

FORTSCHREIBUNG STRATEGIEPAPIER 2018  
AKTUALISIERUNG 2024

# Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung

Gesamtkonzeption zur Fachkräftesicherung im RWK  
Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt

Handwerkskammer Frankfurt (Oder)  
Region Ostbrandenburg





# Inhalt

- 4 1. Ziel- und Aufgabenstellung sowie methodisches Vorgehen
- 6 2. Die aktuelle Ausgangssituation im RWK zum 31.12.2023 in Zahlen
- 9 3. Fachkräftesicherung im RWK – Fortschreibung der Fachkräftestrategie
- 12 4. Bestandsaufnahme der umzusetzenden Maßnahmepakete
- 13 4.1 Handlungsfeld 1 – „Lokales Nachwuchskräftepotenzial informieren, gewinnen und binden“
- 38 4.2 Handlungsfeld 2 – „Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen“
- 48 4.3 Handlungsfeld 3 – „Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren“
- 56 4.4 Handlungsfeld 4 – „Strukturelle Bedingungen zur Fachkräftesicherung optimieren“
- 60 5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen
- 62 Kurzüberblick
- 67 6. Quellenverzeichnis

• Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird die männliche Form verwendet, es sind aber stets alle Geschlechter gemeint



Wie bringt man Betrieb und Schüler zusammen?  
Seite 16



Berufsorientierung mit Teamwettbewerb –  
Echt stark!  
Seite 17



# 1. Ziel- und Aufgabenstellung sowie methodisches Vorgehen

Ausbilderkonferenz  
am 9. März 2023

**Der Regionale Wachstumskern Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt (RWK) schrieb im Februar 2022 die Maßnahme „Fachkräftesicherung im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt im Rahmen des Regionalbudgets III“ aus.**

**Die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg erhielt im März 2022 den Zuschlag zur Durchführung des Projekts, das in fünf Bausteine unterteilt wurde. Der Baustein „Strategiepapier“ sah die Fortschreibung der Fachkräftesicherungsstrategie aus 2011 vor, die bereits 2018 aktualisiert wurde.**

Angesichts der demografischen Entwicklung, Digitalisierung und neuen Klimaziele spielt die Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des RWK. Die Strategie soll Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung, Bindung und Rückkehrmöglichkeiten in die Region aufzeigen sowie Studienabbrecher als potenzielle Fachkräfte ansprechen. Die Bestandsaufnahme

erfolgte durch die Auswertung von Statistiken, Konjunkturanalysen und Gesprächen mit Arbeitsmarktakteuren, um den aktuellen Stand der Fachkräftesicherung im RWK zu ermitteln.



**WACHSTUMSKERN  
FRANKFURT (ODER)  
EISENHÜTTENSTADT**

Gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg  
im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe  
„Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ – GRW-Infrastruktur.



## **2. Die aktuelle Ausgangssituation im RWK zum 31.12.2023 in Zahlen**

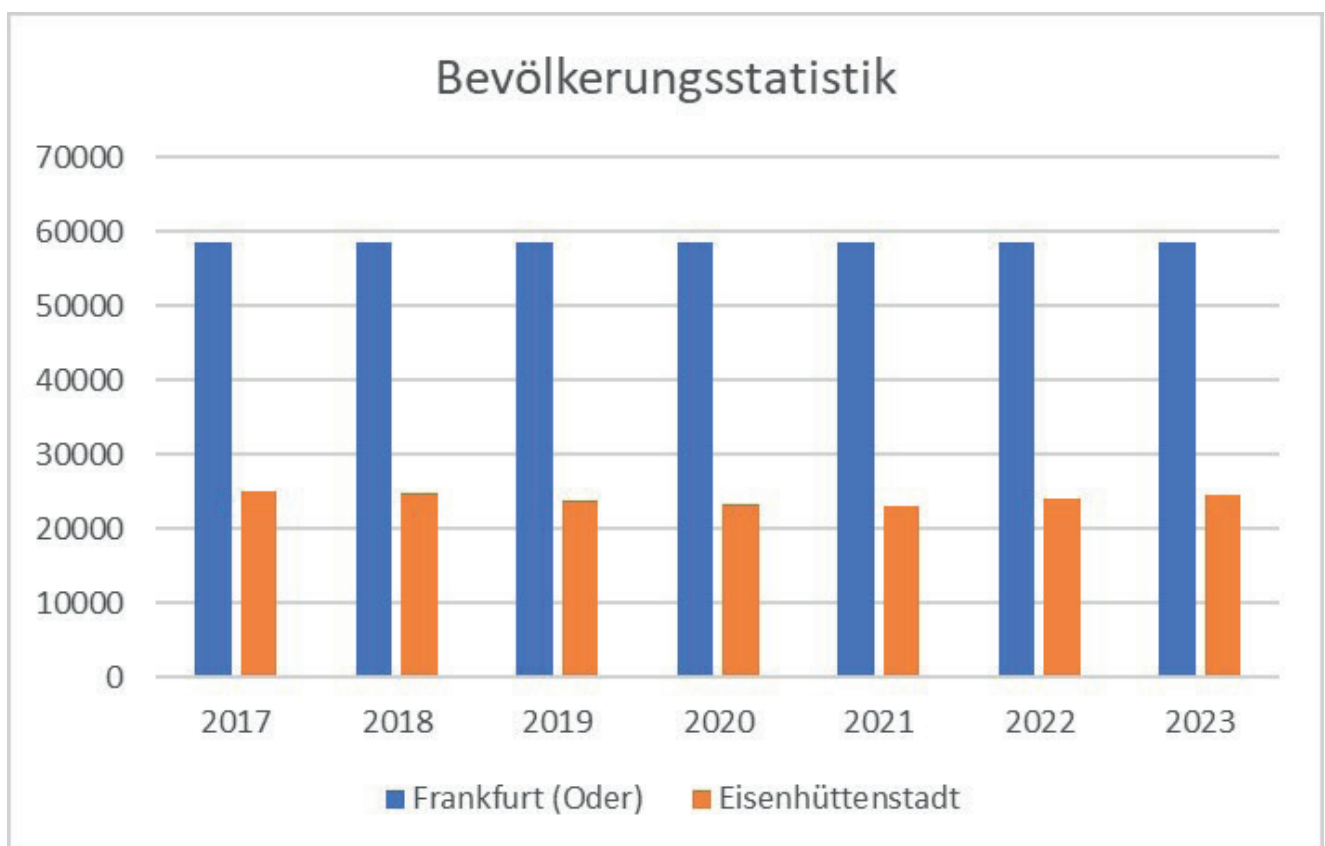
Die Bevölkerungsentwicklung in den Städten Eisenhüttenstadt und Frankfurt (Oder).

Die Bevölkerung im RWK ist im Vergleich zum Jahr 2018 mit 83.550 Einwohnern um ca. 3 % im Vergleich zum Jahr 2021 mit 81.016 Einwohnern gesunken. In Frankfurt (Oder) ist diese Zahl von 58.169 Personen im Jahr 2018 auf 57.082 Personen um 1,9 % gesunken. In Eisenhüttenstadt gab es im Jahr 2018 25.381 Einwohner, im Jahr 2021 23.934 Einwohner, das entspricht einem Bevölkerungsrückgang von 5,8 %. Insgesamt ist einzuschätzen, dass sich der Trend des Rückgangs der Einwohnerzahl in Frankfurt (Oder) fortgesetzt hat. In Eisenhüttenstadt ist die Bevölkerungszahl seit 2022 wieder steigend.

Die Bevölkerungsprognosen für Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt zeigen unterschiedliche Trends. Während für Frankfurt (Oder) bis 2025 ein leichter Anstieg auf rund 59.000 Einwohner erwartet wird, soll die Zahl bis 2030 leicht sinken. Zugleich nimmt der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung stark

ab (-10,8 %), während der Anteil der Senioren stark wächst (21,7 %). Die demografische Prognose für Eisenhüttenstadt weist auf einen signifikanten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahre) um bis zu 32 % hin. Gleichzeitig bleibt die Altersgruppe über 65 Jahre nahezu unverändert, was auf ein negatives natürliches Bevölkerungssaldo aufgrund des hohen Durchschnittsalters hindeutet. Ohne erhebliche Zuwanderung ist ein weiterer Bevölkerungsrückgang in den kommenden Jahren zu erwarten.

Diese Tendenzen führen zu einer Fachkräfteverknappung im RWK. Um wirtschaftliche Nachteile zu vermeiden, ist es essenziell, alle verfügbaren Arbeitskräftepotenziale auszuschöpfen. Maßnahmen müssen die Alterung der Bevölkerung und das begrenzte Zuzugspotenzial berücksichtigen.



Quelle: Stadt Frankfurt (Oder) und Stadt Eisenhüttenstadt

## Entwicklungen in Zahlen

### Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Arbeitsstellen in Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt

In Frankfurt (Oder) waren im Dezember 2023 2.250 Personen aus dem Rechtskreis SGB (Sozialgesetzbuch) II und III als arbeitslos gemeldet. Das sind 147 Arbeitslose mehr als am 31.12.2022. Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im Dezember 7,9 %. Zu diesem Zeitpunkt waren 336 freie Arbeitsstellen bei der Arbeitsagentur gemeldet.

Im Geschäftsstellenbezirk Eisenhüttenstadt waren zum 31.12.2023 insgesamt 1.603 Personen aus dem Rechtskreis SGB II und III arbeitslos gemeldet. Damit hat sich die Zahl im Vergleich zum gleichen Stichtag im Jahr 2022 um 52 arbeitslose Personen vermindert. Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im Dezember 4,8 %. Zu diesem Zeitpunkt waren 197 freie Arbeitsstellen bei der Arbeitsagentur gemeldet.

### Zahlen der Auszubildenden in Ostbrandenburg im Bereich von Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HWK)

Im Jahr 2023 wurden im Kammerbezirk Ostbrandenburg insgesamt 1.573 neue Lehrverträge bei der IHK Ostbrandenburg registriert, ein Plus von 1,3 % (20 Verträge) im Vergleich

zu 2022. Davon wurden 1.468 Verträge direkt zwischen Auszubildenden und Betrieben abgeschlossen, was einen Zuwachs von 7 betrieblichen Verträgen darstellt. Im ostbrandenburgischen Handwerk wurden 862 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, ein Plus von 28 Verträgen gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe stieg ebenfalls auf 1.089 (+21).

Trotz dieser positiven Entwicklung bestehen weiterhin Passungsprobleme zwischen den verfügbaren Ausbildungsplätzen und den Bewerberqualifikationen sowie regionalen Unterschieden. In Frankfurt (Oder) gab es 2022/2023 354 gemeldete Ausbildungsplatzbewerber gegenüber 386 Lehrstellen, im Landkreis Oder-Spree 704 Bewerber bei 964 Stellen und im Landkreis Märkisch-Oderland 1.142 Bewerber bei 991 Stellen.







Das Fachkräftesicherungskonzept von 2011, zuletzt 2018 aktualisiert, identifizierte vier wesentliche Handlungsfelder:

1. Lokales Nachwuchskräftepotenzial informieren, gewinnen und binden
2. Lokale Arbeitskräftepotenziale, inklusive Migranten und Geflüchteten, erschließen
3. Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren
4. Strukturelle Bedingungen zur Fachkräftesicherung optimieren

## 3. Fachkräftesicherung im RWK – Fortschreibung der Fachkräftestrategie

Der RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt ist einer der 15 Wachstumskerne Brandenburgs und fungiert als wichtiger Wirtschaftsstandort zwischen Berlin und der polnischen Grenze. In der Fortschreibung des Standortentwicklungskonzepts 2023 wird formuliert,

dass die Region durch Unternehmensansiedlungen und Betriebserweiterungen seit 2010 ein attraktiver Investitionsstandort ist. Ein zentrales Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung ist jedoch die Fachkräftesicherung.

Langfristige Aufgaben beinhalten die Stärkung der Standortattraktivität, die Förderung der beruflichen Bildung und die Sicherung des Fachkräftepotenzials. Besonders betont wird die Notwendigkeit der Zusammenarbeit verschiedener Akteure, um Lösungen für die Fachkräfteproblematik zu entwickeln. Identifizierte Lücken sollen durch gezielte Maßnahmen geschlossen werden.

Im bestehenden Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung aus dem Jahr 2018 wurden die vier Handlungsfelder mit 13 Maßnahmenpaketen und 27 Umsetzungsaktivitäten ausformuliert. Die Umsetzung dieser Pakete sollte durch verschiedene Akteure auf verschiedenen Akteursebenen erfolgen. In der vorliegenden Fortschreibung des Strategiepapiers 2018 werden diese Handlungsansätze noch einmal zusammenfassend dargestellt. Im Weiteren erfolgt im Rahmen einer Bestandsaufnahme eine Beschreibung der bisher erreichten Ergebnisse bei der Umsetzung dieser Empfehlungen sowie eine Formulierung von weiteren Handlungsansätzen, im Rahmen von 12 Maßnahmenpaketen, für die nächsten Jahre.

 **Projektverantwortliche**  
Stefanie Pense  
Tel. 0335 5619 - 150



## Übersicht 1

Handlungsfelder (HF) und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung – Fortschreibung des Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung 2018, Aktualisierung 2024

### Interne Option:

Lokale Ausbildung des Nachwuchses und Qualifizierung von Arbeitskräften der Region, die derzeit über keine Arbeit verfügen

**Externe Option:** Ansiedlung/Zuzug von neuen Fachkräften/Einwohnern, die über die gesuchten Qualifikationen verfügen und neu in die Region kommen oder Rückkehrer sind



## HF 1: Lokales Nachwuchskräftepotenzial informieren, gewinnen und binden

MP 1

Schüler allgemeinbildender Schulen flächendeckend sowie systematisch über Beruf und Studium informieren

MP 2

Schulabgänger für beruflich vollqualifizierende Bildungsgänge gewinnen

MP 3

Qualifizierte Nachwuchskräfte – Ausgebildete und Hochschulabsolventen – binden



## HF 2: Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen

MP 4

Arbeitskräfteressourcen der in- und ausländischen Beschäftigten sollten durch Personal- und Organisationsentwicklung optimal genutzt und die Erwerbsbedingungen genderorientiert verbessert werden

MP 5

Das Arbeitsvolumen von geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten erhöhen

MP 6

Erwerbslose inklusive der Migranten und Geflüchteten in Beschäftigung bringen



## HF 3: Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren

MP 7

Standort gezielt überregional bewerben

MP 8

Ansiedlungsanreize für (überregionale) Fachkräfte schaffen

MP 9

Auspendler zurückgewinnen sowie gezielte Ansprache polnischer Erwerbspersonen aus dem Nahbereich



## HF 4: Strukturelle Bedingungen zur Fachkräftesicherung optimieren

MP 10

Sicherung der Bildungsinfrastrukturen

MP 11

Kommunikation zwischen zentralen Akteuren der Fachkräftesicherung verbessern

MP 12

Kontinuität wichtiger Vorhaben der Fachkräftesicherung ermöglichen

(MP= Maßnahmepaket)



## 4. Bestandsaufnahme der umzusetzenden Maßnahmepakete

Nachfolgend werden die vier identifizierten Handlungsfelder des Fachkräftesicherungskonzeptes mit den Maßnahmepaketen noch einmal zusammenfassend vorgestellt.

Dabei ist zu beachten, dass die Fachkräftesicherung vorrangig originäre Aufgabe der Agentur für Arbeit ist, aber auch in der Zuständigkeit der privaten Akteure des Arbeitsmarktes sowie des beruflichen Aus- und Weiterbildungsmarktes (Unternehmen, Kammern, Bildungsdienstleister und Beschäftigten) liegt. Es erfolgt im Weiteren eine Ist-Stand-Analyse der Umsetzung der vorgeschlagenen Aktivitäten. Es wird auch hier unterschieden zwischen den Aktivitäten im Rahmen der Fachkräftesicherung im RWK bzw. der beiden Kommunen und den Aktivitäten von Dritten im RWK. Weitere mögliche Handlungsbedarfe aus heutiger Sicht werden unterteilt nach kurzfristigen Handlungsempfehlungen (1 – 4 Jahre) und nach langfristigen Handlungsempfehlungen (5 – 15 Jahre) aufgeführt.



