um die Initiierung und Begleitung von Modellprojekten im Rahmen der INNOPUNKT-Kampagnen und von Bundesprogrammen. Die Auswertung der Modellvorhaben soll zur Konturierung des Ausbildungsprogramms 2007–2013 beitragen. Die zukünftigen Anforderungen der Ausbildungspolitik und des spezifischen sektoralen Fachkräftebedarfs der Zukunft in Brandenburg sollen durch folgende fünf Punkte bewältigt werden:

- Bessere Berufsorientierung und dadurch erhöhte Attraktivität der industriellen wie der landwirtschaftlichen Berufe (siehe auch Handlungsfeld Berufsorientierung)
- Zielgruppen und Altbewerber als Begabungsreserven erkennen und integrieren (z.B. junge Mütter, Jugendliche mit schlechten Startchancen)
- Ausweitung der betrieblichen Basis durch neue Lernortkooperationen (Verbünde, betriebsnahe Ansätze)
- Möglichkeiten berufsfachschulischer Ausbildungen aus der Reform des Berufsbildungsgesetzes insbesondere nach § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz nutzen (Weiterentwicklung des kooperativen Modells); Erwerb der Fachhochschulreife; Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und Fachhochschulstudium
- Ausbildungskonsens im Land weiterführen und Ausbildungslücke mit Landesergänzungsprogrammen schließen, bis erkennbar die demografische Entwicklung und eine fallende Altbewerberzahl den quantitativen Problemdruck mindert

Handlungsfeld 3:

Kompetenzentwicklung in den Betrieben und Qualifizierung der Beschäftigten fördern
Die Brandenburger Betriebe werden in den nächsten Jahren das Ausscheiden qualifizierter Stammarbeitskräfte auch durch die Weiterbildung bestehenden Personals kompensieren müssen. Dies gilt für junge Nachwuchskräfte ebenso wie für bereits erfahrene Facharbeiter und Fachangestellte. Verschiedene Programme und Instrumente der Landesregierung in den Bereichen lebenslanges Lernen, betriebliche Kompetenzentwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten stehen bereits unter der Zielrichtung der Sicherung zukünftiger Fachkräftebedarfe. Hierzu zählen vor allem die Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen,

die Brandenburger Initiative für Einstiegsteilzeit, die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg, das Brandenburgische Weiterbildungsgesetz einschließlich der Bildungsfreistellung von Beschäftigten sowie die Entwicklung von Netzwerken zur Förderung des lebenslangen Lernens.

Existierende Programme müssen sukzessive bewertet und evaluiert werden. Erfolgreiche Aktionen sollen fortgeführt werden. In folgenden Bereichen besteht zusätzlicher Handlungsbedarf, um die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten zu befördern:

- Weiterentwicklung der Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Stärkung der Entwicklungspotenziale der Beschäftigten, bedarfsgerechte Qualifizierung von Geringqualifizierten und die Einbeziehung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Entwicklung, Aufbau und Unterstützung eines Systems des Fachkräftemonitoring und der Qualifikationsbedarfsermittlung auf regionaler Ebene unter Einbeziehung der Entwicklung in Branchen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Stärkung familiengerecht gestalteter Arbeitsbedingungen und -zeiten entsprechend dem Familienpolitischen Programm der Landesregierung
- Implementierung eines Brandenburger Servicepakets für Investoren bei Neuansiedlung und Erweiterungen im Bereich Humanressourcen und Fachkräfte (unter Zusammenarbeit mit Berlin)
- Werbung für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und lebenslanges Lernen, Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Fachkräfte
- Verbesserung von Rahmenbedingungen (vor allem zur Qualitätssicherung) für eine leistungsfähige Bildungsträgerlandschaft in Brandenburg als Voraussetzung für wirtschaftsnahe Qualifizierung
- Bündelung der Coaching-Programme des Landes (entsprechend dem Arbeitskreis Wissen und Kompetenz) zur Stärkung der betrieblichen Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung

Handlungsfeld 4:

Mit bedarfsgerechter Qualifizierung die Chancen Arbeitsloser verbessern

Die Fachkräfteprobleme werden sich nicht ohne die Einstellung von vormals arbeitslosen Beschäftigten lösen lassen. Insbesondere arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker sowie arbeitslose Facharbeiterinnen und Facharbeiter und Fachangestellte haben bessere Chancen, wenn sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, die heute von den Unternehmen nachgefragt werden. Der Abbau von Arbeitslosigkeit wird nicht unwesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, gerade gering qualifizierte Arbeitslose und nicht passgenau qualifizierte Arbeitslose für Fach Tätigkeiten fit zu machen. Dies betrifft auch Angebote für ältere Arbeitslose.

