

Kooperation oder Konkurrenz?

*MORO „Kooperation und Vernetzung im Nordosten“
Länderübergreifender Workshop vom 27. Januar 2009 zur
Fachkräftesicherung*

„Ländliche Regionen im Osten weiter von Jobverlust bedroht“ betitelte der Nordkurier am 17. Dezember 2008 eine dpa-Meldung über die Studie des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts zum Arbeitsmarkt im Jahr 2018. Ländliche Regionen Ostdeutschlands seien besonders von der Abwanderung Hochqualifizierter bedroht. Ohne eine Kursänderung bei der Wirtschaftsförderung würden in den kommenden 10 Jahren in 99 der 429 deutschen Kreise und kreisfreien Städte die Beschäftigtenzahlen zurückgehen. Von diesen lägen 61 im Osten Deutschlands.

Sind wir wirklich Konkurrenten oder nicht doch besser Kooperationspartner, wenn es um die Sicherung von Fachkräften geht? Diese Frage war Thema des länderübergreifenden Fachworkshops in Neubrandenburg am 27. Januar 2009.

„Mit dem Übergang von der Industriegesellschaft hin zu einer wissensbasierten Dienstleistungsökonomie wird intellektuelle Arbeit und menschliche Kreativität zu einem zentralen Produktionsfaktor. Unternehmen werden sich in ihrer Standortwahl zunehmend an der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte orientieren und qualifizierte Beschäftigte werden sich nach Orten mit einer großen Vielfalt an Beschäftigungsmöglichkeiten, einem breiten Angebot an Dienstleistungen sowie urbanen Lebensbedingungen umsehen. Die Stadt bietet nicht nur ein breites Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern auch vielfältigste Dienstleistungen und Gelegenheiten vor Ort, die die Alltagsorganisation in der neuen urbanen Arbeitsgesellschaft erleichtern. Einkaufsmöglichkeiten, Betreuungsangebote für Kleinkinder, Kindergärten mit unterschiedlichen Öffnungszeiten, Schulen für unterschiedliche Begabungen, eine differenzierte Gesundheitsversorgung und ein breites Bildungs- und

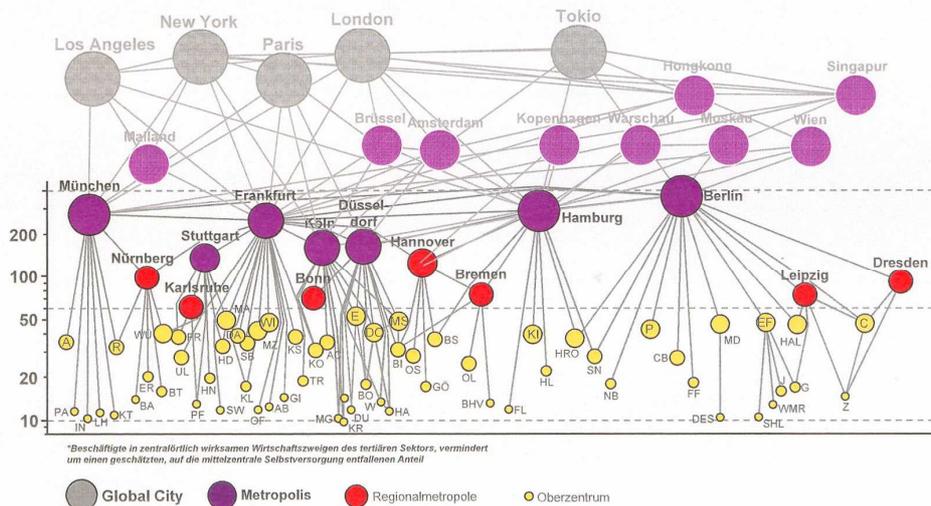


Kulturangebot lassen viele die Vorteile der Stadt wiederentdecken.“ (Zitat: Prof. Dieter Läßle, Städte im internationalen Kontext – Herausforderungen und Chancen der Globalisierung, Juni 2008.)