## 4.1

### Handlungsfeld 1

„Lokales Nachwuchspotenzial informieren, gewinnen und binden“

Das Handlungsfeld 1 „Lokales Nachwuchspotenzial informieren, gewinnen und binden“ stellte im Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung mit drei Maßnahmenpaketen bzw. -prioritäten, für deren Umsetzung insgesamt 12 Aktivitäten vorgeschlagen wurden, einen Schwerpunkt dar. Die Handlungsempfehlungen setzen an den in der Region vorhandenen Nachwuchs- und Arbeitskräftepotenzialen an, indem:

#### 1.

eine flächendeckende und systematische Berufs- und Studienorientierung am „Lernort“ Schule für alle Schüler der SEK (Sekundarstufe) I und II fest verankert werden soll;

#### 2.

Schulabgänger auch für berufliche vollqualifizierende Bildungsgänge gewonnen werden. Mit geeigneten Maßnahmen sollen sie über die beruflichen Möglichkeiten in der Region informiert und auf eine berufliche Erstausbildung im RWK hin orientiert werden;

#### 3.

qualifizierte Nachwuchskräfte, die in der Region ausgebildet wurden, beim Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung bzw. nach einem akademischen Hochschulabschluss in der Region gehalten werden.



## Handlungsfeld 1 | Punkt 1

1. eine flächendeckende und systematische Berufs- und Studienorientierung am „Lernort“ Schule für alle Schüler der SEK I und II fest verankert werden soll

## Folgende Instrumente und Maßnahmen unterstützen die Umsetzung dieses Schwerpunktes:

### 1.1

Die im Jahr 2021 fortgeschriebene „Landesstrategie für berufliche Orientierung“ des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport bietet einen Handlungsrahmen für eine systematische, individuelle und praxisorientierte Berufsorientierung an brandenburgischen Schulen. Im April 2024 wurde hierzu eine Verwaltungsvorschrift veröffentlicht, die die schulische Selbstständigkeit stärkt, den Berufswahlprozess bedarfsorientierter begleitet, Kooperationen mit externen Partnern fördert und die Elternarbeit intensiviert. Neu ist, dass Berufsorientierungskonzepte alle vier Jahre überprüft werden und Gespräche zwischen Schulen und Schulamt stattfinden. Der Berufswahlpass ist nicht mehr verpflichtend, digitale Portfolioinstrumente können alternativ genutzt werden.

### 1.2

Das Projekt INISEK I, mit welchem Unterstützungsangebote der Konzepte für eine berufliche Orientierung gefördert wurden, endete nach einer zeitlichen Verlängerung am 31.12.2022. Es wurde durch ein Nachfolgeprogramm mit dem Titel „Praxisnahe Berufsorientierung“ (PraxisBO) abgelöst. Die Stiftung Sozialwissenschaftliches und Politikwissenschaftliches Institut (SPI) ist als Regionalpartner Süd-Ost im Rahmen dieses Programmes u. a. zuständig für die Umsetzung im Landkreis Oder-Spree. Das Förderprogramm Europäischer Sozialfonds ESF+ zur PraxisBO konzentriert sich unter Berücksichtigung der erfolgreichen Grundsätze von INISEK auf die vertiefte Berufsorientierung. Hierzu wird, wie bisher, die Durchführung von Berufsorientierungsprojekten gefördert. Zudem werden durch die PraxisBO-Regionalpartner auch

wieder Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrkräfte zu Themen der Beruflichen Orientierung organisiert. Nähere Informationen zur Programmumsetzung sind zu finden unter:

<https://www.stiftung-spi.de/service/projekte/detail/programm-praxisnahe-berufsorientierung>

### 1.3

Gemäß § 33 SGB III ist die Agentur für Arbeit mit ihren Berufsberatungsteams und dem Berufsinformationszentrum (BIZ) in Frankfurt (Oder) für die Berufsorientierung zuständig. Schüler im RWK können sich dort über Berufswahlmöglichkeiten informieren. Ergänzend haben öffentliche Einrichtungen in Frankfurt (Oder) die Jugendberufsagentur gegründet, die Schülern und Eltern bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven hilft. Zudem gibt es umfangreiche digitale Angebote zur Unterstützung der Berufsorientierung.

Die Träger des SGB II (Jobcenter) unterstützen Jugendliche aus Familienbedarfsgemeinschaften durch Gespräche über die beruflichen Vorstellungen und beim Berufs- und Studienorientierungsprozess. Dabei arbeiten die Träger des SGB II eng mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder im Bedarfsfall mit der Jugendberufsagentur in Frankfurt (Oder) bzw. im Landkreis Oder-Spree mit dem Jugend- oder Sozialamt zusammen. Ein weiterer Standort für eine Jugendberufsagentur wird aktuell mit Beteiligung des kommunalen Jobcenters in Eisenhüttenstadt errichtet.

## 1.4

Ergänzt werden die genannten Angebote durch die folgenden Berufsorientierungsangebote der Kammern im Kammerbezirk und im RWK, die sich dabei auf die Berufe des Dualen Systems konzentrieren:

### 1.4.1

Die IHK Ostbrandenburg bot Schulen ein „digitales schwarzes Brett“ für Termin- und Informationsangebote sowie eine kostenfreie App für Berufsorientierungsaktionen an. Etwa 80 Prozent der weiterführenden Schulen im Kammerbezirk nutzten dieses Angebot und schlossen Kooperationsvereinbarungen mit der IHK ab. Künftig ist die App kostenpflichtig.

### 1.4.2

Die Mitarbeiter für Fachkräftesicherung der Kammern informieren die Schüler der 8. bis 13. Klassen im Rahmen der beruflichen Orientierung und nutzen dafür auch Elternabende und BO-Messen in der Region (z. B. Tage der offenen Tür, Messe „Startzeit“). Im Unterschied zur Berufsberatung der Agentur für Arbeit konzentrieren sich die Kammern auf die Berufe im Dualen System und können – auch aufgrund der Nähe zu den Ausbildungsbetrieben und der Ausbildungspraxis – in der Beratung inhaltlich in die Tiefe gehen. Im RWK und im Umland sind dies 10 Schulen in Frankfurt (Oder), Eisenhüttenstadt, Neuzelle, Müllrose, Beeskow und Storkow.

### 1.4.3

Die IHK Ostbrandenburg bietet allen interessierten Schulen an, einen Auszubildenden als Ausbildungsbotschafter in die Schulklassen zu entsenden, der über sein Unternehmen und seine Erfahrungen mit der Berufsausbildung „auf Augenhöhe“ berichten kann. Hierzu hat die IHK rund 115 Auszubildende aus Unternehmen des Kammerbezirks gewonnen, sie für die Aufgabe vorbereitet und entsprechend qualifiziert. Bisher nutzten 45 Schulen im Kammerbezirk das Angebot.

### 1.4.4

Im Arbeitskreis „Unsere Region = Deine Zukunft“ stimmen sich die Mitglieder (Vertreter der Stadtverwaltungen, der HWK, der IHK, der Arbeitsagentur, des Jobcenters und aus Bildungseinrichtungen) zu Maßnahmen im Rahmen der Fachkräftesicherung ab und planen vorrangig Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung.

### 1.4.5

Die Präsenzstelle der Hochschulen des Landes Brandenburg in Fürstenwalde berät zu Studien- und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an den Hochschulen Brandenburgs. Im Weiteren unterstützt die Präsenzstelle Betriebe bei der Vernetzung mit Forschungseinrichtungen. Die Angebote und Aktivitäten der Studienorientierung werden im Hochschulrahmenvertrag sowie den Hochschulverträgen zwischen den einzelnen Hochschulen einerseits und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) andererseits hochschulindividuell fixiert.



Die Europa-Universität Viadrina (EUV) bietet auf dieser Grundlage verschiedene Studienberatungsangebote an, die von Informations- und Orientierungswochen, über ein Schnupperstudium bis hin zu individuellen Beratungsangeboten reichen.

- Tage der offenen Tür bei einzelnen Bildungseinrichtungen, wie z. B. den Oberstufenzentren, schulischen Berufsausbildungseinrichtungen oder Bildungsdienstleistern, bei einzelnen Unternehmen und der Europa-Universität Viadrina

## 1.5

Ausbildungsmessen haben vor allem die Funktion, einen allgemeinen Überblick über Ausbildungsangebote, Unternehmen und Berufsmöglichkeiten zu geben.

Messeangebote in der Region sind:

- Die „Startzeit“ findet an verschiedenen Orten in Frankfurt (Oder) und im Landkreis Oder-Spree statt. Organisiert wird sie durch das Kompetenznetzwerk Fachkräftesicherung Ostbrandenburg e. V.
- Die Ausbildungs- und Karrieremesse – Die „Mitmach-Messe“ – als gemeinsame Ausbildungsmesse wird von ansässigen Akteuren der Stadt Frankfurt (Oder), der Agentur für Arbeit, der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer sowie der Wirtschaftsförderung aktuell einmal im Jahr in Frankfurt (Oder) durchgeführt
- Berufsorientierungstourneen (BOT/BOT junior) welche für Eltern, Schüler, Lehrer sowie Berufsberater durchgeführt werden. Ziel der BOTn ist das Kennenlernen von Unternehmen der Region und der jeweiligen internen Arbeitsabläufe
- Der „Zukunftstag“ als bundesweites Format, bei dem Schüler Ausbildungsbetriebe und -möglichkeiten kennenlernen können

## 1.6

Weitere Berufsorientierungsformate, mit denen einzelne oder mehrere Berufsfelder vorgestellt werden und die zum praktischen Ausprobieren und Mitmachen einladen, wurden im RWK mit Mitteln des GRW-Regionalbudgets gemeinsam mit Partnern entwickelt und vor allem in Kooperation mit dem Handwerk bzw. der Handwerkskammer und einzelnen Innungen umgesetzt. Dies sind:

- Die von der HWK Frankfurt (Oder) jährlich organisierten Lehrberufeschauen bieten Jugendlichen die Möglichkeit, sich an verschiedenen Stationen praktisch in unterschiedlichen Handwerksberufen auszuprobieren. 400 bis 500 Schüler nehmen daran teil. Ein digitales Quiz motiviert die Jugendlichen, den gesamten Parcours zu durchlaufen. Die Akquise der Teilnehmer erfolgt über die Handwerkskammer und Betriebe, die die Schulen direkt ansprechen
- „Berufe mit Speed“ – Messe sowie Berufsorientierung mit sportlichen Wettbewerben verbinden. Hier haben die Schüler ab Klasse 8 die Möglichkeit, sich bei Mitmach-Angeboten der teilnehmenden Unternehmen beruflich zu informieren. Im Rahmen eines parallel stattfindenden

Sportwettbewerbs können Schülermannschaften der teilnehmenden Schulen gegeneinander antreten und einen Pokal gewinnen. Im Rahmen einer BOTjunior werden gezielt Schüler ab Klasse 9 angesprochen, die sich für bestimmte Gewerke (z. B. Elektro und Metall) interessieren, an einem Schnuppertag in einem ausgewählten Unternehmen im RWK teilzunehmen

- Das Handwerkercamp in Lebus ist ein Angebot für Grundschüler zwischen Frankfurt (Oder) und Seelow, welches jährlich durch die Maler- und Lackiererinnung Oderland in Lebus durchgeführt wird. Auch hier können die teilnehmenden Schüler sich in verschiedenen Handwerken ausprobieren und die Berufe kennenlernen. Dieses Angebot richtet sich auch an Förderschulen

Die hier aufgeführten Formate verbinden praxisnahe Berufsorientierung mit Event-Charakter, um Neugier und Interesse zu wecken. Ziel ist, das Image der Ausbildung, besonders im Handwerk, zu verbessern. Im Rahmen des RWK-Projektes wurde ein Handlungsleitfaden für Lehrer erstellt, um Schüler gezielt auf Lehrberufeschauen vorzubereiten und das Interesse an den Ausbildungsangeboten der teilnehmenden Betriebe zu fördern.

---

## 1.7

Im April 2024 fand erstmalig ein Runder Tisch „#KC\_Talk: together we connect“ im KarriereCenter Eisenhüttenstadt statt. Das Ziel ist, eine Möglichkeit zu schaffen, dass Unternehmer der Stadt mit der Zielgruppe Schüler, Eltern, Lehrer zum Thema berufliche Möglichkeiten in der Region ins Gespräch

kommen und darüber diskutieren, welche beruflichen Chancen bestehen und welche Unterstützungsleistungen bei der Berufswahl notwendig sind. Dieser Talk soll regelmäßig fortgesetzt werden.

---

## 1.8

Weitergehende Angebote, die den individuellen Berufswahl- und Bewerbungsprozess durch die Beratung und Begleitung von einzelnen Jugendlichen unterstützen, sind:

- Projekt der HWK zur „Passgenauen Besetzung“: Individuelle Beratung und Bewerbercheck für ausbildungsplatzsuchende Jugendliche
- Förderangebote der Agentur für Arbeit: Begleitung beim Berufseinstieg
- BOF-Programm des Bundes: Berufsorientierung für Zugewanderte, durchgeführt in Handwerksbildungsstätten
- Potenzialanalyse durch KobraNet: Unterstützung von Schülern der 7. Klasse bei der Entdeckung ihrer Stärken und Interessen
- Beratungsangebote des KarriereCenters: Workshops und individuelle Beratung zur Persönlichkeitsentwicklung auf dem Weg ins Berufsleben

---

## 1.9

Die „Digitalen Elternabende“ des Netzwerks Zukunft. Schule Wirtschaft für Brandenburg e. V. und die „Wochen der digitalen Elternabende der Agentur für Arbeit“ sind ein weiteres Instrument, um Eltern über die Angebote

im RWK zu informieren. Hier beteiligen sich die Wirtschaftskammern, die Arbeitsagentur sowie die Präsenzstellen der Viadrina und der TU Wildau und informieren über die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung.

Zur Bekanntmachung aller regionalen Angebote zur beruflichen Orientierung, bei allen an der Berufsauswahl beteiligten Personen (Eltern, Schüler, Lehrer), gibt es im RWK folgende Instrumente:

- Die Lehrstellenbörsen der beiden Kammern und der Agentur für Arbeit, die online verfügbar sind und die gesamte Region abdecken bzw. in die bundesweite Lehrstellenbörse der Anbieter integriert sind
- Die Schul-Cloud: Sie kann genutzt werden, um Termine für Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung bei Schülern, Eltern und Lehrern bekannt zu machen
- Der Veranstaltungskalender des Karriere-Centers Ostbrandenburg, welcher im Rahmen vom InnoVET-Projekt entwickelt wurde. Er soll genutzt werden, um Termine von Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung im RWK öffentlich bekannt zu machen. Da das Projekt im Herbst 2024 ausgelaufen ist, wird aktuell nach Lösungen zur Fortführung über das Projektende hinaus gesucht

---

Das Projekt ist gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ – GRW-Infrastruktur.

## 1.10

In den letzten Jahren hat der RWK – mit Unterstützung aus dem GRW-Regionalbudget verschiedene Aktivitäten auf den Weg gebracht. Dies betrifft vor allem den Bereich der Berufsorientierung. Damit hat er wichtige Impulse, insbesondere für das Handlungsfeld 1 des Gesamtkonzepts zur Fachkräftesicherung, gesetzt.





# Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Um die Berufs- und Studienorientierung weiterhin flächendeckend an den Schulen der SEK I und II im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt zu verankern, sind zeitnahe Maßnahmen nötig. Die folgenden Handlungsempfehlungen bieten konkrete Ansätze, um Schulen zu unterstützen und Schüler praxisnah auf den regionalen Arbeitsmarkt vorzubereiten:

Es muss eine **Bündelung aller Informationsangebote und -formate** zur Berufsorientierung und zu freien Ausbildungsplätzen erfolgen. Der Fokus sollte darauf liegen, Synergien zwischen den Akteuren zu schaffen, die Effizienz zu erhöhen und den Zugang für die Zielgruppen zu optimieren. Dazu muss gesichert sein, dass es z. B. durch die Nutzung des Veranstaltungskalenders des KarriereCenters einen überschaubaren Gesamtüberblick für Schüler und Eltern über die Ausbildungsangebote der gesamten Arbeitsmarktregion gibt. Die Informationen sollten regelmäßig aktualisiert und in verständlicher Form den Zielgruppen präsentiert werden.

