

Potsdam, 9. November 2023

Perspektiven für eine zukunftsorientierte Fachkräfteentwicklung in Potsdam

Abschlusskommuniqué zur Herbstsitzung des Wirtschaftsrates der Landeshauptstadt Potsdam am 9. November 2023

Der Fach- und Arbeitskräftemangel gehört zu den größten Herausforderungen, die Unternehmen aktuell in Deutschland bewältigen müssen. In vielen Branchen werden händeringend Mitarbeitende gesucht. Offene Arbeits- und Ausbildungsstellen bleiben immer mehr unbesetzt, weil es an qualifiziertem Personal mangelt. Laut einer Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird bis zum Jahr 2060 das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland um 11,7 Prozent von 45,7 Millionen auf 40,4 Millionen Personen schrumpfen.

Auch die Potsdamer Wirtschaft ist bereits branchenübergreifend akut von dem Mangel an Fachkräften betroffen. Nachdem im vergangenen Jahr die steigenden Energie- und Rohstoffpreise im Zuge der Energiekrise das dominierende Geschäftsrisiko waren, sehen die Potsdamer Unternehmen derzeit im Fachkräftemangel die größte Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung, wie aus der jüngsten Konjunkturumfrage Herbst 2023 der IHK Potsdam hervorgeht. Als weitreichende Auswirkungen sind steigende Arbeitskosten, Angebotseinschränkungen und Auftragseinbußen, aber auch ein Verlust der Standortattraktivität sowie der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in der Region Potsdam zu befürchten.

Das begrenzte Angebot an Fach- und Arbeitskräften droht damit zu einem limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Landeshauptstadt Potsdam zu werden. Die Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs ist wiederum eine zentrale Grundlage, um auch in Zukunft Wohlstand und Wirtschaftswachstum zu erhalten. Vor allem ist klar: Für eine erfolgreiche Fachkräfteentwicklung in Potsdam braucht es gemeinsame Lösungen aller relevanten Akteure aus Wirtschaft, Politik und Bildung, die den hiesigen Arbeitsmarkt und die lokalen Rahmenbedingungen berücksichtigen. In unserem Abschlusskommuniqué zur Herbstsitzung des Wirtschaftsrates der Landeshauptstadt Potsdam am 9. November 2023 formulieren wir den damit verbundenen Handlungsbedarf und unsere Empfehlungen.

- **Verkehrsinfrastruktur und nachhaltige Mobilität ausbauen**

Die Stadt Potsdam verzeichnet seit Jahren einen Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort, von denen über die Hälfte aus Berlin und den Umlandgemeinden als Berufspendler zur Arbeit nach Potsdam einpendelt. Diese Pendlerverflechtungen werden in Zukunft zunehmen. Eine leistungsfähige sowie verlässliche Verkehrsinfrastruktur und -anbindung ist daher ein zentraler Standortfaktor. Notwendig sind nachhaltige Mobilitätsstrategien, insbesondere bei den Pendlerkorridoren und beim ÖPNV-Angebot, die zur Attraktivitätssteigerung des Standortes beitragen.

- **Mobiles Arbeiten fördern**

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sollten moderne Arbeitsformen wie beispielsweise wohnortnahe Coworking-Spaces als dritte Arbeitsorte zwischen betrieblichem Arbeitsplatz und Homeoffice für abhängig Beschäftigte gefördert werden. Insbesondere außerhalb des Kerns urbaner Räume tragen Coworking-Angebote zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität für Fach- und Arbeitskräfte bei. Gleichzeitig geht mit der Verlagerung der Berufsausübung weg vom betrieblichen Arbeitsplatz hin zu dezentralen Arbeitsorten eine räumliche Erweiterung des relevanten Arbeitsmarktes einher, aus dem heraus neue Fachkräfte gewonnen werden können. Durch entsprechende Coworking-Angebote im ländlichen Raum Brandenburgs eröffnen sich auch für Arbeitgeber am Standort Potsdam neue Möglichkeiten, Mitarbeitende zu gewinnen, sofern ein mobiles Arbeiten organisiert werden kann. Wichtiger Nebeneffekt: Mobiles Arbeiten wirkt den wachsenden Pendlerströmen mit ihrem hohen Verkehrsaufkommen in der Hauptstadtregion entgegen und leistet einen Beitrag zum Klimaschutz.

- **Verfügbarkeit von bedarfsgerechtem und bezahlbarem Wohnraum sichern**

Das Wohnungs- und Immobilienangebot zählt zu den wichtigsten personenbezogenen Standortfaktoren. Wie in den meisten Ballungsräumen ist in Potsdam der rasante Anstieg der Angebotsmiet- und Kaufpreise von Wohnimmobilien aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage ungebrochen. Gleichzeitig übersteigt die Nachfrage das Angebot. Gerade in der Landeshauptstadt Potsdam mit ihrem angespannten Wohnungsmarkt ist es für Personen mit niedrigen oder mittleren Einkommen immer schwieriger, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Die Alternative zum Arbeitsplatz zu pendeln ist angesichts zunehmender Mobilitätsengpässe in der Hauptstadtregion oft keine Option. Diese Situation wirkt sich auf die Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften aus und trägt dazu bei, dass Arbeitsplätze in Potsdam nicht besetzt werden, was die wirtschaftliche Entwicklung in Potsdam ausbremst. Die Stadtpolitik ist deshalb gefordert, ausreichend bezahlbaren Wohnraum zu schaffen.