Sind also die wirtschaftsstarke Städte und Metropolen, die wie Magnete Betriebe und qualifizierte Professionals gleichermaßen anziehen, die Konkurrenten der ländlichen Räume? Letztere können nur gewinnen, wenn sie sich in das globale Metropolennetzwerk einbinden. Und das geht nur über Kooperationen mit den richtigen Partnern.

Deutsches Städtesystem im globalen Kontext:

Einbindung in globale, europäische, nationale und regionale Netzwerke („multi-tiered networks“)



„Städte im internationalen Kontext“ nach Dieter Läßle, HafenCity Universität Hamburg (Schema in Anlehnung an Blotevogel 2000)

Städtesystem

Im Schema des Instituts für Stadt- und Regionalökonomie der HafenCity Universität Hamburg über das deutsche Städtesystem und seine Einbindung in das globale Metropolennetzwerk sind oben die Global Cities als zentrale Produktionsstandorte und transnationale Marktplätze, in welchen sich die Kontroll-, Integrations- und Steuerungsfunktionen der über den Globus verteilten Wertschöpfungsketten konzentrieren, aufgeführt. Und unten sind die deutschen Oberzentren benannt und zugeordnet, so auch Neubrandenburg mit seiner Ausrichtung auf Berlin. Neubrandenburg steht also nicht gegen Rostock oder Frankfurt/Oder, sondern gemeinsam mit der Metropole Berlin z.B. gegen Landshut mit der Metropole München im Wettbewerb. Angesichts des starken Entwicklungsgefälles von Süd nach Nord sitzen die Konkurrenten insbesondere in Süddeutschland. Umso wichtiger ist es, dass sich die Städte und Regionen im Nordosten Deutschlands gemeinsam diesem Wettbewerb stellen.

Metropolregionen

Die Raumordnung hat auf Bundesebene Metropolregionen festgelegt. Dazu zählt auch der Großraum Berlin. (Siehe Raumordnungsbericht 2005, Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hrsg.), Bonn 2005, S. 177-184.) Die Regionen Prignitz-Oberhavel, Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern, Mittleres Mecklenburg/Rostock u.a.m. sind gemäß den Zielvorstellungen und Handlungsstrategien von Bund und Ländern zur künftigen Raumentwicklung in Deutschland dem „weiteren metropolitanen Verflechtungsraum“ der Metropolregion Berlin-Brandenburg zugeordnet. (Siehe Leitbilder und Handlungsstrategien für die Raumentwicklung in Deutschland, verabschie-

det von der Ministerkonferenz für Raumordnung am 30.06.2006, Geschäftsstelle der Ministerkonferenz für Raumordnung im Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (Hrsg.), S. 13.) Diese räumliche Zuordnung stellt keine administrative Abgrenzung dar, sondern soll als Orientierung dienen, um in diesem überregionalen Raum im Sinne einer „großräumigen Verantwortungsgemeinschaft“ zwischen der Metropole Berlin sowie den Städten und den ländlichen Regionen dazu beizutragen, dass insbesondere Wachstum und Innovation gestärkt werden.

Die „starken“ Standorte und Wachstumsräume sollen ihre Aufgabe als Motoren der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung mit internationaler Bedeutung und Erreichbarkeit noch besser erfüllen und gleichzeitig eine partnerschaftliche Verantwortung mit den peripheren ländlichen Regionen entwickeln.

Angesichts dieses strategischen Ansatzes ist es für die verschiedenen Akteure in den ländlich geprägten Regionen wichtig, die vorhandenen regionalen Kompetenzen und eigenständigen Entwicklungsperspektiven verstärkt zu nutzen, um an der Wachstums- und Innovationsdynamik insbesondere der Metropolregion Berlin-Brandenburg, aber auch der angrenzenden Metropolregionen Hamburg und Hannover/Braunschweig als selbstbewusste Partner mit einem eigenen Profil und berechtigten Anforderungen an die Partnerschaften teilhaben zu können.