Eine **kostenfreie Teilnahme von Betrieben und Einrichtungen** sollte grundsätzlich bei der Organisation von Ausbildungsmessen in der Region geprüft werden, um die Zahl der interessierten Aussteller zu erhöhen. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnahme an Berufsorientierungsmessen, insbesondere für kleine und mittlere Betriebe, dann attraktiv wird, wenn keine Teilnahmegebühren anfallen, was zu einer steigenden Teilnehmerzahl führt. Die Teilnahmegebühren könnten von Kammern, Wirtschaftsverbänden, Arbeitsagenturen oder anderen Akteuren übernommen werden.

Das **Format der Messen zur beruflichen Orientierung**, welche mit sportlichen Aktivitäten verbunden sind, sollten in jedem Jahr mindestens einmal stattfinden. Dabei sollte der Sportwettbewerb zeitlich von den Möglichkeiten der beruflichen Orientierung getrennt werden. Die Auswertung von Befragungen hat ergeben, dass die Durchführungsorte Eisenhüttenstadt und Frankfurt (Oder) wechseln und die Teilnehmerzahl nicht mehr als 500 Schüler betragen sollte.

**Digitale Berufsorientierungsformate** werden durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt für die berufliche Entscheidungsfindung in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Auch wenn aktuell noch viele Schüler die persönliche Beratung bevorzugen, sollten sie frühzeitig lernen, digitale Tools zu nutzen. Dazu müssen diese Formate fest in den Schulalltag integriert werden. Lehrer müssen befähigt werden, diese Tools wirksam im Unterricht einzusetzen. Das Schulamt sollte hierbei als Multiplikator und Koordinator fungieren und folgende Aufgaben übernehmen:

- die Koordination von Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte zur Kompetenzvermittlung für die Nutzung digitaler Formate
- die Unterstützung bei der Bereitstellung der technischen Ausstattung
- die Koordinierung einer Kooperation zwischen den Schulen, der Agentur für Arbeit sowie regionalen Unternehmen zur Unterstützung der Lehrkräfte durch die Bereitstellung von aktuellen Berufsorientierungsinhalten sowie
- die Qualitätssicherung und regelmäßige Aktualisierung der digitalen Angebote

Die **Berufsorientierungstourneen müssen verstetigt und die Finanzierung gesichert werden:**

Der Vorteil dieser Tourneen liegt darin, dass Schüler/Lehrer/Berufsberater sich ein authentisches Bild von verschiedenen Berufsfeldern machen können und frühzeitig Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern erhalten. Das fördert ein besseres Verständnis der beruflichen Anforderungen und erleichtert die Entscheidungsfindung bei der Berufswahl, insbesondere im Hinblick auf lokale Karrierechancen. Es handelt sich hierbei um ein niederschwelliges, aber sehr effizientes Angebot, was individuell auch in nur einem Unternehmen umgesetzt werden kann.

**Niederschwellige Bewerbungsverfahren**

**anbieten:** Ziel muss sein, Betriebe davon zu überzeugen, niederschwellige digitale Bewerbungsverfahren anzubieten, die speziell auf die Bedürfnisse und Kompetenzen junger Bewerber abgestimmt sind. Die Akteure des Arbeitsmarktes beider Städte könnten hierfür Best-Practice-Beispiele präsentieren.

**Ausbildungsmarketing der Unternehmen**

**muss verbessert werden:** Aufgabe in den nächsten Jahren sollte es deshalb unter anderem sein, Unternehmen aufzuzeigen, wie sie über die sozialen Medien ein ansprechendes Ausbildungsmarketing entwickeln können. Kurzfristig können hier die Kammern Beratungsangebote bereitstellen.

Eine **Intensivierung der Elternarbeit**, z. B. durch gezielte Informationsveranstaltungen, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Eltern, können helfen, Berufsperspektiven und Karrierechancen in der Region als Alternative zu Abitur oder Studium aufzuzeigen. Oft fühlen sich

Eltern unzureichend informiert und benötigen detaillierte Informationen über passende Berufe für ihre Kinder und deren Zukunftschancen. Die „Elternpower“-Website des Landes Brandenburg [elternpower-brandenburg.de](http://elternpower-brandenburg.de) bietet eine hilfreiche Einstiegshilfe und sollte stärker beworben und regelmäßig mit regionalen Inhalten ergänzt werden.

**Einbindung von Handwerksmeistern**, Insti-

tutionen usw. in die Berufsorientierung an Schulen: Handwerksmeister bzw. Mitarbeiter von Institutionen sollten praxisnahe Workshops und Vorträge in Schulklassen anbieten. Dabei können sie bzw. ein aktueller Azubi den Schülern berufstypische und handwerkliche Tätigkeiten näherbringen, ihre beruflichen Erfahrungen teilen und über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im jeweiligen Ausbildungsberuf informieren. Ziel ist es, das Interesse der Schüler für eine duale Ausbildung zu wecken und ihnen praktische Perspektiven für eine Ausbildung in der Region aufzuzeigen.

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Durch die langfristige Umsetzung der folgenden Empfehlungen kann eine systematische und praxisorientierte Berufs- und Studienorientierung an allen Schulen der SEK I und II im RWK etabliert werden. Dies stellt sicher, dass alle Schüler fundiert und individuell auf ihren Berufswahlprozess vorbereitet werden und die Chancen der regionalen Arbeitsmärkte erkennen.

Ein **Ausbau der grenzüberschreitenden Aktivitäten** mit polnischen Schulen mit dem Ziel, junge Polen über die dualen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im RWK zu informieren, könnte über eine digitale Plattform erreicht werden. Hierüber könnte auch eine Vernetzung von Unternehmen des RWK und polnischen technischen Schulen erfolgen. Praktische Ausbildungsabschnitte in deutschen Unternehmen könnten so ein Teil der polnischen Berufsausbildung sein. Hierzu gibt es bereits „Best-Practice-Beispiele“ mit Frankfurter Betrieben, die breiter bekannt gemacht werden müssen.

**Verpflichtende Berufsorientierungsprojekte:** Jede Schule (Oberschulen, Gesamtschulen, Gymnasien, Oberstufenzentren) in der RWK-Region sollte jährlich mindestens ein verpflichtendes Berufsorientierungsprojekt in Kooperation mit regionalen Unternehmen durchführen, welches praktische Erfahrungen vermittelt und auf lokale Ausbildungsmöglichkeiten hinweist. Langfristige Partnerschaften mit regionalen Unternehmen (z. B. durch Praktikaangebote, Schülerfirmen und andere praktische Lernformate usw.) können auch dazu beitragen, dass Schüler konkrete Einblicke in verschiedene Berufsfelder erhalten.

**Einbindung digitaler Plattformen:** Schulen sollten digitale Plattformen, E-Learning-Module und Apps zur Berufsorientierung verpflichtend nutzen, um Schüler bei der Erkundung ihrer Interessen und Stärken zu unterstützen. Digitale Portfolioinstrumente zur Dokumentation des Berufsorientierungsprozesses sollten verbindlich eingeführt werden. Zudem sollten Online-Bewerbstrainings und virtuelle Berufserkundungen als feste Bestandteile der Berufsorientierung etabliert werden, um praxisnahe Einblicke und wichtige Kompetenzen zu vermitteln.

Zur Umsetzung empfiehlt sich die Bereitstellung von finanziellen Mitteln.

**KI in der Berufsorientierung** von Schülern anwenden: Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) kann die Berufsorientierung von Schülern effektiv gestaltet werden und ihnen helfen, fundierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft zu treffen. So können durch KI große Datenmengen analysiert werden, um aktuelle Trends auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren. Schüler erhalten Informationen zu gefragten Berufen, Verdienstmöglichkeiten und zukünftigen Entwicklungen. KI-gestützte Plattformen oder Chatbots helfen Schülern, ihre Interessen und Stärken zu identifizieren und passende Berufsfelder sowie Bildungswege und Qualifikationen vorzuschlagen. Simulationsbasierte KI-Anwendungen bieten Einblicke in Berufe, ohne physische Anwesenheit am Arbeitsplatz, und erleichtern so die berufliche Entscheidungsfindung. Plattformen vernetzen Schüler mit Unternehmen und Fachleuten, um berufliche Einblicke und direkte Kontakte zu ermöglichen.

**Fortbildungen für Lehrkräfte:** Langfristig sollten Lehrer regelmäßig Fortbildungen zur Berufs- und Studienorientierung absolvieren. Diese Fortbildungen sollten sich auf aktuelle Entwicklungen im Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Anforderungen an moderne Berufe konzentrieren. Auch muss die kontinuierliche Fortbildung von Lehrern zum Thema Künstliche Intelligenz (KI) stattfinden und systematisch gefördert werden. Lehrkräfte sollten befähigt werden, KI-basierte Tools und Plattformen in den Unterricht sowie in die Berufsorientierung zu integrieren. Dies wird ihnen ermöglichen, Schüler gezielt auf die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt vorzubereiten.



## Handlungsfeld 1 | Punkt 2

2. Schulabgänger sollen auch für berufliche vollqualifizierende Bildungsgänge gewonnen werden. Mit geeigneten Maßnahmen sollen sie über die beruflichen Möglichkeiten in der Region informiert und auf eine berufliche Erstausbildung im RWK hin orientiert werden.



**Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in der Region spiegelt nicht immer den tatsächlichen Fachkräftebedarf wider. In einigen Branchen kommt es zu zyklischen Schwankungen, während in anderen der Bedarf kontinuierlich steigt. Es gibt Betriebe, die freie Lehrstellen nicht melden. Ein breites Angebot an Bildungswegen in der Region ist daher unerlässlich, um sicherzustellen, dass genügend Fachkräfte für die Zukunft ausgebildet werden.**

## 2.1

Einen Überblick über freie Lehrstellen im RWK bieten die Lehrstellenbörsen der Agentur für Arbeit und der Handwerkskammer Frankfurt (Oder), der IHK-Ausbildungsatlas sowie das Fachkräfteportal Brandenburg. Betriebe veröffentlichen dort ihre Ausbildungsangebote und zusätzliche Leistungen. Die Kammern unterstützen bei der Verbreitung über Social Media und bieten kostenfreie Workshops für Ausbildungsmarketing und -rekrutierung an.

## 2.2

Die vollzeitschulischen Bildungsgänge in den Oberstufenzentren (OSZ) des RWK bieten eine Vielzahl von beruflichen Qualifizierungsoptionen. Diese Bildungsgänge führen überwiegend in schulischer Form zu einem Berufsabschluss, wobei für die Teilnehmenden BAföG beantragt werden kann. Jugendliche werden hier beispielsweise auf Ausbildungen im Sozialwesen, in der Krankenpflege oder im Bereich Erziehung vorbereitet. Die Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe e. V. in Eisenhüttenstadt bietet darüber hinaus spezialisierte Qualifizierungsabschlüsse im Gesundheits- und Pflegebereich an. Diese Angebote erweitern die beruflichen Perspektiven für junge Menschen in der Region.

## 2.3

Der Bund und das Land Brandenburg stellen Förderangebote bereit, um Anreize zu schaffen, eine Ausbildung im Unternehmen vor Ort zu beginnen. Dies sind insbesondere:

- Das Azubi-Ticket Berlin-Brandenburg – dieses Angebot erleichtert den Jugendlichen die Mobilität und senkt die Kosten für den täglichen Arbeitsweg
- Die Förderung im Rahmen der Assistierten Ausbildung flex – diese Förderung bietet umfassende Unterstützung während der Ausbildung, z. B. durch Nachhilfe oder individuelle Begleitung
- Die Begleit- und Unterstützungsleistungen der VerAplus Experten – allein in Ostbrandenburg sind ca. 40 bis 50 Senior Experten gelistet, welche die jungen Menschen bei den Herausforderungen in der Ausbildung unterstützen
- Die Fördermöglichkeit des MWAE im Rahmen der PAV-Richtlinie, die u. a. eine Koordinierungsstelle „Gutes Lernen“ finanziert. Hier werden sowohl von der HWK als auch von der IHK-Projektgesellschaft mbH in Ostbrandenburg Projekte zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen realisiert
- Das Projekt „Türöffner: Zukunft Beruf“ in Brandenburg unterstützt Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. An den Oberstufenzentren (OSZ) in Frankfurt (Oder) und in Fürstenwalde koordinieren lokale Stellen Maßnahmen zur Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen, zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit. Diese Koordinierungsstellen dienen als zentrale Anlaufstellen für Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte und Betriebe und vermitteln passende Unterstützungsangebote. Das Projekt wird durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Brandenburg finanziert



# Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Um Schulabgänger kurzfristig, u. a. auch für berufliche vollqualifizierende Bildungsgänge im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt zu gewinnen, sind rasch umsetzbare Maßnahmen entscheidend. Folgende Empfehlungen können zusätzliche Anreize schaffen, eine Ausbildung in der Region aufzunehmen:

**Kritische Prüfung des Angebots** vollzeitschulischer Bildungsgänge: Angesichts der Vielfalt an regionalen Ausbildungsplatzangeboten sollte das Angebot an vollzeitschulischen Bildungsgängen kontinuierlich überprüft werden. Eine stärkere Fokussierung auf duale Ausbildungsgänge, die in der Region bessere Arbeitsmarktchancen bieten, könnte langfristig zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen. Im Weiteren sollte die Effektivität der BFG-Klassen an den OSZ erhöht werden. Hier muss ein Anreizsystem geschaffen werden, das die aktive Teilnahme der Schüler fördert und ihre Motivation steigert. Dies könnte durch engere Kooperationen mit regionalen Unternehmen geschehen, um Praktika oder projektbezogene Lernabschnitte in den Unterricht zu integrieren. Zusätzlich sollten verstärkte Maßnahmen zur individuellen Betreuung und beruflichen Orientierung eingeführt werden, um Schüler gezielt in freie Lehrstellen zu vermitteln und sie besser auf eine Ausbildung vorzubereiten.

**Förderung von Kooperationen** zwischen Betrieben und Schulen: Die Zusammenarbeit zwischen lokalen Unternehmen und Schulen sollte weiter intensiviert werden, um die Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort besser bekannt zu machen. Hierzu könnten regelmäßige Austauschformate (eventuell im Rahmen eines runden Tisches Berufsorientierung) entwickelt werden. Die Einbindung von Handwerksmeistern in den Unterricht kann praxisnahe Einblicke für die Schüler vermitteln und eine umfassende Berufsorientierung zu regionalen Ausbildungsinhalten sowie eine direkte Verbindung zu freien Lehrstellen schaffen.

**Einführung einer AzubiCard:** Durch die Einführung einer AzubiCard entstehen sowohl für Auszubildende als auch für Unternehmen viele Vorteile. Für Auszubildende können die

finanziellen Ersparnisse (wie z. B. Rabatte bei Einzelhändlern) und zusätzliche Angebote eine wichtige Unterstützung darstellen. Unternehmen profitieren von einer verbesserten Attraktivität als Arbeitgeber und einer gesteigerten Motivation und Bindung ihrer Auszubildenden. Das derzeitige Angebot einer AzubiCard der IHK Ostbrandenburg sollte auf das Handwerk ausgeweitet werden.

<https://www.azubicard.de/ostbrandenburg/>

**Weiterleitung von Ausbildungsplatzbewerbern an andere Unternehmen:** Betriebe mit vielen Bewerbern sollten qualifizierte, aber nicht berücksichtigte Bewerber an andere Unternehmen in der Region weiterempfehlen. Dies stärkt das regionale Ausbildungsnetzwerk, unterstützt die Fachkräftesicherung und hilft jungen Menschen, passende Ausbildungsplätze zu finden. Unternehmen müssen aber sicherstellen, dass alle Datenschutzvorgaben eingehalten werden, um die Rechte der Bewerber zu schützen. Es empfiehlt sich zu prüfen, ob im RWK eine zentrale „Anlaufstelle“ eingerichtet werden könnte, die als Vermittler zwischen den Unternehmen fungiert. Eine digitale Plattform könnte dazu beitragen, dass Bewerber, die nicht angenommen wurden, hier ihre Daten für andere Betriebe veröffentlichen.





rwk-ff.de/WilkoSchwaibitz

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Um langfristig qualifizierte Fachkräfte in der Region zu sichern, ist es entscheidend, Schulabgängern attraktive Perspektiven in der Region zu bieten. Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, die regionale Bildungsinfrastruktur zu stärken und Ausbildungsanreize zu schaffen, um den Fachkräftebedarf auch in den kommenden 5 bis 15 Jahren zu decken:

**Modernisierung der OSZ:** Um die Attraktivität der dualen Ausbildung sowie auch der vollzeitschulischen Bildungsgänge zu erhöhen, sollten die Oberstufenzentren im RWK kontinuierlich modernisiert werden. Dies umfasst sowohl die technische Ausstattung als auch die Anpassung der Lehrpläne an aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes, insbesondere im Bereich Digitalisierung und Zukunftsbranchen wie Gesundheits- und Pflegeberufe.