In Brandenburg sind die Landesarbeitsmarktpolitik und die Arbeitsmarktpolitik des Bundes komplementär. Während das MASGF im Bereich der beruflichen Qualifizierung in starkem Maße zur Entwicklung der Potenziale der Beschäftigten beiträgt, steht bei den Agenturen für Arbeit die Stärkung der Potenziale der Arbeitslosen im Vordergrund.

Die MASGF unterstützt, dass die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen an dem Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit ausgerichtet ist. Gleichwohl muss die Weiterbildung von Arbeitslosen ein größeres Gewicht bekommen. Eine ausschließliche Orientierung

an jeweils aktuellen Bedarfsmeldungen der Unternehmen greift wegen der Planungshorizonte betrieblicher Personalpolitik zu kurz. Problematisch ist, dass einerseits die Qualifizierung von Arbeitslosen zur Bewältigung der Fachkräftebedarfe beitragen muss, dass sich andererseits aber aktuell die Weiterbildungszahlen von Arbeitslosen auf einem absolut niedrigen Niveau befinden. Die Qualifizierungspolitik nach dem SGB III und SGB II ist zudem aufgerufen, sich zukünftig auch an regionalen Wachstumskernen und Branchenkompetenzfeldern zu orientieren. Erweiterungsinvestitionen und Neuansiedlungen werden davon abhängen, inwieweit in kurzer Zeit auf qualifizierte Arbeitskräfte in den Regionen zurückgegriffen werden kann. Unter diesen Maßgaben ist perspektivisch über eine mittelfristige Weiterbildungsstrategie für Arbeitslose auf neuem Fundament in den Agenturen für Arbeit, in den ARGEn und bei den zkt nachzudenken.

Das MASGF wird den Dialog mit den Akteuren der Bundesarbeitsmarktpolitik auf Ebene der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, mit den einzelnen Agenturen für Arbeit, mit den ARGEn und den Optionskommunen verstärkt führen, um die jeweiligen Beiträge zur Fachkräftesicherung in Brandenburg insbesondere bei der Qualifizierung von Arbeitslosen zu verabreden.

Handlungsfeld 5:

Zusammenarbeit und Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft verbessern

Zur Sicherung und zum weiteren Ausbau des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorts Brandenburg ist die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen einerseits sowie den Unternehmen des Landes andererseits zu intensivieren. Die Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft dient dem Ziel, die Ausbildung der Hochschulen für den Arbeitsmarktbedarf an höher qualifizierten Fachkräften nicht nur, aber auch in Brandenburg zu optimieren. Eine anforderungsgerechte Ausbildung der Universitäten und Fachhochschulen hat damit den sich ändernden oder neu entstehenden Berufsbildern zu entsprechen. Auch die Intensivierung und effektive Ausgestaltung der Kooperation Schule-Hochschule hinsichtlich der Orientierungs- und Entscheidungsphase des Hochschulzugangs wird derzeit mit allen Beteiligten beraten. Dies geschieht unter anderem im Rahmen des an der Fachhochschule Brandenburg laufenden Modellprojekts „Aktivierung der Bildungsbeteiligung Jugendlicher im äußeren brandenburgischen Entwicklungsraum: Motivation – Qualifikation – Innovation“. Hochschulische und außerhochschulische Forschung ist ferner sowohl in der anwendungsorientierten Forschung wie in der Grundlagenforschung auf Innovationen ausgerichtet. Die Neufassung des Landesinnovationskonzepts, die auch Fragen des Technologietransfers zwischen Wissenschaft und Wirtschaft aufgreift, wird wesentlich dazu beitragen, die Kommunikation zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen zu verbessern und die Förderung wissenschaftsbasierter Netzwerke und Vorhaben zu ermöglichen.