Räumliche Dimension nach Branchen

Für die Zusammenarbeit bei der Sicherung der Fachkräfte spielen je nach Branche und Art der Fachkräfte unterschiedliche

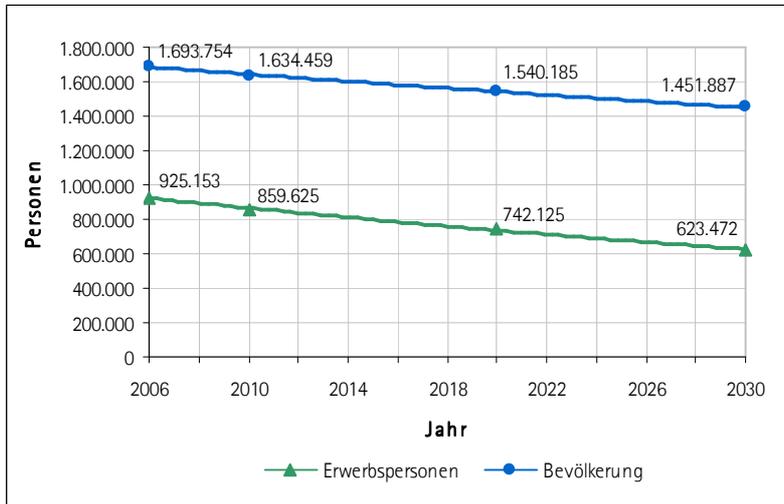


Metropolräume in Deutschland für Wachstum und Innovation (BBR Bonn 2006).

räumliche Dimensionen eine Rolle. Während bei der Suche einer Fachkraft für Bürokommunikation oder Mechatronik eher die lokale und regionale Ebene bedeutend sind, sucht ein Unternehmen nach bestimmten Spezialisten auch deutschland- oder gar europaweit. Bei der Abwerbung von Fachkräften aus anderen Regionen als auch bei der Anwerbung von Fachkräften aus der eigenen Region sollte für alle beteiligten Akteure die wirtschaftliche Stärkung des Nordostens Priorität haben. Die Vermittlung einer Arbeitskraft, der in der eigenen Stadt bzw. Region kein adäquater Arbeitsplatz geboten werden kann, in die Nachbarstadt oder nach Berlin hilft dabei dem Nordosten mehr als die Abwerbung z.B. in eine süddeutsche Region. ■

Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Erwerbspersonenzahl

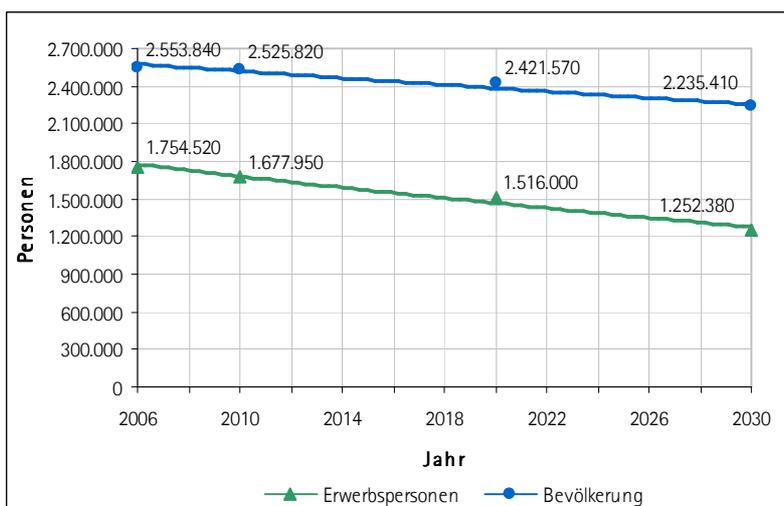
Entwicklung der Bevölkerungs- und Erwerbspersonenzahl in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030



Während Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2006 eine Gesamtbevölkerung von 1.693.754 Personen aufweisen konnte, von denen 925.153 zu den Erwerbspersonen zählten, wird für das Jahr 2030 ein drastischer Rückgang dieser Zahlen auf 925.153 bzw. 623.472 prognostiziert. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung geht aufgrund der Überalterung der Gesellschaft von 54,6 % auf 42,9 % zurück.