**Förderung der Mobilität:** Ein zentrales Problem

für die Schüler bei der Absolvierung von Praktika sowie für Azubis bei der Erreichung des Ausbildungsbetriebes oder der Berufsschule ist oftmals die eingeschränkte Mobilität. Hier müssen noch attraktivere Möglichkeiten gefunden werden, um ein Azubi-Ticket zu finanzieren und Fahrkosten für Schüler zu minimieren. Um eine bessere Erreichbarkeit von Betrieben zu gewährleisten, könnten Maßnahmen wie z. B. ein gezielter Shuttle-Service, Möglichkeiten eines Fahrradleasings usw. geprüft und angeboten werden.

## Handlungsfeld 1 | Punkt 3

### 3. qualifizierte Nachwuchskräfte, die in der Region ausgebildet wurden, beim Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung bzw. nach einem akademischen Hochschulabschluss in der Region halten.

Um die in der Region ausgebildeten Nachwuchskräfte sowie Hochschulabsolventen auch nach Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums in der Region zu halten, setzt das Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung auf eine erhöhte Transparenz der regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten und gezielte Unterstützungsmaßnahmen an der zweiten Schwelle – Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Die Übernahmequote von Auszubildenden lag 2022 in Ost- und Westdeutschland bei jeweils

74 Prozent (Statista 2023). Größere Betriebe weisen tendenziell höhere Übernahmequoten auf. Es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf, um die regionale Bindung von Nachwuchskräften zu erhöhen.

#### 3.1

Im Fachkräfteportal Brandenburg sowie über die Agentur für Arbeit erhalten Interessierte einen Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten im RWK.

## 3.2

Der Übergang von Hochschulabsolventen in den Beruf wird an der Europa-Universität Viadrina (EUV) durch das Career Center mit vielfältigen Informations-, Beratungs-, Trainings- und Veranstaltungsformaten unterstützt. Im Job- und Praktika-Portal „Stellenticket“ der EUV finden sich weit über 100 Angebote von Firmen und Institutionen für Praktika, Abschlussarbeiten und Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Gros der Angebote stammt aus der Region Berlin. Angebote aus dem RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt bleiben dabei die Ausnahme.

---

## 3.3

Das „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“ ist die erste digitale Anlaufstelle für junge Menschen aus vier Bundesländern mit Studienzweifeln oder nach einem Studienabbruch. Auf <https://www.queraufstieg.de/>, Instagram und im Studienabbruch-Podcast erhalten sie Informationen und Orientierung zur beruflichen Neuorientierung. Das Webportal vermittelt zudem kostenfreie Beratungsangebote in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen, die im Entscheidungsprozess unterstützen und dabei helfen, individuelle Stärken und passende Karrierewege zu finden – ob Studium oder Ausbildung.

---

## 3.4

Darüber hinaus nutzt der RWK bereits die Angebote der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) Arbeit, die im Rahmen des

Veranstaltungsformats „STUDENTS on TOUR“ gezielt Studierende einer Fachrichtung mit interessierten Betrieben aus der Region in Kontakt miteinander bringt. Diese Formate sind ein guter Ansatz, könnten jedoch intensiviert und regionaler ausgerichtet werden.

---

## 3.5

Angesichts der gestiegenen Übernahmequoten an der sogenannten zweiten Schwelle hat sich das Problem „Nachwuchskräfte halten und binden“ auch auf die vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen sowie auf das Problem der Durchfallerquoten bei den Abschlussprüfungen verlagert. Aufgrund der veränderten Situation auf dem Ausbildungsmarkt gehen die vorzeitigen Auflösungen von Ausbildungsverträgen zunehmend auch von den Auszubildenden aus. Allerdings ist nicht jede vorzeitige Vertragslösung mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen, sondern kann auch einen Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des beruflichen Ausbildungsgangs bedeuten. Von Seiten der Kammern sind es die Ausbildungs- und Weiterbildungsberater, die bei einer drohenden vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsvertrages als Ansprechpartner sowohl für die Betriebe als auch für die Auszubildenden zur Verfügung stehen.

# Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Diese kurzfristigen Handlungsempfehlungen zielen darauf ab, die Übergänge in den regionalen Arbeitsmarkt zu erleichtern, die Transparenz von Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen und die Zusammenarbeit, vor allem zwischen Hochschulen und Unternehmen, zu stärken.

## **Gezielte Ansprache von Studienabbrechern:**

Die Rekrutierung von Studienabbrechern für berufliche Ausbildungen ist ein vielversprechender Ansatz zur Fachkräftesicherung. Hochschulen in der Region, wie die in Eberswalde, Wildau, Cottbus und Berlin, sollten verstärkt über die Ausbildungsmöglichkeiten im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt informieren. Dies könnte durch Informationstafeln in den Hochschulen, den Career-Services sowie durch zielgerichtete Stellenangebote auf Firmenwebsites und Social-Media-Präsenzen geschehen. Das „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“ sollte gezielt bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen, u. a. auch durch die Nutzung der interaktiven Plattform „QuerNavi“.

## **Stärkung der Kooperation mit regionalen Unternehmen:**

Unternehmen aus der RWK-Region sollten enger mit den Hochschulen zusammenarbeiten, um gezielt Praktika, Möglichkeiten zur Themenfindung und Unterstützung bei der Erstellung von Abschlussarbeiten und direkte Berufseinstiege anzubieten. Dies könnte durch ein regionales Unternehmensnetzwerk unterstützt werden, welches regelmäßig mit den Hochschulen kommuniziert und gemeinsam Strategien

zur Bindung von Absolventen entwickelt. Die Bekanntmachung freier Ausbildungs- und Arbeitsplätze sollte verstärkt über digitale Kanäle erfolgen. Neben traditionellen Jobbörsen und Websites müssen soziale Medien wie LinkedIn, Facebook und Instagram intensiver genutzt werden, um gezielt jüngere Zielgruppen anzusprechen und die Reichweite regionaler Angebote zu erhöhen.

## **Unternehmen für das Angebot dualer Studiengänge öffnen:**

Duale Studiengänge machen die Unternehmen sehr attraktiv für Abiturienten, da sie eine Kombination des Erwerbs eines Berufsabschlusses mit finanzieller Vergütung mit dem Erwerb eines akademischen Abschlusses verbinden. So können junge Talente frühzeitig in den Betrieb eingebunden und praxisnah auf die künftigen Aufgaben vorbereitet werden. Die regionalen Betriebe müssen verstärkt über diese Möglichkeiten informiert und bei der Umsetzung unterstützt werden. Die Kammern könnten hierbei maßgeblich unterstützen.

**Der Einsatz der Transferstelle des RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt** – zur Vernetzung kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) und regionalen Forschungseinrichtun-

gen – kann die Attraktivität der Unternehmen für Studierende deutlich erhöhen, da hierdurch innovative Projekte und Kooperationen mit lokalen Unternehmen gefördert werden. Studierende erhalten so die Möglichkeit, an praxisnahen Forschungs- und Entwicklungsprojekten teilzunehmen, was ihre Ausbildung durch wertvolle praktische Erfahrungen ergänzt. Dadurch entstehen potenzielle

Kontakte für Praktika und Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Studium und das Interesse von Studierenden an der Region könnte so gesteigert werden.

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Durch die Umsetzung von folgenden langfristigen Handlungsempfehlungen kann im RWK die regionale Bindung von Fachkräften nachhaltig gestärkt werden. Dabei wird auch das Thema KI eine immer wichtigere Rolle in der Fachkräftesicherung im RWK spielen.

**Qualitätssicherung sowie Prävention von Ausbildungsabbrüchen:** Die wirtschaftsfördernden Institutionen sollten langfristig Projekte zur Qualitätssicherung in der Ausbildung und zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen unterstützen. Dies könnte durch regelmäßige Feedbackgespräche mit Auszubildenden und Betrieben, Mentoring-Programme und flexible Ausbildungsmodelle geschehen, die auf individuelle Bedürfnisse eingehen. Die Angebote der Kammern können für die Maßnahmen genutzt bzw. erweitert werden.

**Förderung der Mobilität:** Es sollte geprüft werden, inwieweit eine Subventionierung der Fahrkosten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln für junge Fachkräfte in den ersten Jahren nach der Ausbildung erfolgen kann,

um die Region für junge Berufseinsteiger attraktiv zu machen. Den Betrieben sollte empfohlen werden, die Fahrtkosten für Arbeitnehmer für die Anfahrtswege zur Arbeit zu übernehmen. Dies steigert die Attraktivität des Unternehmens und hilft, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

**Langfristige Verbindungen zwischen Auszubildenden und Betrieben schaffen:** Unternehmen sollten langfristige Bindungsstrategien entwickeln, wie etwa das frühzeitige Angebot von Übernahmeverträgen, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten oder Teilzeitangebote für Weiterbildung. Diese Strategien sollten aktiv von den Kammern und der WFBB unterstützt werden.



**Unterstützung von Studienabbrechern:** Das „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“ sollte in der Region stärker gefördert und regional angepasst werden, um Studienabbrechern attraktive Alternativen in der dualen Ausbildung oder im Fachkräftebereich zu bieten. Regionale Betriebe sollten gezielt auf diese Talente aufmerksam gemacht und in Programme eingebunden werden, die einen schnellen Wechsel in die Ausbildung ermöglichen.

**Automatisierte Personalrekrutierungs- und Matching-Prozesse:** KI-gestützte Recruiting-Plattformen könnten helfen, den Bewerbungsprozess bei der Suche nach Fachkräften zu optimieren. Die KI-Algorithmen können

Bewerbungen schneller analysieren, die passenden Kandidaten für Unternehmen identifizieren und so den Prozess effizienter gestalten. Zum Beispiel könnten KI-Plattformen genutzt werden, um Bewerberinterviews zu analysieren, Lebensläufe zu prüfen und eine Vorauswahl zu treffen.

**Eine Übersicht über die wichtigsten Aktivitäten und Angebote im Handlungsfeld 1, die sowohl von Dritten im RWK als auch von beiden Kommunen angeboten werden, finden sich in der Aufstellung auf den folgenden Seiten.**



## Übersicht 2

### Aktivitäten im Handlungsfeld 1 „Lokales Nachwuchskräftepotenzial informieren, gewinnen und binden“

**Schüler:** allgemeinbildender Schulen flächendeckend sowie systematisch über Beruf und Studium informieren

### Aktivitäten Dritter im RWK

- Orientierungs- und Handlungsrahmen des MBS (2021)
- Programme und Konzepte der einzelnen Schulen
- Berufsberatung der BA, BIZ sowie PAP/FM in den Jobcentern und Jugendberufsagentur
- Studienberatung und Orientierung der Hochschulen
- Ausbildungs- und Qualifizierungsberater der Kammern
- Ausbildungsbotschafter der IHK
- Projektförderungen PraxisBO



### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- akteursübergreifendes Netzwerk „Unsere Region = Deine Zukunft“ im RWK zur Berufsorientierung bzw. am Übergang Schule/Beruf

### Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Lehrberufeschauen des Handwerks
- Berufsorientierung mit Drachenboot-Tauziehen
- Schulmessen

**Schulabgänger:** für vollqualifizierende Bildungsgänge im Dualen System gewinnen

### Aktivitäten Dritter im RWK

- Ausbildungs- und Qualifizierungsberater der Kammern
- Berufsberatung der Arbeitsagentur und BIZ



## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Bekanntmachung der Angebote über „Die Mitmach-Messe“ Frankfurt (Oder)

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Ausbildungsmessen „Startzeit“
- Ausbildungsmesse Frankfurt (Oder)
- Bustour „Brandenburg will Dich!“

**Schulabgänger:** Transparenz über betriebliche Angebote in der Region

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Online-Lehrstellenbörsen bzw. Ausbildungsatlas der Kammern
- Verschiedene Formate von Ausbildungsmessen (Startzeit, Ausbildungsmesse Frankfurt (Oder) – „Die Mitmach-Messe“)
- Lehrstellen- und Praktikumsbörse der Arbeitsagentur

## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Tag der Berufsorientierung
- Veranstaltungskalender KarriereCenter Ostbrandenburg
- Veranstaltungskalender Netzwerk Zukunft. Schule Wirtschaft
- Digitale Elternabende

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Weiterentwicklung der HWK-Lehrstellenbörse
- Vernetzung der Praktikumsbörse der HWK mit der Arbeitsagentur
- Nutzung Schul-Cloud
- Nutzung Plattform KarriereCenter Ostbran-

denburg zur Bekanntmachung von regionalen Veranstaltungen

**Schulabgänger:** Unternehmen und interne Abläufe kennenlernen

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Tage der offenen Tür (ArcelorMittal, bbw, OSZ, Schule für Gesundheits- und Pflegeberufe u. a. m.)
- Zukunftstag und Schülerbetriebspraktika

## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Veranstaltungskalender KarriereCenter Ostbrandenburg
- Internetseite Zukunftstag Brandenburg
- BOTjunior

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Berufsorientierungs-Tournee BOTjunior
- Zukunftstag in der HWK

**Schulabgänger:** praktisches Erproben in Berufsfeldern/Gewerken

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Projektförderung z. B. im Rahmen von PraxisBO, vertiefte Berufsorientierung
- Schulpatenschaften, wie z. B. zwischen der Maler- und Lackiererinnung Oderland und der Förderschule Frankfurt (Oder)
- Praktikumsbörse der Arbeitsagentur

## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Lehrberufeschau des Handwerks
- Tag der Berufsorientierung
- PraxisBO in den Bildungszentren der Handwerkskammer

- Berufliche Orientierung Geflüchteter (BOF)
- Berufsorientierungspraktikum der Arbeitsagentur
- Azubi-Botschafter (IHK)
- Job-Rallye (IHK)

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Lehrberufeschauen des Handwerks
- Berufsorientierung mit Drachenboot-Tauziehen
- BOTjunior im Handwerk (Metall, Elektro)

**Schulabgänger:** Individuelle Vermittlung unterstützen

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Projektförderungen wie z. B. „Passgenaue Besetzung“ (HWK), Berufseinstiegsbegleitung, Willkommenslotsen (HWK), KAUSA-Landesstelle
- KarriereCenter – InnoVET

## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Nachvermittlungsaktionen der Arbeitsagentur

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Vermittlung von 10 Lehrlingen in Ausbildung

**Qualifizierte Nachwuchskräfte binden:** Qualität der Ausbildung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Förderangebote des SGB II und III: assistierte Ausbildung plus

- Projektförderung im Rahmen von VERA, PAV-Förderung des Landes zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- Ausbilderkonferenz (IHK, HWK)
- Qualitätssiegel für Ausbildungsbetriebe über HWK und IHK

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Akquise „Lehrling des Monats“ der HWK im Rahmen der BO-Veranstaltungen

**Qualifizierte Nachwuchskräfte binden:** Übergang zweite Schwelle und Übergang Hochschule – Unternehmen

## Aktivitäten Dritter im RWK

- Beratungsnetzwerk Queraufstieg
- Ingenieurkammer Brandenburg
- Agentur Duales Studium

## Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- QuerNavi
- Beratung Studienzweifler
- Workshops für Studienabbrecher und Beratende

## Aktivitäten im Rahmen des Projektes

- Einbindung der Ingenieurkammer Brandenburg und der Agentur Duales Studium in BO-Veranstaltungen
- Absprachen zur Bekanntmachung von Ausbildungsangeboten für Studienabbrecher mit der Hochschule für nachhaltige Entwicklung (HNE) Eberswalde





## 4.2 Handlungsfeld 2

### „Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen“

Mit dem zweiten Handlungsfeld „Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen“ setzt das Fachkräftesicherungskonzept ebenfalls an den schon in der Region vorhandenen Arbeitskräftepotenzialen an. Hier geht es um die Menschen, die entweder erwerbslos oder inaktiv sind oder deren Potenzial aufgrund von geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung (noch) nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen wird.