Weitere Ansatzpunkte einer Verbesserung des Transfers zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sind eine entsprechende Ausrichtung der Lehre, die Stärkung der Forschung, die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie der Ausbau der Gründungsbefähigung und der Beratung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur.

Das MASGF hat – in Abstimmung mit dem MWFK und dem MW – die INNOPUNKT-Kampagne „Wissenstransfer zwischen Unternehmen und Wissenschaft stärken“ ent-

wickelt. Ziel ist es, Erfahrungen und Kompetenzen aus der Wirtschaft und Wissenschaft zu bündeln, damit neue Produkte und Verfahren entstehen können, die für mehr Beschäftigung sorgen. Im Zentrum steht die betriebliche Kompetenzentwicklung. Es müssen geeignete Ideen für neue Produkte und Verfahren identifiziert werden. Dann sollen gemeinsam Realisierungskonzepte zur betriebswirtschaftlichen Umsetzung, zum Personaleinsatz und zu Organisationsfragen entwickelt werden. Mit der Kampagne will das MASGF nicht zuletzt den Personaltransfer zwischen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen unterstützen. Die Produkt- und Verfahrensinnovationen sollen und müssen bis zum Ende der Förderung marktfähig gemacht werden.

Handlungsfeld 6:

Existenzgründungen fördern

Die Förderung der Existenzgründung ist Bestandteil der Strategie der Fachkräftesicherung. Es geht um die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten durch Existenzgründung. Existenzgründer sind in aller Regel qualifizierte Fachkräfte. Die wirtschaftliche Selbstständigkeit ist ein wichtiges Erfahrungsmoment und ein wesentlicher Baustein in den Berufsbiografien junger Menschen. Sie unterstützt eigenständiges Arbeiten und Planen, trägt wesentlich zur beruflichen Qualifizierung für den Arbeitsprozess bei und ermöglicht die Gewinnung von Berufserfahrungen. Die Existenzgründungsförderung in den folgenden verschiedenen Ausrichtungen ist weiterzuführen und auszubauen:

- Die regionalen Lotsendienste unterstützen mehrheitlich Kleinst- und Klein Gründungen und sichern mit jeder gelungenen Existenzgründung auch den Erhalt und Aufbau beruflicher Kompetenzen. Denn das Gründen eines eigenen Unternehmens stellt hohe Anforderungen an die Selbständigen.
- Die Lotsendienste an den Hochschulen bieten gründungsinteressierten Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Unterstützung und Begleitung. Die Lotsendienste vermitteln dazu speziell auf das Gründungsvorhaben und die Gründerpersönlichkeit abgestimmte Qualifizierungs- und Beratungsleistungen.
- Im Rahmen von „Junge Leute machen sich selbstständig“ erhalten Jugendliche gezielte Unterstützung in so genannten Gründerwerkstätten. Dies ermöglicht zum einen eine gesteuerte Gründungsvorbereitung im Team, zum anderen eine gezielte Individualbetreuung.
- Kleine Unternehmen in der Phase der Existenzgründung können durch das Programm zur Verbilligung von Darlehen eine Schuldendiensthilfe erhalten. Gefördert werden Investitionen zur Gründung sowie Festigung einer selbständigen gewerblichen oder freiberuflichen Existenz.
- Eine spezielle Form der Existenzgründung stellt die Betriebsnachfolge dar. Durch die Betriebsnachfolgeförderung wird in direkter Weise Fachkräftesicherung betrieben, da die Betriebe und dadurch die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Die Beratungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen kann zur Begleitung einer Betriebsübernahme in Anspruch genommen werden.
- Ein besonderes Augenmerk ist auf die Erschließung des Potenzials von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen zu richten. Hier gilt es Frauen gezielt und verstärkt zu unterstützen.