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Ministeriums für Verkehr, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (2008).

Entwicklung der Bevölkerungs- und Erwerbspersonenzahl in Brandenburg bis 2030



Im benachbarten Land Brandenburg ist eine ähnliche Entwicklung zu verzeichnen. So wird die Bevölkerungszahl im angegebenen Zeitraum von 2.553.840 auf 2.235.410 und die Erwerbspersonenzahl von 1.754.520 auf 1.252.380 zurückgehen. Daher ist mit einer Abnahme des Erwerbstätigenanteils an der Gesamtbevölkerung von 68,7 % auf 56,0 % Prozent zu rechnen. ■

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik Land Brandenburg (2006).

Demografietaugliche Belegschaft

Über die demografietaugliche Belegschaft und die Frage „Wie bekomme ich unter den heutigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt eine schlagkräftige Mannschaft zusammen?“ informierte Uwe Dotzloff vom Institut für Personalentwicklung Steeger & Gross GmbH.

„6 Megatrends sorgen für einen Umbruch in der Arbeitswelt.“

Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ergeben sich daraus u.a. folgende Konsequenzen: Alterung der Belegschaften in den Unternehmen, sinkender Anteil von Nachwuchskräften, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, steigender Bedarf an Fachkräften, weitere Verdichtung und Komplexität der Arbeit, steigende Veränderungsgeschwindigkeit und sinkende Halbwertszeit von Wissen, zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt (Wertewandel). Zur Neuausrichtung der Personalpolitik gibt es eine

Vielzahl an Lösungsmöglichkeiten. Neben der Berufsberatung/ Berufsfrühorientierung, der Verbesserung der Berufsausbildung, Stärkung der Unternehmenskultur/Mitarbeiterbindung, dem Gesundheitsmanagement, Optimierung der Recruitierungsprozesse, der Qualifizierung als permanenter Prozess, Nachfolge-/Talentmanagement sowie neuen Instrumenten zur Suche von Mitarbeitern spielen auch Programme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Integration internationaler Mitarbeiter, eine stärkere Nutzung verschiedener Beschäftigungsmodelle („atmende Personaldecke“), Altersteilzeitmodelle, strategische Personalplanung, Job-Rotation und die Einführung von Laufbahnmodellen eine wichtige Rolle. ■

Informations- und Wissenstransfer als Erfolgsfaktor

Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw von der Fachhochschule Stralsund hob in seinem Kurzstatement den Informations- und Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft als Erfolgsfaktor hervor. Um die Probleme, die sich in Folge der demografischen Entwicklung für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern ergeben, entgegenzuwirken, setzt die Fachhochschule Stralsund verstärkt auf Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschule.

Verbundprojekte in Forschung und Weiterbildung, Firmenpräsentationen an Hochschulen, Firmenguides für Bewerber, Besichtigungen und Exkursionen, Stralsunder Unternehmens-, Praktikanten- und Absolventenbörse (SUPA) und Probearbeits-

verhältnisse werden u.a. als geeignete Mittel zur Kooperation und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit angesehen. Ergänzt werden die Aktivitäten durch ein unkonventionelles Hochschul-, Stadt und Regionalmarketing unter dem Slogan „Vorpommern im Aufwind“. ■

Technologie- und Informationstransferstelle (TIT) – Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Stralsund



Länder-, regions-, und standortbezogene Strategien

Im Rahmen des Workshops fanden am Nachmittag drei parallele Arbeitsgruppen mit Teilnehmern aus verschiedensten Bereichen statt. Aus Sicht der Länder, Regionen bzw. Standortprojekten heraus wurden nachstehende Fragen diskutiert: „Wo stehen wir?“ – „Was brauchen wir?“ – „Welche Erwartungen haben wir an andere Akteure?“ – „Was können wir verbessern und wie beeinflussen?“ Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen werden an dieser Stelle noch einmal kurz präsentiert.