## Maßnahmepakete 4/5/6

Entsprechend wurden im Gesamtkonzept die folgenden Ansatzpunkte für Aktivitäten vorgeschlagen:

- Arbeitskräfteresourcen der in- und ausländischen Beschäftigten sollten durch Personal- und Organisationsentwicklung optimal genutzt und die Erwerbsbedingungen genderorientiert verbessert werden
- Das Arbeitsvolumen von geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten zu erhöhen
- Erwerbslose inkl. der Migranten und Geflüchteten in Beschäftigung integrieren

Die Zuständigkeiten in diesem Handlungsfeld liegen zum einen bei den Unternehmen selbst, die für die Personal- und Organisationsentwicklung und die berufliche Weiterbildung verantwortlich sind. Zum anderen liegen sie auf Seiten der Beschäftigten, die für ihre berufliche Weiterbildung auch eine Eigenverantwortung tragen. Für die Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung liegt die gesetzliche Zuständigkeit bei den Trägern der Leistungen des SGB II und III, den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern.

Für die im RWK lebenden Migranten bzw. Geflüchteten ist zu beachten, dass diese Zielgruppe oftmals einen besonderen Unterstützungsbedarf bei der Integration in den

tions-, Beratungs- und Förderangebote zur Verfügung:

- Die Betriebs- und Qualifizierungsberater der Kammern öffnen Unternehmen für sich und unterstützen die Mitgliedsunternehmen dabei, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und bei Bedarf mit Hilfe der Weiterbildungsberater der Kammern geeignete Weiterbildungsangebote zu finden und zu unterbreiten
- Die Willkommenslotsin der HWK berät Betriebe zu den Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten von Geflüchteten und Migranten. Sie unterstützt außerdem bei der Vermittlung von ausländischen Fachkräften
- Die Servicestelle Fachkräfteeinwanderung der IHK-Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder) unterstützt die Fachkräftesicherung durch Einwanderung und vernetzt Arbeitsmarktakteure in Brandenburg. Die WFBB Arbeit berät Unternehmen neutral zu Fachkräftesicherung, Humanressourcen und Förderprogrammen wie dem Bildungsscheck. Zudem bietet sie Beratung zu „Guter Arbeit“ im Rahmen der GRW-Förderung an. In Workshops hilft die WFBB Betrieben, Bedarfe zu identifizieren, z. B. im betrieblichen Gesundheitsmanagement oder durch Fachkräftenachwuchs-Werbung über Social Media.
- Die Handwerksjunioren (HWK)/Wirtschaftsjunioren (IHK) sind im Rahmen ihrer Netzwerktätigkeit für das Handwerk bzw. für die Industrie u. a. Ansprechpartner für junge Unternehmensgründer – Sie bieten eine Plattform zum Erfahrungsaustausch untereinander und sie unterstützen in den Aufgaben als künftige Führungskraft
- die QCW GmbH ist Träger für ein Projekt, das Unternehmen der Metall- und Elektrobranche in Nord- und Ostbrandenburg berät
- Über die Weiterbildungsdatenbank des Landes Brandenburg können sich Unternehmen und Einzelpersonen über berufliche Weiterbildungsangebote im Land informieren und sich individuell durch die Weiterbildungsberater der WFBB Arbeit beraten lassen: <https://www.wdb-brandenburg.de/>

## 4.2.1

Ergänzend dazu wird von Seiten Dritter eine Vielzahl von Informations-, Beratungs- und Förderangeboten im RWK unterbreitet. Neben privatwirtschaftlichen Angeboten von Unternehmensberatungsfirmen stehen seitens der Kammern, des Landes und des Bundes insbesondere die folgenden Informa-

- Die Landingpage [weiterbildung-brandenburg.de](https://weiterbildung-brandenburg.de) bietet Informationen zu aktuellen Angeboten der beruflichen Weiterbildung
- Die Agentur für Arbeit bietet jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, eine Berufs- und Weiterbildungsberatung inkl. einer Qualifizierungsberatung im Rahmen des SGB III an
- Wenn offene Arbeitsplätze mit Bewerbern besetzt werden, die arbeitslos oder arbeitslos gemeldet sind oder Bürgergeld beziehen, besteht die Möglichkeit, für bis zu 12 Monate einen Antrag auf Eingliederungszuschuss über die Arbeitsagentur zu stellen. Das Ziel dieses Zuschusses ist, die Chancen des Arbeitnehmers auf eine dauerhafte Beschäftigung zu erhöhen
- Durch die Mitarbeiter der Arbeitsagentur erfolgen bei Bedarf Beratungen zu Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz
- Die Beratungsstelle des IQ Netzwerks Brandenburg in Frankfurt (Oder) bei der IHK-Projektgesellschaft mbH unterstützt Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse. Zu den Hauptaufgaben gehören die individuelle Beratung und Unterstützung zur Anerkennung und Unterstützung bei der Identifikation des passenden deutschen Referenzberufs

---

## 4.2.2

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Handlungsfeld zur Verbesserung der Erwerbsbedingungen, insbesondere auf die Geschlechtergerechtigkeit. Neben dem Ausbau der Kinderbetreuung stehen gesetzliche Regelungen und Beratungsangebote zur Verfügung. Förderprogramme wie „Erfolgs-

faktor Familie“ unterstützen Gleichstellung und familienfreundliche Strukturen. In beiden Städten des RWK sind lokale Bündnisse für Familien aktiv, in denen Institutionen, Unternehmen und Einzelpersonen zusammenarbeiten. Die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) der Agentur für Arbeit ist Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

---

## 4.2.3

Die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen ist gesetzlich verankerte Aufgabe der Umsetzungsträger für die Leistungen des SGB II und SGB III. Im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt sind dies die Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder), das Jobcenter in Frankfurt (Oder) als gemeinsame Einrichtung sowie „PRO Arbeit“ im Landkreis Oder-Spree, das in kommunaler Trägerschaft geführt wird. Das SGB II sowie das SGB III umfassen einen umfangreichen und differenzierten Katalog von Instrumenten zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und deren – gegebenenfalls schrittweisen – Integration in den Arbeitsmarkt. Im RWK wird noch bis 2027 das ESF-Programm „Integrationsbegleitung von Langzeitarbeitslosen- und Familienbedarfsgemeinschaften“ umgesetzt.

Die Umsetzungsträger des SGB II und III in der Region nutzen die verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften, um über Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die Voraussetzungen zu schaffen, Erwerbslose wieder in Beschäftigung zu integrieren.

Die Arbeitsförderung und Integration in Arbeit ist primär Aufgabe der Arbeitsagentur, jedoch gibt es im RWK kommunale Initiativen, um „Arbeit statt Arbeitslosigkeit“ zu finanzie-



- Bereitstellung von Einsatzstellen für Arbeitslose im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung
- Der Ansatz „Arbeit für Frankfurt“ (AFF), mit dem Frankfurt (Oder) ergänzende Unterstützung bietet, um gesetzliche Lücken zu schließen und kommunale Ausgaben zu senken. Eine neue Förderrichtlinie ist in Arbeit
- Aus Mitteln des GRW-Regionalbudgets hat der RWK ein Konzept für einen „Sozialbetrieb“ erarbeitet, der von der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH (DAA) betrieben wird und ca. 10 Personen beschäftigt. Die Finanzierung erfolgt durch Geschäftserlöse, öffentliche Förderung und kommunale Mittel. Der Sozialbetrieb bestand in dieser Form bis Ende 2024, seine Struktur wird derzeit überarbeitet, um das Angebot langfristig zu sichern.

---

## 4.2.4

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen ist für Unternehmen eine lohnende Strategie zur Sicherung von Fachkräften. Die einheitlichen Ansprechpartner (EAA) und die Inklusionsberater bei der HWK sowie der IHK-Projektgesellschaft mbH haben eine Lotsenfunktion bei Fragen zur Ausbildung, zur Ausbildungs- und Berufsbegleitung, bei der Beschäftigungssicherung und bei der Erledigung von Formalitäten zur Beantragung von Unterstützungsleistungen.

Gleichwohl bestehen in diesem Handlungsfeld eine Reihe von Herausforderungen für die zukünftige Fachkräftesicherung. Hervorzuheben sind hierbei insbesondere:

- Demografischer Wandel: Der altersbedingte Ersatzbedarf an Arbeitskräften ist im RWK hoch. Betriebe müssen eine vorausschauende Personalpolitik betreiben, um sowohl ältere Beschäftigte zu halten und frühzeitig
- Nachwuchskräfte zu binden, insbesondere im Hinblick auf Unternehmensnachfolgen
- Digitaler Strukturwandel: Alle Branchen sind vom digitalen Wandel betroffen. Obwohl das Beschäftigungsniveau stabil bleiben könnte, werden erhebliche Anpassungen in Berufen und Betrieben notwendig, was sowohl von den Betrieben als auch von den Beschäftigten eine Umorientierung und Weiterbildung erfordert
- Insgesamt ist ein steigender Bedarf für die berufliche Weiterbildung, vor allem im Bereich der Digitalisierung, zu erwarten. Zugleich verändern sich die Anforderungen in Bezug auf Inhalte und Formen der beruflichen Weiterbildung. Insofern gilt es auch, die beruflichen und berufsbezogenen Bildungsinfrastrukturen für diesen Strukturwandel zukunftsgerecht aufzustellen
- Die Integration erwerbsfähiger Geflüchteter bleibt langfristig herausfordernd, da sprachliche, allgemeine und kulturelle Kompetenzen vermittelt werden müssen. Bestehende gesetzliche Instrumente stoßen dabei an zeitliche und inhaltliche Grenzen
- Vor dem Hintergrund einer nach wie vor hohen Langzeitarbeitslosigkeit von Personen mit zumeist multiplen Vermittlungshemmnissen stoßen auch die Instrumente der Arbeitsförderung an ihre Grenzen
- Die gemeinnützige Gesellschaft für Qualifizierung und produktive Berufs- und Arbeitsförderung der Region Eisenhüttenstadt GmbH (GEM) betreut derzeit rund 80 Personen aus dem Bereich SGB II mit einem Team von nur vier Mitarbeitern, einschließlich der Geschäftsführung. Um diesen Menschen eine nachhaltige berufliche Perspektive zu bieten und sie erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, sind dringend zusätzliche Fördermittel vom Jobcenter erforderlich, um weitere Vorarbeiterstellen zu finanzieren



insta\_photos-AdobeStock/514056518

# Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Die folgenden kurzfristigen Handlungsempfehlungen bieten Ansätze zur schnellen Fachkräftesicherung im RWK.

**Flexible Arbeitszeitmodelle und Wahlarbeitszeiten einführen:** Die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, bei denen die Beschäftigten die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit mitgestalten können, trägt wesentlich zur langfristigen Mitarbeiterbindung bei. Diese Flexibilität unterstützt nicht nur die Work-Life-Balance, sondern erhöht auch die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten,

was sich positiv auf die Produktivität und Loyalität gegenüber dem Unternehmen auswirkt. Im Rahmen von Veranstaltungen für Unternehmer können sie durch Best-Practice-Beispiele von „Vorreiterunternehmen“ aus der Region dazu motiviert werden, entsprechende Modelle zu entwickeln.

**Vorbereitungsklassen für den Spracherwerb:**

Um die Integration junger Geflüchteter nachhaltig zu gestalten, ist es empfehlenswert, sie zunächst in speziellen Vorbereitungsklassen zu unterrichten, anstatt sie sofort in altersgerechte Regelklassen bzw. BFGS+ Klassen einzugliedern. In diesen Gruppen liegt der Fokus auf dem sicheren Erwerb der deutschen Sprache und der Vermittlung grundlegender schulischer Kompetenzen. Erst nach Erreichen eines ausreichenden Sprachlevels sollten die Jugendlichen schrittweise in reguläre Klassen übergehen und zusätzliche Unterstützung erhalten. Diese Vorgehensweise fördert nicht nur den Lernerfolg, sondern erleichtert auch die soziale Integration und verringert das Risiko von Überforderung.

**Durch gezielte Workshops sollten Betriebe**

kurzfristig über die kommenden Veränderungen im Bereich der Digitalisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) informiert werden. Diese Maßnahmen könnten in Zusammenarbeit mit der IHK, der HWK und Wirtschaftsverbänden organisiert werden, um den Unternehmen praxisnahe und branchenspezifische Informationen bereitzustellen. Ziel ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung der Digitalisierung und KI zu schärfen und erste Schritte zur Umsetzung anzustoßen.

**Attraktive Angebote zur beruflichen Weiterbildung schaffen:**

Um den Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden, sollten Unternehmen gezielt in die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren. Idealerweise werden solche Angebote auch während der Arbeitszeit ermöglicht. Durch ein modernes, innerbetriebliches Arbeitsumfeld und kontinuierliche Weiterbildung können Mitarbeitende schneller auf Veränderungen reagieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern. Dies steigert nicht nur die individuelle Anpassungsfähigkeit, sondern auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

**Integration von Menschen mit Behinderungen fördern:**

Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs ist es entscheidend, alle verfügbaren Arbeitskräftepotenziale zu erschließen. Menschen mit Behinderungen, die ihre Ausbildung in Bildungsträgern, in Werkstätten für behinderte Menschen oder in Betrieben abgeschlossen haben, stellen eine wertvolle Ressource dar. Um diese Potenziale besser zu nutzen, sollten in der Region gezielte Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten und positive Praxisbeispiele verbreitet werden. Die EAA bei den Kammern und Anima e. V. [leben-mit-handicap.de](http://leben-mit-handicap.de) können dabei helfen, Workshops und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber zu organisieren, um diese Unterstützungsangebote bekannt zu machen.

**Mentorenprogramme zur Integration von**

**Geflüchteten etablieren:** Die Einführung von innerbetrieblichen Mentorenprogrammen kann dazu beitragen, die Sprachkenntnisse und die gesellschaftliche Integration von Geflüchteten zu verbessern. Ein solches Tandem-Modell, bei dem ein erfahrener Mitarbeitender als Mentor fungiert, könnte neben konkreten beruflichen Hilfestellungen auch gemeinsame Freizeitaktivitäten anbieten. Diese enge Begleitung erleichtert den Geflüchteten den Zugang zum Arbeitsmarkt und fördert ihre soziale Eingliederung.

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Durch die Umsetzung von folgenden langfristigen Empfehlungen kann der RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt nicht nur lokale Arbeitskräftepotenziale besser ausschöpfen, sondern auch langfristig die Beschäftigungssicherheit und die Attraktivität der Region als Arbeitsmarkt stärken.

**Langfristige Investition in familienfreundliche Infrastrukturen:** Unternehmen müssen durch Unterstützung von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten oder Kooperationen mit lokalen Einrichtungen eine nachhaltige Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. Die wirtschaftsfördernden Institutionen sollten die Unternehmen für die Vorteile familienfreundlicher Arbeitsmodelle sensibilisieren. Ihre Aktivitäten mit den bestehenden lokalen Bündnissen für Familie sollten so koordiniert werden, dass gemeinsame Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Best-Practice-Modelle über umgesetzte betriebliche Betreuungsmodelle sollten in der Region aufgezeigt bzw. bekannt gemacht werden.

**Barrierefreie Arbeitsplätze:** Die wirtschaftsfördernden Institutionen sollten Unternehmen dazu motivieren, langfristig barrierefreie Arbeitsplätze zu schaffen und Inklusionsprogramme zu implementieren, um den Zugang von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dafür könnten auch die Beratungsstellen der EAA bei den Kammern genutzt werden.

**Automatisierung von Verwaltungsprozessen:** KI kann eingesetzt werden, um administrative Prozesse (Buchhaltung und Personalverwaltung) in Unternehmen zu automatisieren, was insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wichtig ist. Dies kann Zeit und Ressourcen sparen und gleichzeitig die Effizienz steigern. Die wirtschaftsfördernden Institutionen können hier als Vermittler zwischen KMU und Anbietern, z. B. von KI-Lösungen, auftreten. Sie sollten bestehende Förderprogramme für Digitalisierung und Automatisierung aktiv bewerben und KMU bei der Beantragung von Fördergeldern unterstützen.

