

## Protokoll zur Workshop-Reihe „Impulse für die Region“

- Thema:** Arbeitswelt im Wandel – Impulse für die Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Zeit:** Dienstag, der 13.03.2018, 14:30 Uhr bis ca. 17:00 Uhr
- Ort:** Hotel und Restaurant „Waldschlösschen“  
Seestraße 110, 16866 Kyritz

### Den Arbeitskräftemangel in die Mangel nehmen

Welche Rolle nimmt ein Unternehmen beim „War for talents“ ein? Spielt es als Einzelkämpfer oder tritt es im Verbund an? Welche Strategie führt zum Erfolg? Und vor allem: Kann es überhaupt gewinnen? – diesen nicht einfach zu beantwortenden Fragen, widmete sich der zweite Workshop der Veranstaltungsreihe „Impulse für die Region“. Die Reihe wird von der Regionalinitiative Prignitz Ruppin gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Brandenburg und mit Unterstützung der REG Nordwestbrandenburg organisiert. Wie bereits beim ersten Termin wurden diesmal mit Frau Melanie Schreiber von WFBB Arbeit und Frau Kathrin Tietz von der IHK zwei Expertinnen eingeladen, die mit ihren Vorträgen Impulse bei den Gästen setzen sollten.

Obwohl die Ernährungswirtschaft und die Tourismuswirtschaft in vielen Aspekten zwei sehr heterogene Wirtschaftszweige sind, leiden derzeit fast alle, ihnen zugehörigen Unternehmen unter einem Problem: dem Fach- bzw. vor allem dem Arbeitskräftemangel. Dieser, so stellte Melanie Schreiber im ersten Vortrag des Nachmittags fest, trifft Unternehmen in ländlich geprägten Räumen sogar nochmal stärker. Denn hier schlägt, neben den spezifischen Problemen der Ernährungs- und Tourismusbranche wie ein niedriges Lohnniveau oder saisonale Spitzenlasten, der demographische Wandel noch drastischer zu. Immer mehr junge Menschen verlassen die Region, entscheiden sich für ein Studium und gegen eine Ausbildung, während gleichzeitig die Belegschaft in den KMU altert. Dies führt zu Problemen bei der Stellenbesetzung und somit u. a. mittelfristig zu Umsatzeinbußen aufgrund fehlender Mitarbeiter.

Doch den Kopf in den Sand stecken, müssen Unternehmer deswegen nicht. Auch wenn ein Arbeitgeber nicht die demographische Abwärtsspirale aufheben kann, so kann er doch an der einen oder anderen Stellschraube im eigenen Unternehmen drehen.

„Arbeitgeberattraktivität“, heißt das Stichwort, das Melanie Schreiber den Teilnehmern mit auf den Weg gibt, denn „Wertschätzung ist mittlerweile für viele junge Menschen wichtiger als Geld“. An Bedeutung gewonnen, haben Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle oder Einbindung der Mitarbeiter durch Mitarbeitergespräche, Perspektiven durch Fortbildung und flache Hierarchien.

Unternehmer, die solche Maßnahmen zur Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität umsetzen wollen, können Unterstützung bei den Regionalbüros für Fachkräftesicherung erhalten. Dort beraten Melanie Schreiber und Ihre Kollegen brandenburgische Unternehmen bei Fragen rund um die strategische Personalentwicklung und informieren über Förderungen bspw. im Bereich Weiterbildung.

## Unterstützungsmöglichkeiten WFBB Arbeit

Wirtschaftsförderung  
Brandenburg | **Arbeit**

### Fachkräfteportal Brandenburg

- [www.fachkraefteportal-brandenburg.de](http://www.fachkraefteportal-brandenburg.de)
- Kostenlose Bewerbung von Stellen
- Präsentation auf Job- und Hochschulmessen
- Aktive Ansprache von Rückkehrern
- Über 5.000 Job- & Ausbildungsplatzangebote
- Mehr als 14.000 Interessenten pro Monat