- **Willkommenskultur schaffen und kulturelle Vielfalt stärken**

Um die Fachkräftelücke in Zukunft zu schließen, ist die Potsdamer Wirtschaft auch auf die Einwanderung qualifizierter Menschen aus dem Ausland angewiesen. Zugewanderte Menschen leisten schon heute einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs in Potsdam. Damit es gelingt, mehr Fachkräfte aus dem Ausland, insbesondere auch die ausländischen Studierenden an den Potsdamer Hochschulen für den Standort Potsdam zu gewinnen und auch langfristig zu halten, bedarf es neben guter Arbeits- und Lohnbedingungen einer authentischen Willkommenskultur, die von einer kulturellen Diversität geprägt ist und wiederum von Stadtgesellschaft, Unternehmen, Politik und Verwaltung gleichermaßen gelebt wird. Nicht zuletzt schlägt sich ein solches Image auf die Bewertung von Lebensqualität und Weltoffenheit nieder, die ebenso für den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Inland eine wichtige Entscheidungsgrundlage bildet.

- **Bürokratie bei der Fachkräfteeinwanderung abbauen**

Um Zugewanderte aus dem Ausland besser in den Potsdamer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren zu können, müssen bürokratische Hindernisse abgebaut werden. Lange Bearbeitungszeiten, eine Masse benötigter Formulare, starre Vorgaben und zu wenig Personal in den Behörden schrecken Unternehmen und potenzielle Fachkräfte nach wie vor ab. Die Fachkräfteeinwanderung kann ihre Wirkung nur entfalten, wenn unbürokratische, schnelle, volldigitalisierte Verfahren sowie eine reibungslose Zusammenarbeit aller beteiligten Behörden den Bedürfnissen bei der Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland gerecht werden. Hierfür bedarf es eines konzeptionellen und strukturierten Einwanderungsmanagements, das auf eine langfristige Integration und Bleibeperspektive für zugewanderte Fach- und Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

- **Standort- und Fachkräftemarketing optimieren**

Transparente Informationen über den Wirtschaftsstandort bzw. den Arbeitsmarkt sind für Fach- und Arbeitskräfte ein relevanter Entscheidungsfaktor für die Wahl des Arbeitsortes. Bei der Suche nach Fachkräften spielen neben den weichen Standortfaktoren die Sichtbarkeit von potentiellen Arbeitgebern eine wichtige Rolle. Um sich in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte einen Standortvorteil zu verschaffen, ist eine Kommunikationsstrategie für eine gezielte Fachkräftegewinnung und ein auf Arbeitnehmer ausgerichtetes Marketing gemeinsam mit der Wirtschaft erforderlich, die aktuellen Trends im Standortmarketing Rechnung trägt.

- **Berufliche Bildung und praxisnahe Berufsorientierung stärken**

Noch immer wird in Gesellschaft und Politik, in den Schulen und bei den Eltern das Studium als erstrebenswertes Ideal und notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie angesehen. Gleichzeitig ist seit Jahren ein Bewerberrückgang auf dem Ausbildungsmarkt zu verzeichnen. Viele Ausbildungsstellen im Handwerk und in der gewerblichen Wirtschaft bleiben unbesetzt, wodurch es zunehmend schwieriger wird, offene Arbeitsstellen mit Fachkräften zu besetzen. Der Trend zum Studium muss hinterfragt werden. Es braucht eine Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung. Diese Gleichwertigkeit gilt es stärker zu unterstützen und anzuerkennen. In allen allgemeinbildenden Schulen in Potsdam muss eine praxisnahe, frühzeitige und ausgewogene Berufsorientierung ankommen sowie das Wissen über unterschiedliche Karrieremöglichkeiten vermittelt werden. Insbesondere die Gymnasien müssen besser über die Chancen einer beruflichen Bildung informieren.

- **Potenziale von Studienabbrechern nutzen**

Rund ein Drittel der Studierenden eines Jahrgangs verlässt in Deutschland die Hochschulen ohne Abschluss. Ein Studienabbruch kann sehr unterschiedliche Ursachen haben, auch leistungsstarke Studierende beenden ihr Studium vorzeitig. Dabei sind Studienabbrecher bei der Suche nach passenden Fachkräften eine qualifizierte Zielgruppe. Um das besondere Potenzial der jungen Erwachsenen mit abgebrochenem Studium zu erschließen, bedarf es gezielter Orientierungsangebote im direkten Umfeld der Hochschulen, die frühzeitig den Blick der Studienabbrecher auf eine neue berufliche Perspektive richten. Die Potsdamer Hochschulen müssen noch umfassender explizite Beratungs- und Unterstützungsangebote rund um das Thema Studienausstieg anbieten. Gleichzeitig braucht es in Politik und Gesellschaft ein positives Mindset, damit der Studienabbruch nicht als Scheitern, sondern als Chance erlebt wird.



Götz Th. Friederich

Vorsitzender

Wirtschaftsrat der Landeshauptstadt Potsdam