**Innovative Maßnahmen für die Integration von Langzeitarbeitslosen entwickeln:** Zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen sind maßgeschneiderte und innovative Lösungsansätze erforderlich. Kleinteilige Coaching- und Betreuungsmaßnahmen, die auf die individuellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe eingehen, könnten eine engmaschige Unterstützung gewährleisten und den Übergang zurück in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Solche Maßnahmen sollten sowohl praktische Hilfestellungen als auch persönliche Entwicklungsangebote umfassen, um eine nachhaltige Integration zu fördern. Beschäftigungsprogramme, die durch gezielte Förderung und Qualifizierungsmaßnahmen eine stufenweise Anpassung der Arbeitszeit und Aufgabenbereiche bieten, könnten eine weitere Möglichkeit zur schrittweisen Rückkehr in den Arbeitsmarkt sein.

**Aufbau von Weiterbildungsprogrammen und Innovationsnetzwerken:** Langfristig sollten, gemeinsam mit den regionalen Bildungsträgern und Unternehmensverbänden, betriebliche Weiterbildungsprogramme entwickelt und etabliert werden, die Mitarbeitern das notwendige Wissen und die Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien und KI vermitteln. Zusätzlich ist die Schaffung von Innovationsnetzwerken zwischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Technologieanbietern sinnvoll, um den Austausch von Know-how und Best Practices zu fördern. Diese Netzwerke könnten dazu beitragen, Unternehmen auf den Wandel vorzubereiten, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und technologische Innovationen schrittweise umzusetzen.

**Durch KI gestützte Weiterbildungsprogramme** können individualisierte Lernprogramme und Qualifizierungen für Mitarbeiter und Arbeitslose angeboten werden, um ihnen gezielt die Fähigkeiten zu vermitteln, die in einer digitalen und automatisierten Arbeitswelt benötigt werden. Unternehmen im RWK sollten KI-Plattformen nutzen, um die Weiterqualifizierung ihrer Belegschaft effizienter zu gestalten und ihnen Zugang zu aktuellen Technologien wie KI und Machine Learning zu bieten.

Die folgende Übersicht stellt für das Handlungsfeld 2 die wichtigsten Aktivitäten und Angebote von Dritten im RWK sowie von den beiden Kommunen zusammen.



## Übersicht 3

### Aktivitäten im Handlungsfeld 2 „Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen“

**Arbeitskräfteressourcen der in- und ausländischen Beschäftigten sollten durch Personal- und Organisationsentwicklung optimal genutzt und die Erwerbsbedingungen genderorientiert verbessert werden**

#### Aktivitäten Dritter im RWK

- Betriebs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung der Kammern
- Beratungsangebote der Berater der WFBB Arbeit
- Weiterbildungsdatenbank und -beratung der WFBB Arbeit
- Förderprogramme des Landes (Bildungsscheck)

- Förderung der beruflichen Nachqualifizierung Beschäftigter
- Beauftragte für Chancengleichheit (BCA)
- BMFSFJ-Programm „Erfolgsfaktor Familie“
- Inklusionsberatung/„Einheitlicher Ansprechpartner“ der Kammern (EAA)

#### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Lotsenfunktion bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen

#### Das Arbeitsvolumen von geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten erhöhen

#### Aktivitäten Dritter im RWK

- Träger für Leistungen nach dem SGB II und III bieten
- Berufsberatung im Erwerbsleben durch Arbeitsagentur
- Arbeitsmarktberatung des Arbeitgeberservices

#### Erwerbslose inkl. Migranten und Geflüchteten in Beschäftigung integrieren

#### Aktivitäten Dritter im RWK

- Träger der Leistungen nach dem SGB II und III (Eingliederungstitel)
- Bundes- und Landesprogramme zur Integration von Langzeitarbeitslosen (wie z. B. Soziale Teilhabe, Integrationsbegleitung)
- Willkommenslotsen der Kammern unterstützen bei der Suche nach Ausbildungs-/Arbeitsplätzen

#### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Bereitstellen von Einsatzorten für öffentlich geförderte Beschäftigung
- Programm „Arbeit für Frankfurt (Oder)“
- Konzept Sozialbetrieb und kommunale Mitfinanzierung in Frankfurt (Oder)







## **4.3 Handlungsfeld 3:**

### **„Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren“**

Im Handlungsfeld „Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren“ des Fachkräftekonzepts wird der Fokus darauf gelegt, Fachkräfte von außerhalb des RWK zu gewinnen. Dies umfasst die überregionale Bewerbung des Standorts, das Setzen von Anreizen für Zuzüge sowie die gezielte Ansprache von Auspendlern und polnischen Erwerbspersonen.



Das Ziel des Standortentwicklungskonzeptes 2023 für den RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt, welches an die veränderten regionalen Bedingungen angepasst wurde, war darauf ausgerichtet, Anregungen zu formulieren, um die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Region zu erreichen. Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verbesserung der Infrastruktur liegt ein Schwerpunkt auf der Ansiedlung von Unternehmen und der Steigerung der Lebensqualität, um den Zuzug von Fachkräften zu fördern.

Trotz des Potenzials an verfügbarem Wohnraum pendeln viele Arbeitskräfte in wirtschaftlich stärkere Regionen wie Berlin, da dort attraktivere Arbeitsmöglichkeiten und höhere Gehälter angeboten werden.

Im Rahmen des Standortmarketings wird aktuell die Homepage des RWK Frankfurt (Oder)/ Eisenhüttenstadt überarbeitet. Künftig sollen digitale Newsletter über aktuelle Entwicklungen in der Region informieren.

Darüber hinaus beteiligt sich der RWK sowohl an den Ausbildungsmessen in der Region als auch an überregionalen Hochschul- bzw. Firmenkontaktmessen.

Neben den Wirtschaftsförderungen beider Städte sind die WFBB und das Investor Center Ostbrandenburg GmbH (ICOB) wesentliche Akteure und Partner, um die Investoren- und Ansiedlungswerbung sowie das Standortmarketing für den RWK zu unterstützen.

Für die Gewinnung von überregionalen Fachkräften wurden und werden im RWK von den beiden Kommunen sowie Dritten insbesondere die folgenden Aktivitäten verfolgt:

- Im RWK werden die Angebote der WFBB Arbeit, einschließlich des Fachkräfteportals und der Veranstaltungsformate, zur Gewinnung überregionaler Fachkräfte genutzt

Mit dem Format „STUDENTS on TOUR“ werden angehende Hochschulabsolventen einer Fachrichtung aus Brandenburger Hochschulen gezielt mit regionalen Unternehmen, die als potenzielle Arbeitgeber diese Fachrichtung nachfragen, zusammengebracht. Im Rahmen der „Soldatentage“ kooperiert die WFBB Arbeit mit dem Berufsförderungswerk der Bundeswehr, um Zeit- und Berufssoldaten, die einen beruflichen Wiedereinstieg in einem Berufsfeld suchen, mit potenziellen Arbeitgebern aus der Region in diesen Berufsfeldern zusammenzubringen

- Im Februar 2018 schrieb die Stadt Frankfurt (Oder) Marketingdienstleistungen für eine Zuzugskampagne aus, um Zielgruppen wie Ausbildungsinteressierte, Studierende, Pendler, Rückkehrer und Senioren für einen Wohnsitzwechsel zu gewinnen. Der ursprüngliche Slogan #Besser Frankfurt Oder? wurde 2022 durch #Dein Platz zum Leben! ersetzt und die Kampagne wurde vom Stadtmarketing übernommen, um flexibler und effektiver zu agieren. Die Website [frankfurt-slubice.eu](http://frankfurt-slubice.eu) wurde neu gestaltet, das Projekt „Probewohnen“ verlängert und die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt, insbesondere für Fachkräfte und Auszubildende aus der Wojewodschaft Lubuskie. Die Stadtrezeption dient als zentrale Anlaufstelle für Fragen zu Umzug, Arbeit und Leben in Frankfurt (Oder)
- Eisenhüttenstadt hat die Rückkehrer- und Zuzugskampagne "Jetzt Pläne schmieden" ins Leben gerufen, um ehemalige Einwohner und neue Zuzügler anzusprechen. Die Initiative betont die Vorteile der Stadt, wie z. B. attraktive Wohnmöglichkeiten, kurze Wege, gute Anbindung und ein breites Freizeitangebot. Ziel ist es, Rückkehrern und Neuankömmlingen zu zeigen, dass Eisenhüttenstadt eine lebenswerte Umgebung sowie ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld bietet. Wesentlich sind Veranstaltungen wie Stadtführungen und kulturelle Besichtigungen, die den Teilnehmern helfen, die Stadtgeschichte kennenzulernen und sich mit der lokalen Gemeinschaft zu vernetzen, um die Integration zu fördern

- Beide Städte führen Veranstaltungen durch, bei denen sie die neu zugezogenen Bürger begrüßen. In regelmäßigen Abständen werden sie zu einer offiziellen Begrüßungs- und Informationsveranstaltung durch den jeweiligen Bürgermeister eingeladen
- Im Landkreis Oder-Spree unterstützt und begleitet in allen Bereichen eine verantwortliche Mitarbeiterin (Sachbearbeiterin Willkommens- und Rückkehrer-Initiative) im Rahmen einer Lotsenfunktion jeden, der über einen Wohnortwechsel in den Landkreis Oder-Spree nachdenkt
- Die WFBB Arbeit bietet auf der Website „Fachkräfteportal Brandenburg“ und der Landingpage „Ostbrandenburg“ die Möglichkeiten für Unternehmen, sich als Arbeitgeber potenziellen Mitarbeitern zu präsentieren und zeigt freie Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze der Unternehmen in Brandenburg an
- Link zu den Inhalten der Unterstützungsmöglichkeiten: <https://arbeit.wfbb.de/>. Hier sind ebenfalls Informationen zum brandenburgischen Arbeitsmarkt sowie zu Unterstützungsmöglichkeiten für Rückkehrer, u. a. in Zusammenarbeit mit dem „Kommunalen Integrationszentrum“ Frankfurt (Oder), dargestellt
- Mit dem Kommunalen Integrationszentrum in Frankfurt (Oder) wurde eine Anlaufstelle für Migranten und Geflüchtete geschaffen. Die Integrationsbeauftragte der Stadt Frankfurt (Oder) koordiniert hierbei alle integrationspolitischen Belange und unterstützt mit ihren Beratungsleistungen die Integration von Geflüchteten und Migranten aus Drittstaaten beim Ankommen und Bleiben in Frankfurt (Oder)
- Das regionale Integrationsnetzwerk IQ (Außenstelle IHK-Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder)) sowie die Referentinnen der Fachstelle Anerkennung bei der HWK Frankfurt (Oder) unterstützen ausländische Fachkräfte bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation und bieten Möglichkeiten zur Kompetenzfeststellung und zum Ausgleich von Defizi-

ten in der beruflichen Qualifikation

- Die Arbeitsagentur unterstützt im Rahmen von „Job-Turbo“ den zügigen Einstieg von ausländischen Personen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

## Schlussfolgerungen

Die Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass die kommunale Ebene bzw. die wirtschaftsfördernden Institutionen in diesem Handlungsfeld ein zentraler, wenn nicht der zentrale Akteur ist, um für den Wirtschaftsstandort zu werben. In der folgenden Übersicht sind die wichtigsten Aktivitäten und Angebote der beiden Kommunen sowie von Dritten im RWK zusammengestellt.

## Übersicht 4

### Aktivitäten im Handlungsfeld 3: „Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren“

#### Standort gezielt überregional bewerben

#### Aktivitäten Dritter im RWK

- Landesmarketing Brandenburg
- WFBB Fachkräfteportal, Landingpage Ostbrandenburg und Messeteilnahmen
- WFBB Brandenburg Business Guide

#### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Standortmarketing für RWK und Messeteilnahmen als RWK
- Investorenwerbung
- Stadtmarketing (#Dein Platz zum Leben!)

## An siedlungsanreize für (überregionale) Fachkräfte schaffen

### Aktivitäten Dritter im RWK

- Nutzen von Förderprogrammen zur Gewinnung von ausländischen Auszubildenden
- „Students on Tour“, „Soldatentage“ als Formate und Angebote der WFBB Arbeit zur überregionalen Fachkräfterekrutierung
- „Job-Turbo“ als Angebot der Agentur für Arbeit für Beschäftigung ausländischer Personen
- Attraktivität des Qualifizierungsnetzes Brandenburg in Kooperation mit der WFBB
- IQ-Netzwerk IHK-Projektgesellschaft mbH/ Anerkennungsberatung der HWK

### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Pflege & Geriatrie Netzwerk Frankfurt (Oder)
- Willkommenslotsin der HWK
- KAUSA-Landesstelle
- Kommunales Integrationszentrum FFO „Arbeitsmarktberatung für Zugewanderte“

Eine originäre Aufgabe der kommunalen Akteure und der Akteure vor Ort besteht darin, den RWK als Standort zum Arbeiten und Leben zu entwickeln und zu vermarkten. Allerdings bestehen in der Standortkonkurrenz – auch um Fachkräfte – spezifische Standortnachteile für den RWK, die u. a. in den folgenden Faktoren begründet sind:

- dem Image als schrumpfende Region
- dem Lohngefälle zu anderen Regionen
- der grenznahen Lage

Insbesondere für deutschsprachige Arbeitskräfte reduziert sich am Wohn- und Arbeitsort im RWK der Radius für eine Arbeitsplatzsuche auf einen 180 Grad-Radius im Westen.

## Auspendler zurückgewinnen sowie gezielte Ansprache polnischer Erwerbspersonen aus dem Nahbereich

### Aktivitäten Dritter im RWK

- Rückkehrer-Initiative (Angebot im Landkreis Oder-Spree)

### Aktivitäten des RWK und beider Kommunen

- Internetseiten mit Informationen für Zuzügler/Rückkehrerkampagne „Jetzt Pläne schmieden“
- Welcome-Center als Querschnittsaufgabe der Stadtverwaltungen
- Veranstaltungen zur Begrüßung von Neubürgern

Durch die Zusammenarbeit zwischen Frankfurt (Oder) und Słubice sowie aufgrund der zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtungen der Regionen, entstehen aber auch Chancen für Fachkräfte auf beiden Seiten der Grenze. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Polen bietet ebenfalls Potenziale. Dazu zeigen die in den letzten Jahren gestiegenen Einpendlerzahlen aus der Region, dass es dem RWK gelungen ist, neue Fachkräftepotenziale zu gewinnen, um den Arbeitskräftebedarf zu decken.



Serhii-AdobeStock\_620285645

# Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Um das überregionale Fachkräftepotenzial zu mobilisieren, müssen kurzfristig Maßnahmen ergriffen werden, die den RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt als attraktiven Arbeits- und Lebensstandort stärken. Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, Auspendler besser zu integrieren, Zuzugskampagnen effektiver zu gestalten und die Willkommenskultur auszubauen, um überregionale Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

**Als kurzfristig zu mobilisierendes Arbeitskräftepotenzial** sollte weiterhin die Zielgruppe der Auspendler stärker in den Fokus genommen werden, da diese Personen schon im RWK bzw. in der Region wohnen und leben. Sie verlassen jedoch ihre Region täglich, um zur Arbeit zu fahren und nehmen dabei zum Teil längere Pendelzeiten in Kauf. Zu prüfen ist, inwieweit gezielte Rückkehrboni oder Vergünstigungen für den Wechsel zu einem Arbeitsplatz im RWK motivieren können.

**Eine Erhöhung der Lebensqualität vor Ort** durch Verbesserungen in der Infrastruktur, des Freizeitangebots und der Lebensqualität – wie z. B. durch eine gut funktionierende Vereinsstruktur, gut ausgestattete Schulen, eine gesicherte ärztliche Versorgung sowie eine vielfältige Gastronomie – kann dazu beigetragen werden, den RWK als Wohn- und Lebensstandort attraktiver zu machen und Pendlern den Anreiz zu geben, langfristig in der Region zu leben und zu arbeiten. Die Vorzüge des Lebens im RWK könnten speziell auch auf Auspendler zugeschnitten werden.