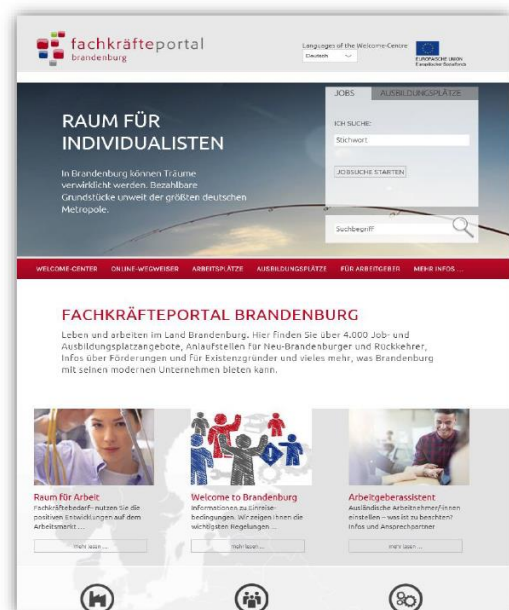


Abbildung 1: Unternehmen können ihre offenen Stellen auf dem Fachkräfteportal-Brandenburg.de kostenfrei einstellen.

Dass es Saison- oder Kampagnen-Betriebe im „Kampf“ um Arbeitskräfte schwer haben, weiß Frau Kathrin Tietz von der IHK Potsdam. Da diese Unternehmen zeitweise erheblich erhöhten Personalbedarf haben und Arbeitnehmern keine durchgängige Planungssicherheit anbieten können, wirken sie auf potenzielle Arbeitskräfte unattraktiv. Frau Tietz hatte im zweiten Vortrag praktische rechtliche Optionen für die Teilnehmer parat, wie man saisonale Arbeitskräfte binden kann. Zunächst ging Sie dabei auf allgemeine und wichtige Aspekte bei der Vertragsgestaltung von Arbeitsverhältnissen ein.

Grundsätzlich können Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen werden, beispielsweise bei Einsetzen einer *Zeit- und/ oder einer Zweckbefristung*. Zu beachten sind dabei das Kündigungsschutzgesetz und, dass wenn ein Arbeitnehmer nach Ende der Saison weiterbeschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis sich automatisch in ein unbefristetes umwandelt. Weitere Möglichkeiten, die Saisonbetriebe nutzen können, sind der Einsatz *kurzfristiger Beschäftigung* oder *geringfügig entlohnte Beschäftigung*. Beide Varianten können sich für den Arbeitgeber steuerrechtlich lohnen. Ebenfalls denkbar ist es, über *Leiharbeit* an potenzielle Arbeitskräfte zu kommen. Weiterhin können sich die Einführung von Arbeitszeitkonten oder der Einsatz von alternativen Möglichkeiten der Entlohnung wie Sachbezüge oder geldwerte Vorteile lohnen. Insbesondere letzteres kann Saisonarbeiter davon überzeugen, im darauffolgenden Jahr wieder bei dem Unternehmen anzufangen.

Bei allen Varianten kann man als Unternehmer aber in rechtliche Fallen tappen. Daher informieren und beraten Frau Tietz sowie ihr Team im Fachbereich Recht und Steuern Unternehmen zu unterschiedlichen Rechtsgebieten und zu Fragen rund um das Thema Steuern und Abgaben. Unter: <https://www.ihk-potsdam.de/servicemarken/UeBER-UNS/ANSPRECHPARTNER/ Fachbereich-Recht-und-Steuern/3419990> finden Sie ihren Ansprechpartner.

Im letzten Themenblock ging es um die Fragestellung, ob es Lösungsansätze gibt, an denen die Mitglieder der Regionalinitiative gemeinsam arbeiten können. Diskutiert wurde unter anderem über eine Verbundlösung zur Problemstellung „Kitabetreuung bei der Frühschicht“. Ein weiteres Thema war der Aufbau eines Empfehlungsnetzwerkes. Hier konnte Simone Zeil mit einem Angebot der REG gleich weiterhelfen: dem „Talente Netzwerk Nordwestbrandenburg“. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk, das dem Fachkräftemangel dadurch entgegenwirkt, dass es versucht potenzielle Arbeitskräfte und Auszubildende durch Empfehlungen in der Region zu halten. Unternehmen, die vakante Stellen besetzen müssen und mehr als einen geeigneten Bewerber bekommen, können die weiteren Bewerber an das Netzwerk verweisen. Dort können dann andere Unternehmen prüfen, ob dieser Bewerber für Sie in Frage kommt. Ziel ist es, viele Talente in der Region zu halten.

Informationen finden Sie hier [http://www.reg-nordwestbrandenburg.de/Html/cms\\_inhalt.php?id=1&l2\\_id=75](http://www.reg-nordwestbrandenburg.de/Html/cms_inhalt.php?id=1&l2_id=75)