

Planung der zukünftigen Förderpolitik

Mit Beiträgen von: Wolfgang Beck, Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt, Prof. Dr. Michael Behr, Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie Petra Meyer, Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg, Hans-Günter Trepte, Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.



Petra Meyer stellte die gewerkschaftliche Sicht auf Förderpolitik im Handlungsfeld Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung vor. Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg ist partnerschaftlich und kontinuierlich in die Landespolitik eingebunden. Auf der Unternehmensebene geht es v.a. um Personalentwicklungspolitik unter den Bedingungen der kleinteiligen ostdeutschen Betriebsstruktur. Wege, mit denen eine Fachkräftesicherung erreicht werden könnten und mit denen sich der DGB intensiv beschäftige, seien eine stärkere Tarifbindung, die Einführung des ERA-

TV in die Metall- und Elektroindustrie der neuen Länder und die Stärkung des Sozialpartnerdialogs wie auch der Mitbestimmungsstruktur. Wichtig seien auch die betriebliche Ausbildung, die Qualifizierung An- und Ungelernter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für das Programm „WeGebAU“ müsse in Unternehmen und bei den Beschäftigten um Akzeptanz geworben werden. Zugleich spreche sich die Gewerkschaft gegen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus.

Im neuen Strukturfonds spielen Zukunftsbranchen und Wertschöpfungsketten eine Rolle. Positiv sei, dass in der nächsten Förderperiode die Sozialpartnerrichtlinie weitergeführt werde. Abschließend gab sie einen zusammenfassenden Überblick, wodurch sich Maßnahmen zur Fachkräftesicherung u.a. auszeichnen: Vereinbarkeit, Betriebsnähe, Stärkung der dualen Ausbildung, Chancengleichheit, Abbau der prekären Beschäftigung und hohe Beschäftigungsqualität ([Index „Gute Arbeit“](#)): Unfreiwillige Teilzeit und geringfügige Beschäftigung treten verschärft in Ostdeutschland auf. Mit dem Projekt „[Joboption](#)“ in Berlin werde versucht, Unternehmen für die volle Anstellung zu gewinnen. Der Ansatz von Joboption sei es, Mini-jobberinnen und Unternehmen Wege in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzuzeigen. Dies habe eine Aufwertung von Positionen von Frauen zur Folge.



Hans-Günter Trepte von der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V., gab aus Unternehmenssicht Einblick in den Handlungsbedarf. Es fehlen dabei weniger nicht die ausbildungswilligen Betriebe, sondern die Schulabgänger. 1998 hätten es in Mecklenburg-Vorpommern noch 30.000 Schulabgänger gegeben. Im Jahre 2011 seien es nur noch 9.600 gewesen. Seit vielen Jahren würden sie 11.000 Jugendliche pro Jahr ausbilden. In MV haben sie gemeinsam mit der IG-Metall ein externes Ausbildungsmanagement entwickelt, mit dem Jugendliche begleitet werden. Über Einstiegsqualifizierung werde im Programm „[Nordchance](#)“ schwächeren Jugendlichen eine Perspektive gegeben: Die Verbleibquote liege bei 92%, wengleich sie regional unterschiedlich sei. Am Paradigmenwechsel, dass Väter für die Erziehungszeit eine Auszeit nehmen, müsse noch in den Betrieben gearbeitet werde. Aus seiner Sicht bedarf es insbesondere eines Übergangssystems, das keine „Drehtüren“ produziere, Potenzialanalysen in der siebten Klasse, Unterstützung der Jugendlichen bei Förderung und Orientierung durch Pädagogen, Berufsvorbereitungsjahr

für Jugendliche, Abschaffung der Kindergarten- und Hortgebühren. Substanzerhaltend für Betriebe sei es, unter den Beschäftigten Leute zu finden, die für einen bestimmten Arbeitsplatz besonders geeignet seien und auch Überqualifizierte in Betrieben aufsteigen zu lassen, um Platz für andere zu schaffen.

Bezugnehmend auf den Einführungsvortrag von Prof. Dr. Michael Behr hob Wolfgang Beck hervor, dass die Situation in Sachsen-Anhalt nicht ganz so günstig sei wie in Thüringen. „Der drohende Fachkräftemangel übe einen Modernisierungsdruck auf Unternehmen aus und diese erkennen zunehmend, dass sie um Fachkräfte werben und andere Strategien entwickeln müssen. Es gehe um die eigene Wettbewerbsposition. Wachsende Bedeutung erhalten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Schaffung von interessanten Arbeitsplätzen und –bedingungen. Chancen sieht er für die schwächeren Jugendlichen, diese mit Instrumenten wie Einstiegsqualifizierung und Jugendberufsagentur in die betriebliche Erstausbildung bekommen. In Sachsen-Anhalt wird versucht, dies mit „Gute-Arbeit“ durchzusetzen. Problematisch sei allerdings nach wie vor, dass viele von dem Bild geprägt seien, im Osten gebe es keine Arbeit. Bei genauerer Betrachtung zeige sich, dass oftmals weder die Arbeitgeber in der Region noch die guten Arbeitsplätze in den Unternehmen bekannt seien. Hier müsse mehr für die Wettbewerbsfähigkeit getan werden. In Sachsen-Anhalt werde daher das [Pfiff-Fachkräfteportal](#) und das Transfercenter im Hochschulbereich finanziert. Dringend müsse auch die Kommunikation zwischen Unternehmen und Schulen verbessert werden. Auch das sei ein Weg, vorhandene Arbeitsplätze gut zu vermarkten.



Viele Leute würden sich in einer prekären Arbeitssituation oder erzwungener Teilzeit befinden, so Prof. Dr. Michael Behr. Auch er führte noch einmal die Bedeutung von „Gute Arbeit“, Entlohnung und Tarifverträgen für die Fachkräftegewinnung an. Während es unter den schwierigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktbedingungen nach der Wiedervereinigung oftmals unter ostdeutschen Beschäftigten noch hieß: „Hauptsache, ich behalte meinen Job.“, sind heute qualitativ hochwertige Arbeitsplätze gefragt. Für die Generation der jungen Menschen, die aus

diesen Gründen nicht den Einstieg in Ausbildung und Arbeitsmarkt geschafft haben, sollen mit der Kampagne „Thüringen braucht dich!“ Interessierte für eine Aus- oder Weiterbildung gewonnen werden.