**Förderung regionaler Arbeitsmarktpotenziale:** Initiativen zur Förderung regionaler Arbeitsplätze durch gezielte Maßnahmen wie Subventionen oder steuerliche Anreize für Unternehmen, die in der Region ansässig sind oder sich ansiedeln wollen, könnte kurzfristig neue Jobs schaffen und Pendler motivieren, vor Ort zu arbeiten.

**Konsequente Umsetzung der Zuzugskampagnen:** Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere in den sozialen Medien und regionalen Plattformen, müssen die Angebote wie „Probewohnen“ und „Jetzt Pläne schmieden“ breit bekanntgemacht werden, um die Vorteile der Städte als Bildungs- und Betreuungsstandorte hervorzuheben.

**Eine gezielte Willkommenskultur** kann dazu beitragen, die Anziehungskraft der Region zu erhöhen und die Integration zu erleichtern. Aus diesem Grund müssen die Neubürger-Begrüßungsveranstaltungen als Teil einer regionalen Willkommenskultur weitergeführt werden. Dabei könnten neue Zuzügler durch die Einführung eines „Willkommenspakets“ Informationen zu Wohnmöglichkeiten, Freizeitangeboten, Bildungsmöglichkeiten und regionalen Netzwerken erhalten. Die Beteiligung durch Eisenhüttenstadt an der landesweiten Initiative „Ankommen in Brandenburg“ muss weiter fortgesetzt werden.

**Regelmäßige Feedbackrunden** (z. B. im Rahmen des Unternehmerstammtisches oder Unternehmerfrühstückes) mit Unternehmen können dazu beitragen, deren Bedürfnisse bei der Rekrutierung überregionaler Fachkräfte besser zu verstehen und entsprechende Maßnahmen anzupassen. Hier können Unternehmer und Wirtschaftsfördergesellschaften zu einem Austausch zusammenkommen und sich auch zu den aktuellen Herausforderungen austauschen.

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Um die Fachkräftesicherung im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt langfristig zu stärken, sind strategische Maßnahmen notwendig. Die folgenden Empfehlungen fördern grenzüberschreitende Kooperationen, verbessern die regionale Infrastruktur und steigern die Attraktivität der Region, um Fachkräfte dauerhaft zu binden.

**Förderung von bilateralen Unternehmenskooperationen:** Die Schaffung von Förderprogrammen für grenzüberschreitende Unternehmenskooperationen könnte Unternehmen auf beiden Seiten dazu ermutigen, Fachkräfte gemeinsam auszubilden und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Besonders in Bereichen wie Logistik, IT und erneuerbaren Energien könnten solche Kooperationen gefördert werden.

**Sprachförderung und interkulturelle Schulungen:** Sprachkurse und interkulturelle Schulungen für Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden wollen, könnten helfen, die Kommunikation zu verbessern und kulturelle Barrieren abzubauen. Dies könnte sowohl über öffentliche Bildungseinrichtungen als auch durch Unternehmensinitiativen gefördert werden.

**KI zur Förderung der Vielfalt und Inklusion:** KI kann verwendet werden, um Vorurteile in Einstellungsverfahren zu reduzieren, indem Algorithmen helfen, Bewerber nach objektiven Kriterien wie Qualifikationen, Erfahrung-

rungen und Fähigkeiten auszuwählen. Dies fördert eine diversifizierte Belegschaft und verbessert die Chancen für unterrepräsentierte Gruppen, wie Migranten und Menschen mit Behinderungen.

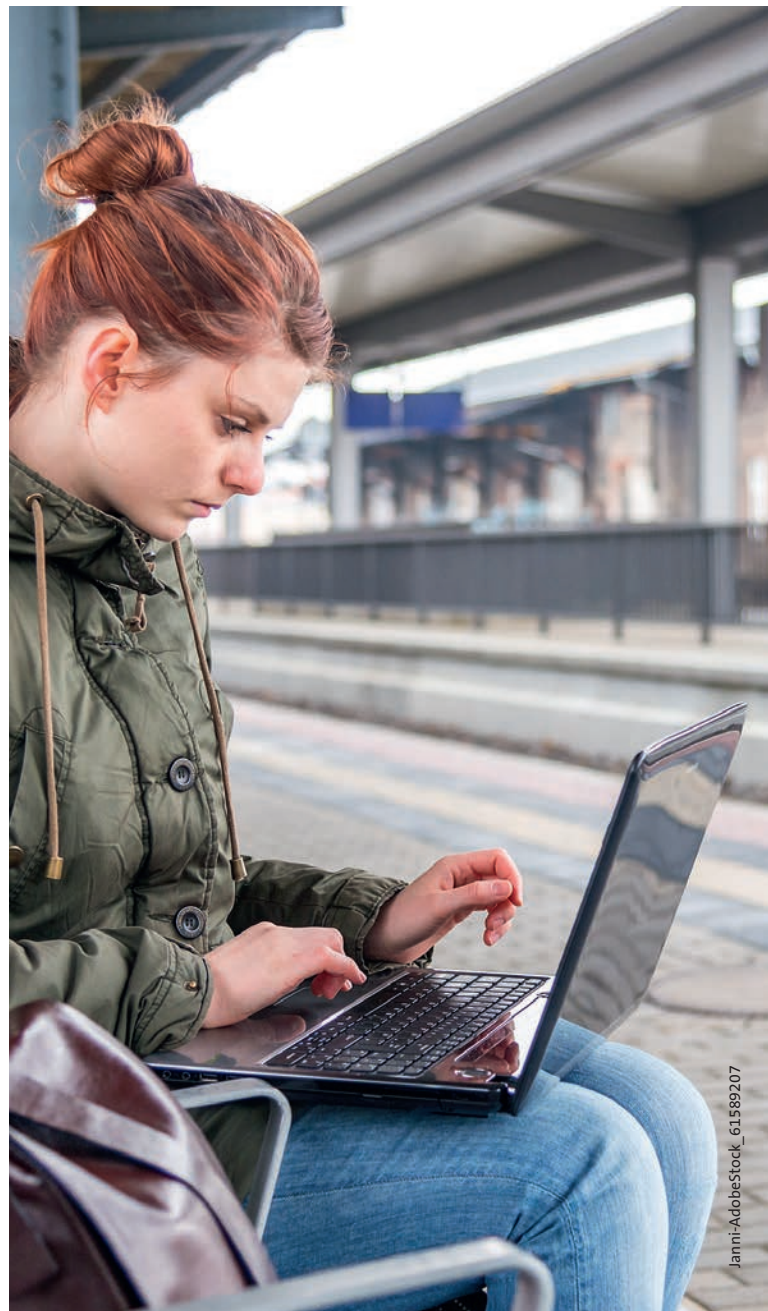
**Sensibilisierung für die Vorteile der Grenz-nähe:** Öffentlichkeitskampagnen könnten darauf abzielen, die Vorteile des grenzüberschreitenden Arbeitens zu betonen, wie etwa die Möglichkeit, auf beiden Seiten der Grenze zu arbeiten, unterschiedliche Lebenshaltungskosten auszunutzen oder von Förderprogrammen zu profitieren.

**Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur:** Eine langfristige Strategie könnte darin bestehen, die Wirtschaftsstruktur des RWK zu diversifizieren und zukunftsfähige Sektoren, wie z. B. die Kreativwirtschaft, IT oder innovative Dienstleistungen, zu fördern. Dies würde die Region weniger abhängig von einzelnen Industrien machen und mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte anziehen.

**Verbesserung der regionalen Verkehrsinfrastruktur:** Langfristig sollte die Verkehrsanbindung weiter verbessert werden, insbesondere durch den Ausbau des ÖPNV und die Schaffung zusätzlicher, schneller und enger getakteter Verbindungen zu umliegenden Orten wie Stübice und Berlin. Dies könnte den Pendelaufwand reduzieren und die Region auch besser mit der Hauptstadtregion vernetzen. Denkbar wäre auch der Bau einer zusätzlichen Brücke im näheren Umkreis von Eisenhüttenstadt, um eine schnelle Verkehrsanbindung nach Polen zu schaffen.

**Attraktive Wohn- und Bildungsangebote:** Die Region sollte weiterhin in hochwertige Bildungs- und Betreuungsinfrastrukturen investieren. Attraktive Wohn- und Bildungsmöglichkeiten könnten langfristig dazu beitragen, Familien und junge Fachkräfte in der Region zu halten und so das Auspendeln zu reduzieren.

Durch die Kombination dieser kurzfristigen und langfristigen Maßnahmen könnte das tägliche Auspendeln im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt verringert und die Region als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort gestärkt werden.





## **4.4 Handlungsfeld 4: „Strukturelle Bedingungen zur Fachkräftesicherung optimieren“**

Die Aktivitäten und Vorschläge im Handlungsfeld 4 zielten darauf ab, wichtige Strukturbedingungen für die Fachkräftesicherung zu verbessern. Dazu zählen neben der Sicherung der Bildungsinfrastrukturen die Kommunikation und Vernetzung der Akteure sowie die Sicherung der Nachhaltigkeit bzw. die Verstetigung von förderinduzierten kommunalen Ansätzen.



Im RWK gibt es aktuell bereits eine attraktive Bildungsinfrastruktur. Sowohl schulische als auch berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind in beiden Städten gut vertreten, darunter das Oberstufenzentrum, das Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft und die Schule für Gesundheitsberufe. Akademische Ausbildung wird durch die Europa-Universität Viadrina und weitere Institutionen angeboten. Berufliche Weiterbildungsanbieter sind ebenfalls stark präsent. Diese Strukturen sollten erhalten und für zukünftige Herausforderungen weiterentwickelt werden.

Im RWK bestehen themen- oder aktivitätsbezogene Kooperationen und Abstimmungsgremien, insbesondere:

- Die Erwachsenenbildungsbeiräte der kreisfreien Stadt Frankfurt (Oder) und des Landkreises Oder-Spree, welche u. a. die Akteure im Bereich der allgemeinbildenden Erwachsenenbildung aus den jeweiligen Regionen bündeln, die Bedarfe in der Erwachsenenbildung ermitteln und Veranstaltungen zur Bildungswerbung und Beratung organisieren
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsgremien im Rahmen der Umsetzung des SGB II und III. Die jeweiligen Trägerversammlungen und Beiräte begleiten als Gremien die Arbeit der Träger für die Leistungen aus dem SGB II und III und beschließen die Arbeitsmarktstrategien und Bildungsplanungen zur Integration von Arbeitslosen in der jeweiligen Region
- Im Rahmen der Interessenvertretung der Wirtschaft, die auf Seiten der Kammern und weiterer Wirtschaftsverbände bestehen

Von Seiten des RWK bzw. der beiden Kommunen bestehen Kooperations- und Arbeitszusammenhänge im Bereich der Fachkräftesicherung im Rahmen:

- Von regelmäßigen, quartalsweisen Treffen mit dem Regionalcenter der WFBB sowie der Agentur für Arbeit zur Umsetzung der RWK-Aktivitäten

- Die Zusammenarbeit hinsichtlich der Fachkräftesicherung wird im Rahmen eines Akteursnetzwerkes „Unsere Region = Deine Zukunft“ fortgesetzt. Hier arbeiten die Akteure – wie Vertreter der HWK Frankfurt (Oder), der IHK Ostbrandenburg, der Agentur für Arbeit, der WFBB, der Wirtschaftsförderung der Städte Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt, Vertreter des OSZ sowie Vertreter von freien Bildungsträgern aus Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt (ÜAZ und QCW) „auf Augenhöhe“ zusammen. Wichtige Aktivitäten der Netzwerkarbeit umfassen die Abstimmung regionaler Akteure und die Initiierung von Berufsorientierungstourneen (BOT) nach dem Konzept des Netzwerks Zukunft. Schule Wirtschaft. Zudem wurden Angebote, wie Kooperationen mit Betrieben und Ausbildungsmessen, zur Stärkung der Berufsorientierung an Schulen der SEK I und II geschaffen. Nach Auslaufen der GRW-Förderung am 30.09.2018 übernahm die WFBB Arbeit die Moderation des Netzwerks, um dessen Verstetigung zu sichern
- Darüber hinaus treffen sich die RWK-Akteure mit den Vertretern aus den Landkreisen Oder-Spree und Märkisch-Oderland in regelmäßigen Abständen, um sich über aktuelle Projektinhalte und -vorhaben auszutauschen

Im Rahmen der Bestandspflege wurden im RWK verschiedene Formate entwickelt, um – über die ohnehin bestehenden bilateralen Kontakte zwischen Wirtschaftsförderung und Unternehmen hinaus – mit den Unternehmen des RWK in einen regelmäßigen Austausch zu treten:

- Die Wirtschaftsförderung der Stadt Eisenhüttenstadt organisiert regelmäßig Informationsveranstaltungen für Bestandsunternehmen, um für aktuelle Themen zu sensibilisieren, inhaltliche und thematische Anstöße zu geben sowie die Kommunikation zwischen den Unternehmen zu befördern. Dies wird durch regelmäßige Unternehmensbesuche des Bürgermeisters und der Wirtschaftsförderung ergänzt. Der „Wirtschaftsbeirat“, bei dem sich ein ausgewählter Unternehmerkreis zu aktuellen Themen in Eisenhüttenstadt berät,

ist in Eisenhüttenstadt ein fester Bestandteil der Wirtschaftsförderung, um die Vernetzung der Unternehmen voranzutreiben

- In Frankfurt (Oder) wurden in enger Kooperation mit der HWK gezielt Unternehmensbesuche und ein regelmäßiger Austausch im Rahmen eines „Unternehmerstammisches“ begonnen. Die Stadt ist dabei u. a. „Gastmitglied“ in verschiedenen Handwerksinnungen. Die Wirtschaftsförderung führt gemeinsam mit dem Bürgermeister branchenübergreifende Unternehmensbesuche durch



## Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Diese folgenden Handlungsempfehlungen zielen darauf ab, die Sichtbarkeit des Netzwerks „Unsere Region = Deine Zukunft“ zu erhöhen und Unternehmen bei der Nachfolgeplanung gezielt zu unterstützen.

**Durch eine Erhöhung der Sichtbarkeit des Netzwerks „Unsere Region = Deine Zukunft“** sollte das Netzwerk noch bekannter gemacht und zur aktiven Teilnahme weiterer Akteure ermutigt werden. Auch sollte im RWK aus seiner regionalen Verantwortung heraus überlegt werden, inwieweit weiterhin Ressourcen – aus eigenen oder Drittmitteln (wie z. B. aus dem GRW-Regionalbudget) – eingesetzt werden können und sollen, um ein gewünschtes Niveau der Zusammenarbeit und Kooperation der Netzwerkpartner voranzutreiben und neue inhaltliche Impulse für das Netzwerk, z. B. durch die Beauftragung von externer Expertise, zu setzen und so weitere Aktivitäten des Netzwerkes zu unterstützen.

**Beratungsangebote für Nachfolgeplanung:** Angebote für Unternehmen zur Planung der Nachfolge sollten noch intensiver beworben und um kurzfristige Maßnahmen zur Sicherstellung von Unternehmensnachfolgen ergänzt werden, insbesondere durch gezielte Beratung und Coaching. Hierbei können die Kammern unterstützen. Der Unternehmerstammtisch sollte regelmäßig fortgeführt und auf den gesamten RWK ausgeweitet werden.

# Langfristige Handlungsempfehlungen

Durch folgende Maßnahmen kann der RWK die strukturellen Bedingungen für die Fachkräftesicherung langfristig nachhaltig verbessern und die Region als attraktiven Arbeits- und Bildungsstandort zukunftssicher aufstellen:

**Förderung von Unternehmenskooperationen und Wissensnetzwerken:** Der RWK sollte langfristig Unternehmenskooperationen und Wissensnetzwerke zwischen regionalen Unternehmen, Kammern und wissenschaftlichen Einrichtungen fördern. Solche Kooperationen können die gemeinsame Ausbildung von Fachkräften, den Austausch von Fachwissen und die Entwicklung innovativer Projekte unterstützen. Besonders in Wachstumsfeldern wie Logistik, IT, Gesundheit und erneuerbaren Energien sollten strategische Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen aufgebaut werden, um diese gezielt voranzutreiben.