Mehr als 80 Interessierte folgten der Einladung zum Fachworkshop „Kooperation oder Konkurrenz?“ nach Neubrandenburg

AG 1 – Länder

Die Arbeitsgruppe unter der Leitung von Frau Ute Tenkhof, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Brandenburg, befasste sich mit dem länderübergreifenden Handlungsbedarf und -potential hinsichtlich der Fachkräftesicherung. Hierbei wurde deutlich, dass der Nordosten Deutschlands oftmals als ein zusammenhängendes Gebiet wahrgenommen wird. Somit ist ein gemeinsames Standort- bzw. Fachkräftemarketing der beteiligten Länder unerlässlich. Weiterhin kann eine Steigerung des Images dauerhaft nur realisiert werden, wenn es parallel zu diesen Maßnahmen zu einer gezielten Standortqualitätsverbesserung auf kommunaler Ebene kommt. Auch das Umdenken von Unternehmen sowie deren Kooperation stellten sich hierfür als wesentlich heraus.

AG 2 – Regionen

Die Implementierung regionaler Projekte sowie die Vernetzung verschiedener Akteure war Thema in der Arbeitsgruppe um Herrn Ansgar Kuschel, Regionale Planungsgemeinschaft Prignitz-Oberhavel. Hier wurde ebenfalls die Position vertreten, dass Aufbau und Stärkung von Netzwerken unbedingt erforderlich sei. Weiterhin ist von der Wichtigkeit einer Kampagne zur intensiven Identitäts- und Imagebildung und somit von der Forderung nach einem mentalen Wechsel von dem Image als „Arbeitslosen- und Ausbildungsplatzmangelgebiet“ zu einer „Region mit hohem Fachkräftebedarf und -angebot“ die Rede. Jedoch sollte die Vieltätigkeit der Teilräume und Regionen hierbei beachtet werden. Darüber hinaus stellen die Potenziale Berlins im Bereich der Personal- und Fachkräfteentwicklung sowie des überregionalen Standortmarketings einen wichtigen Aspekt für die gesamte MORO-Region dar. Zudem verständigte sich die Arbeitsgruppe darauf, dass ein unternehmerisches Interesse als Ausgangspunkt für jegliche Beschäftigung mit dem Thema Fachkräftemanagement gilt. Standortprojekte und Regionen stehen dann in der Pflicht, diese Impulse der Wirtschaft auch aufzugreifen und zu unterstützen.

AG 3 – Standortprojekte

Die Arbeitsgruppe 3 beschäftigte sich mit der Implementierung standortbezogener Projekte, der Akteursvernetzung sowie den Erwartungen an die übergeordneten Ebenen. Unter der Leitung von Herrn Uwe Dotzlaff, Institut für Personalentwicklung Steeger & Gross GmbH, wurde nochmals deutlich, dass Netzwerke grundlegend und unerlässlich für die langfristige Sicherung von Fachkräften sind.



Diskussion in Arbeitsgruppen zur Bündelung von Erfahrungen und Ideen

Ein effektives Netzwerk muss daher sowohl aus gleichberechtigten Partnern bestehen als auch Akteure aus allen Entscheidungsebenen mit einbinden. Übergeordnete Ebenen sollten nach Meinung der Teilnehmer u.a. klar strukturierte und zukunftsorientierte Strategien für die Fachkräftesicherung entwickeln, Koordinations- sowie Moderationstätigkeiten übernehmen, unabhängig von politischer Zugehörigkeit handeln, die Interessen der untergeordneten Ebenen berücksichtigen, Flexibilität demonstrieren und umgehend Entscheidungen treffen können.

Wie durch die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen deutlich wird, ist *nicht* die kleinräumige Konkurrenz zwischen den Regionen, sondern eindeutig eine Kooperation hinsichtlich der Fachkräftesicherung und -gewinnung anzustreben. ■