Anhang

Verzeichnis der Grafiken und Tabellen		Seite
Grafik 1	Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsproduktes 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West	11
Grafik 2	Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West	12
Grafik 3	Anteile der Wirtschaftsbereiche an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2005 im Land Brandenburg und in Deutschland	13
Grafik 4	Beschäftigungsentwicklung Juni 2000 bis Juni 2005 im Land Brandenburg	14
Grafik 5	Entwicklung der Beschäftigung 2000 bis 2005 nach Sektoren im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West	16
Grafik 6	Entwicklung der Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen 2000 bis 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West	20
Grafik 7	Arbeitslosenquoten der Jugendlichen im Jahresdurchschnitt 2004 und 2005 im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West	22
Grafik 8	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Land Brandenburg 2005	25
Grafik 9	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Land Brandenburg nach kreisfreien Städten und Landkreisen zwischen dem 30. Juni 2000 und dem 30. Juni 2005 am Arbeitsort; Veränderungsraten in Prozent	30
Grafik 10	Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt 2005 im Land Brandenburg	31
Grafik 11	Veränderung der Arbeitslosenquoten 2005 bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Vergleich zum Vorjahr im Land Brandenburg	32
Grafik 12	Arbeitslosengeld-II-Quote im Jahresdurchschnitt 2005 im Land Brandenburg	34
Grafik 13	Verteilung der Fördermittel des Landesprogramms nach Schwerpunktbereichen im Jahr 2005	50

		Seite
Tabelle 1	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West, 2000, 2004 und 2005	15
Tabelle 2	Arbeitslosigkeit der 55-Jährigen und älteren Personen im Land Brandenburg, im Bundesgebiet Ost und im Bundesgebiet West, im Jahresdurchschnitt 2000, 2004 und 2005	23
Tabelle 3	Struktur der Arbeitslosen nach Rechtskreisen (SGB III und SGB II) im Land Brandenburg im Jahr 2005	23
Tabelle 4	Gesamtzahl der Auszubildenden in den einzelnen Bereichen	27
Tabelle 5	Daten der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit des Jahres 2005 (Ende des Vermittlungsjahres 2004/2005)	28
Tabelle 6	Daten der Berufsbildung im Jahr 2005	28
Tabelle 7	Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze je Hundert bei den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung gemeldeten Stellen nach Agenturbezirken im Land Brandenburg, 2004 und 2005	33
Tabelle 8	Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge nach Kammerbezirken im Land Brandenburg, 2004 und 2005	35
Tabelle 9	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Einpendler, Auspendler sowie der Pendlersaldo im Land Brandenburg	36
Tabelle 10	Mitteleinsatz der Bundesagentur für Arbeit im Land Brandenburg im Rechtskreis SGB III	37
Tabelle 11	Ausgewählte SGB-II-Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Land Brandenburg im Jahr 2005 (ohne zugelassene kommunale Träger)	38
Tabelle 12	Ausgewählte Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2004 und 2005 im Land Brandenburg	40
Tabelle 13	Teilnahme von Frauen an ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2004 und 2005 im Land Brandenburg	41

	Seite
Tabelle 14 Bilanz des Landesprogramms in 2005 – Förderfälle und Mitteleinsatz	51
Tabelle 15 Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt berufliche Ausbildung	52
Tabelle 16 Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Integration	53
Tabelle 17 Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Prävention	54
Tabelle 18 Förderergebnisse ausgewählter Programme im Schwerpunkt Innovation	55

Abkürzungen

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AGIL	Landesinitiative „Aufbruch – Gründen im Land“
ALG II	Arbeitslosengeld II
APRO	Ausbildungsplatzprogramm
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Programme der beruflichen Ausbildung
BaE	Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen
BIJ	berufsbezogener internationaler Jugendaustausch
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IMAG	interministerielle Arbeitsgruppe
INO	Programme zur Innovation
INT	Programme zur Integration
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LAPRO	Landesprogramm Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg
LDS	Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Brandenburg
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg
MBSJ	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
MLUV	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg
MW	Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
OP	Operationelles Programm
PRÄV	Programme zur Prävention
PSA	Personal-Service-Agenturen
RD	Regionaldirektion
SAM	Strukturanpassungsmaßnahmen
SGB II	Sozialgesetzbuch II
SGB III	Sozialgesetzbuch III
WBD	Weiterbildungsdatenbank
zkT	zugelassene kommunale Träger

Notizen

Notizen

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Familie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
www.masgf.brandenburg.de

Titelgestaltung und Satz: Martina Sailer/Martina Kohl, Berlin
Lektorat: Evelyn Teschner
Druck: Druckerei Rüss, Potsdam
Auflage: 1000

Dezember 2006