**Nachhaltige Sicherung der Fachkräfte durch gezielte Integration von Zuwanderern:** Im RWK sollten langfristige Programme die Integration von Migranten und Zuwanderern in den Arbeitsmarkt unterstützen. Dies könnte durch spezialisierte Sprach- und Qualifikationsprogramme, Mentorenprogramme und Kooperationen mit Unternehmen geschehen. Zudem sollten Unternehmen durch gezielte Beratungsangebote und finanzielle Anreize motiviert werden, Fachkräfte mit Migrationshintergrund einzustellen und langfristig zu binden.

**Langfristige Sicherung der Bildungsinfrastrukturen und Anpassung an Zukunftsanforderungen:** Langfristige Investitionen in die Bildungsinfrastruktur, insbesondere im Bereich der Digitalisierung und neuen Technologien, tragen dazu bei, die Berufsorientierung und Ausbildung im RWK zukunftsfähig zu gestalten. Insbesondere in den Bereichen IT, Automatisierung und erneuerbare Energien sollten spezielle Programme und Ausbildungen etabliert werden, um auf künftige Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet zu sein.

**Unterstützung von Gründerinitiativen:** Die wirtschaftsfördernden Institutionen sollten prüfen, ob Programme zur Förderung von Start-ups und Gründungen etabliert werden könnten, um jungen Fachkräften und Absolventen die Möglichkeit zu bieten, eigene Unternehmen in der Region zu gründen und dadurch langfristig die lokale Wirtschaft zu stärken. Aktuelle Neugründungen müssen in vorhandene Unternehmensnetzwerke integriert werden, sodass diese Unternehmen eine langfristige Perspektive vor Ort haben.



## 5. Schlussfolgerungen

Die Erkenntnisse aus dem Fachkräftesicherungskonzept von 2018 bleiben in vielen Aspekten aktuell, benötigen aber Anpassungen aufgrund der erheblichen Veränderungen in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seit 2020. Deutschland steht vor großen strukturellen Herausforderungen, die durch vier zentrale Disruptionen geprägt sind: Digitalisierung, Demografie, Dekarbonisierung und Deglobalisierung. Diese Trends, verstärkt durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Ukraine-Krieges, haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Wirtschaftsstruktur und die Arbeitswelt.

## Folgende Auswirkungen sind zu erwarten

**Demografischer Wandel:** Das Fachkräfteangebot wird in den kommenden Jahren deutlich schrumpfen, da viele Arbeitnehmer der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Dies erfordert langfristige Strategien, um dieses Defizit durch höhere Produktivität, neue Technologien und eine stärkere Nutzung der Zuwanderung auszugleichen.

**Digitalisierung:** Es besteht ein wachsender Bedarf an digitalen Kompetenzen. Besonders in Bereichen wie IT und erneuerbaren Energien ist es entscheidend, in die digitale Infrastruktur und Bildung zu investieren.

**Dekarbonisierung:** Die Umstellung auf klimafreundliche Technologien erfordert neue berufliche Qualifikationen und bietet Chancen für Unternehmen in innovativen Industrien. Ein Worst-Case-Szenario bei der Dekarbonisierung wäre ein erheblicher Fachkräftemangel, der die Einführung klimafreundlicher Technologien verzögert und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigt. Dies würde wirtschaftliche Chancen in innovativen Industrien ungenutzt lassen, die Arbeitslosigkeit erhöhen und die Erreichung von Klimazielen gefährden. Um dies zu verhindern, sind proaktive Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unterstützung für Unternehmen bei der Transformation essenziell.

Die **Deglobalisierung** beeinflusst den RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt durch die Notwendigkeit der Verlagerung von Produktionskapazitäten nach Deutschland, was die Nachfrage nach lokalen Fachkräften erhöht. Gleichzeitig entstehen Herausforderungen durch den schwindenden Fokus auf internationale Märkte und Lieferketten, was den Wettbewerb um nationale Fachkräfte intensiviert und die Region zwingt, ihre Wirtschaftsstruk-

tur stärker auf lokal ausgerichtete Branchen anzupassen. Die Deglobalisierung beeinflusst auch die Lieferketten von ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt erheblich und stellt die Region vor Herausforderungen, bietet jedoch auch Chancen für eine nachhaltige wirtschaftliche Neuausrichtung. ArcelorMittal hat bereits Maßnahmen ergriffen, um seine Lieferketten zu optimieren und nachhaltiger zu gestalten. Beispielsweise wurde in Zusammenarbeit mit DB Cargo ein neues Logistiksystem am Standort Eisenhüttenstadt eingeführt, das eine umweltfreundlichere und effizientere Anlieferung von Rohstoffen ermöglicht. Zudem plant das Unternehmen den Einsatz von „grünem“ Wasserstoff und den Bau von Elektrolichtbogenöfen, um die Stahlproduktion zu dekarbonisieren und unabhängiger von globalen Lieferketten zu werden. Dennoch bleibt die Herausforderung bestehen, die Versorgung mit notwendigen Rohstoffen und Materialien sicherzustellen, insbesondere wenn internationale Lieferketten weniger zuverlässig werden. Eine stärkere lokale Beschaffung und die Entwicklung regionaler Partnerschaften könnten dazu beitragen, die Resilienz der Lieferketten zu erhöhen und die Abhängigkeit von globalen Märkten zu reduzieren.

Die bisherigen Handlungsfelder im Fachkräftesicherungskonzept sind aber weiter relevant, es war jedoch notwendig, diese inhaltlich an die neuen wirtschaftlichen Realitäten anzupassen.

Die Rolle und das Aufgabenprofil der beiden Kommunen bzw. des RWK bei der Fachkräftesicherung sowie die Eckpunkte für die Handlungsempfehlungen stellt die folgende tabellarische Übersicht entlang der vier Handlungsfelder und der Maßnahmenprioritäten zusammen.



## Kurzüberblick

Im Folgenden wird zusammenfassend ein Kurzüberblick über die wichtigsten Ergebnisse des überarbeiteten Strategiepapiers für den RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt gegeben. Sie gliedern sich in vier Handlungsfelder, die jeweils spezifische Maßnahmen zur Gewinnung, Sicherung und Bindung von Fachkräften adressieren. Im Fokus stehen die Nutzung des lokalen Nachwuchspotenzials, die Aktivierung ungenutzter Arbeitskräfte, die Mobilisierung überregionaler Fachkräfte sowie die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zielen darauf ab, den Fachkräftemangel im RWK langfristig zu mindern und die Region als attraktiven Arbeits- und Lebensstandort zu stärken.

Dabei bietet die Nutzung von KI für den RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt verschiedene Chancen, bringt aber auch Risiken mit sich. Chancen sind dabei die Automatisierung und eine daraus resultierende Produktivitäts- und Effizienzsteigerung in der Verwaltung und Produktion, eine gezielte Fachkräftesicherung und eine personalisierte Weiterbildung. Risiken können Jobverluste durch die Automatisierung von Arbeitsaufgaben, erhöhte Investitionskosten für KI, die durch kleinere

Betriebe nicht aufgebracht werden können und eine daraus resultierende Wettbewerbsbenachteiligung sein. Es gibt im Weiteren das Risiko, dass sich nicht alle Arbeitnehmer den neuen Anforderungen anpassen können. Für den RWK bedeutet dies, dass sowohl gezielte Förderung der Weiterbildung als auch die Unterstützung der lokalen Unternehmen bei der Implementierung von KI-Lösungen notwendig sind, um die Chancen voll auszuschöpfen und Risiken zu minimieren.

## Handlungsfeld 1:

### Lokales Nachwuchskräftepotenzial informieren, gewinnen und binden

Die Analyse zeigt, dass das Potenzial zur Fachkräftesicherung durch gezielte Berufs- und Studienorientierung systematisch genutzt werden muss. Maßnahmen, wie Berufsorientierungstourneen, praxisnahe Veranstaltungen und digitale Berufsorientierungsformate, sollten kontinuierlich ausgebaut werden, um

Schüler frühzeitig über regionale Berufsmöglichkeiten zu informieren und sie langfristig an die Region zu binden. Zudem ist die Vernetzung von Schulen, Unternehmen und Kammern entscheidend, um zielgerichtete Berufs- und Studienwege zu fördern.

## Handlungsfeld 2:

### Lokale Arbeitskräftepotenziale erschließen

Dieses Handlungsfeld betont, dass bestehende Arbeitskräftepotenziale, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, Migranten, Geflüchteten und Menschen mit Behinderungen, stärker genutzt werden sollten. Flexible Arbeitsmodelle, attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie zielgerichtete Weiterbildungsangebote sind wesentliche

Hebel, um ungenutzte Potenziale zu aktivieren. Dabei sollten Beratungsangebote und individuelle Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen verstärkt zum Einsatz kommen. Die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen und die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsstrukturen stellen zentrale Zukunftsaufgaben dar.

# Handlungsfeld 3:

## Überregionale Fachkräftepotenziale mobilisieren

Die Mobilisierung überregionaler Fachkräfte wird als zentraler Lösungsansatz zur Deckung des Fachkräftebedarfs im RWK gesehen. Hier spielen Zuzugskampagnen und grenzüberschreitende Kooperationen eine entscheidende Rolle. Die Region sollte als attraktiver Wohn- und Arbeitsstandort mit guter Infra-

struktur und Lebensqualität beworben und gestaltet werden, um Fachkräfte langfristig zu gewinnen und zu halten. Maßnahmen wie das „Probewohnen“, Willkommenskultur und die Verbesserung der regionalen Verkehrsbindung tragen maßgeblich zur Fachkräftemobilisierung bei.

# Handlungsfeld 4:

## Strukturelle Bedingungen zur Fachkräftesicherung optimieren

Für die langfristige Sicherung der Fachkräfte ist die Stärkung der regionalen Bildungsinfrastrukturen sowie der Ausbau von Netzwerken und Kooperationsstrukturen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen essenziell. Durch gezielte Investitionen in und die Anpassung von Ausbildungsinhalten an zukünftige Arbeitsmarktanforderungen kann die Region zukunftsfähig gestaltet werden. Zudem sollten Unternehmensnachfolgeprozesse besser unterstützt und gezielt Programme zur Integration von Zuwanderern gefördert werden, um das regionale Fachkräftepotenzial langfristig zu sichern.

lungsempfehlungen im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt zu gewährleisten, ist die enge Zusammenarbeit verschiedener Akteure unerlässlich. Sie spielen unterschiedliche, aber komplementäre Rollen, die von der Förderung von Fachkräften bis zur Unterstützung von Unternehmen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels reichen. Die folgenden Institutionen und Organisationen tragen durch ihre spezifischen Verantwortlichkeiten und Aufgaben maßgeblich zur Fachkräftesicherung und zur langfristigen Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes bei. Nachfolgend wird erläutert, wie diese Akteure auf unterschiedlichen Ebenen zur Umsetzung der strategischen Ziele agieren.

Um die erfolgreiche Umsetzung der Hand-

## RWK und Kommunen:

Der RWK und die beiden Städte Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt sind zentrale Akteure in der strategischen Ausrichtung. Sie koordinieren viele der Aktivitäten, wie das Standortmarketing, die Förderung von

Unternehmenskooperationen und die Schaffung von Anreizen zur Fachkräftebindung. Sie übernehmen auch die Organisation von Netzwerken.



## Wirtschaftskammern (IHK und HWK):

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie die Handwerkskammer (HWK) sind verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung. Sie unterstützen die Berufsorientierung an Schulen, bieten Ausbildungsbe-

ratungen an und organisieren Messen sowie Veranstaltungen zur Berufsorientierung. Sie helfen zudem bei der Planung von Unternehmensnachfolgen und der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt.

## WFBB:

Die WFBB übernimmt eine koordinierende Rolle bei der Fachkräftesicherung, insbesondere durch das Fachkräfteportal Brandenburg

und die Beratung von Unternehmen zu Personalentwicklung, Weiterbildung und Fachkräfterekrutierung.

## Agentur für Arbeit:

Die Agentur für Arbeit ist für die Berufsberatung und die Unterstützung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zuständig. Sie ist auch ein zentraler Akteur bei der Vermittlung von

Ausbildungsplätzen und bei der Integration von Fachkräften in den regionalen Arbeitsmarkt.

## Bildungseinrichtungen und Schulen:

Schulen und Bildungseinrichtungen sind in die Berufs- und Studienorientierung eingebunden. Sie arbeiten mit regionalen Unter-

nehmen und Kammern zusammen, um Schüler über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und Praxisprojekte zu realisieren.

## Unternehmen:

Betriebe sind direkt für die Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in ihrem Betrieb verantwortlich, wie die Schaf-

fung von Ausbildungsplätzen, die Kooperation mit Schulen und die Teilnahme an Programmen zur beruflichen Weiterbildung.



Anela R./peopleimages.com-AdobeStock\_539154794

**Die weitere Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure ist nun entscheidend, um die Ziele der Fachkräftesicherung nachhaltig zu erreichen. Nur durch gemeinsames Engagement und die konsequente Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen wird es möglich sein, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Region weiter zu stärken und den RWK als attraktiven Arbeits- und Lebensstandort langfristig zu etablieren.**

Die Fortschreibung erfolgte im Dezember 2024 im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung im Regionalen Wachstumskern (RWK) Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt“.

Gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ – GRW-Infrastruktur.



**WACHSTUMSKERN  
FRANKFURT (ODER)  
EISENHÜTTENSTADT**

## 6. Quellenverzeichnis

- Abschlussbericht Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung – Teilprojekt „Fortschreibung der Gesamtkonzeption zur Fachkräftesicherung im RWK Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt“
- Regionaler Wachstumskern Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt: Standortentwicklungskonzept 2010, Frankfurt(Oder)/Eisenhüttenstadt, 28. Oktober 2010
- Integriertes Stadtentwicklungskonzept Stadt Eisenhüttenstadt (2. Fortschreibung), Stand 2022
- Stadtverwaltung Frankfurt (Oder), Integriertes Stadtentwicklungskonzept – Frankfurt (Oder) 2020 – 2030, Stand 2021
- Fachkräftestrategie der Bundesregierung
- Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2026
- Konjunkturberichte der HWK
- Statistiken der IHK, HWK, Arbeitsagentur, Städte Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt
- Studie IW Köln 2021
- Internetseite Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten>
- Internetseite der Agentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de>
- Internetseite KarriereCenter Ostbrandenburg, <https://karrierecenter.info>
- Studie 2022: Mediennutzung Jugendlicher
- Vodafone Stiftung (2022), Studie zur digitalen Bildung
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Berufsorientierung im digitalen Zeitalter“
- Die Quellenangaben für die dargestellten Prognosen und Konzepte stammen aus folgenden offiziellen Dokumenten:
  - Bevölkerungsvorausschätzung 2017 – 2030 der Ämter und amtsfreien Gemeinden des Landes Brandenburg – Diese Quelle bietet eine Bevölkerungsprognose für Frankfurt (Oder), die einen Anstieg bis 2025 und einen leichten Rückgang bis 2030 aufzeigt
  - Integriertes Stadtentwicklungskonzept (INSEK) der Stadt Eisenhüttenstadt (2022) – Dieses Dokument beschreibt die demografischen Herausforderungen der Stadt Eisenhüttenstadt, einschließlich des erwarteten jährlichen Bevölkerungsrückgangs um etwa 2 %
  - Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfSBB) – Die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung und die demografische Entwicklung basieren auf Daten dieses Amtes. Es gibt dort auch Hinweise auf den Einfluss von Geflüchteten auf die kurzfristige Stabilisierung der Einwohnerzahlen in Eisenhüttenstadt
- IHK Ostbrandenburg: Fachkräftesituation in der Region – Herausforderungen und Lösungsansätze
- Zukunftszentrum Brandenburg: Strategien zur Fachkräftesicherung in der Region
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktbericht für Ostbrandenburg, 2023
- IHK Ostbrandenburg: Bildungs- und Ausbildungsinitiativen in Frankfurt (Oder) und Eisenhüttenstadt
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW): „Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern“, 2021

## **Impressum**

Herausgeber  
Handwerkskammer Frankfurt (Oder)  
Region Ostbrandenburg  
Bahnhofstraße 12  
15230 Frankfurt (Oder)  
Telefon 0335 5619 - 150  
Projektverantwortlich: Stefanie Pense  
stefanie.pense@hwk-ff.de  
www.hwk-ff.de

Redaktion: Michaela Schmidt, Stefanie Pense  
Satz & Layout: Silke Köppen  
Fotos: Leif Kuhnert, Silke Köppen, AdobeStock