

Region Bonn/Rhein-Sieg

# Gemeinsam für Lösungen sorgen

Regionaler Handlungsplan zur  
Umsetzung der Initiative  
»Fachkräftesicherung in NRW«



# Inhalt

04-06	Leitidee
07-17	Ausgangslage
07	Demografische Entwicklung
07	Wirtschafts- und Branchenstruktur
08	Besondere demografische Herausforderungen in einzelnen Branchen der Region
08-13	Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung
14-17	Besondere Zielgruppen
18-34	Handlungsfelder I – VII
19-21	Potentiale finden, fördern und entwickeln
22-23	Teilhabe an Arbeit verbessern
24-25	Zukunft mit Frauen gestalten
26-28	Internationales und Integration
29-30	Hochschulabsolventen
31-32	Jugendliche – Übergänge gestalten
33-34	Verbesserung der Arbeitmarkttransparenz durch Fachkräftemonitoring
35	Fazit und Ausblick / Impressum



Vorwort von  
Oberbürgermeister Jürgen Nimptsch  
und Landrat Frithjof Kühn

## Gemeinsam für Lösungen sorgen!

Dies ist schon seit vielen Jahren unser Motto in der regionalen Arbeitsmarktförderung, und ist uns durch die besonderen Herausforderungen der demografischen Entwicklung heute wichtiger denn je.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind für die Innovationskraft nicht nur von Firmen und Institutionen, sondern auch für die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Region unabdingbar. Daraus folgt: Wenn wir auch weiterhin eine prosperierende Region bleiben wollen, müssen wir noch aktiver als bisher die regionale Erwerbsentwicklung unterstützen.

Bereits 2010 hat der Lenkungskreis Bonn/Rhein-Sieg, dem wir gemeinsam vorsitzen, beschlossen, eine regionale Strategie zur Stärkung des Fachkräftemarktes auf den Weg zu bringen.

So entstand das „Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“, in dem wir die Erfahrungen aller Arbeitsmarktakteure sowie den Bedarf und die Ziele für die Entwicklung unseres Arbeitsmarktes zusammenbringen und in einer gemeinsamen Strategie für die Region Bonn/Rhein-Sieg bündeln.

In zunächst sechs Themenfeldern beschäftigen wir uns intensiv mit dem Thema Fachkräfteentwicklung und entwerfen nachhaltige Handlungsoptionen. Wir sind sicher, dass wir dadurch Antworten auf die spezifischen Herausforderungen des demographischen Wandels in der Region finden werden und sie in vernetztem und systematischem Handeln umsetzen können.

Mit den bisherigen Arbeitsergebnissen des Bündnisses für Fachkräfte bildet unser Handlungsplan einen grundlegenden Beitrag zur Mitwirkung der Region Bonn/Rhein-Sieg an der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW.

Der enge Schulterschluss der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreis in diesem wichtigen Thema ist ein weiteres Zeichen unserer partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Das Motto „Gemeinsam für Lösungen sorgen“ ist somit doppelt richtig: Wir tun dies gemeinsam als Gebietskörperschaften und wir beziehen so viele Akteure des regionalen Arbeitsmarktes ein wie möglich. Ohne unsere Arbeitsmarktpartner ist ein Erfolg unseres Bündnisses für Fachkräfte nicht denkbar. Deshalb bedanken wir uns an dieser Stelle ausdrücklich für das fortwährend große Engagement unserer Bündnispartner.

Jürgen Nimptsch & Frithjof Kühn

*J. Nimptsch* *Frithjof Kühn*

Entwickelt von:

**:bündnis für fachkräfte  
bonn/rhein-sieg**

Gemeinsam für Lösungen sorgen

[www.buendnis-fuer-fachkraefte.de](http://www.buendnis-fuer-fachkraefte.de)

An der Erstellung des Handlungsplans  
haben mitgewirkt:

**:regionalagentur  
bonn/rhein-sieg**

**:rhein-sieg-kreis**

**ZUKUNFT.  
FUTURE.  
AVENIR.  
BONN.**

**DGB**  
Kreuzverband Bonn/Rhein-Sieg

**IHK** Industrie- und Handelskammer  
Bonn/Rhein-Sieg

**KREISHANDWERKERSCHAFT  
BONN · RHEIN-SIEG**

Handwerkskammer  
zu Köln

**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Bonn

**jobcenter**  
BONN

**jobcenter**  
:rhein-sieg

**Competentia** NRW  
KOMPETENZENTRUM FRAU & BERUF  
BONN/RHEIN-SIEG

# Leitidee

## „Als lernende Organisation sorgt das Bündnis für Fachkräfte in vertrauensvoller Kooperation für gemeinsame, zukunftsfähige Lösungen, um die Attraktivität der Arbeitsmarktregion zu bewahren und zu verstärken“

Entgegen dem allgemeinen Landes- und Bundestrend wird der Region Bonn/Rhein-Sieg in vielen Zukunftsszenarien und Demografieprognosen (*Bevölkerungsprognose 2030 IT.NRW*) ein weiteres Bevölkerungswachstum und auch Beschäftigungswachstum vorausgesagt. Dennoch sind strukturellen Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials auch in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis erkennbar und zeigen, dass wir in Zukunft – wie andere Regionen auch – deutlich aktiver die regionale Erwerbsentwicklung unterstützen müssen.

Aus dieser Erkenntnis heraus hat die Region Bonn/Rhein-Sieg – Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure – bereits im Jahr 2010 vereinbart, ihre Anstrengungen und - bisher noch überwiegend singulären - Aktivitäten stärker zu konzentrieren und besser miteinander zu verknüpfen, um noch effizienter als bisher zu kooperieren. Dabei ist allen Akteuren deutlich, dass Maßnahmen zur Stärkung des Fachkräftemarktes nicht „verordnet“ werden können, sondern Ergebnis eines gemeinsamen, strukturierten und Struktur gebenden Arbeitsprozesses sein müssen, damit diese getragen und in konkretes Handeln umgesetzt werden können. Dazu bedarf es der Entwicklung neuer und der Weiterentwicklung bestehender Netzwerke, um zu einer neuen Kultur der Kooperation zu gelangen. Es wird angestrebt, damit neue Projektpartnerschaften nachhaltig zu begründen und die Übernahme von Projektverantwortung zu generieren, ohne dabei weitere Parallelorganisationen zu entwickeln.

**Ein gemeinsamer Innovations- und Strategieprozess zur Stärkung des Fachkräftemarktes soll durch Menschen aus der Region für und mit den Menschen in der Region initiiert und erarbeitet werden, mit dem Ziel:**

- den Fachkräftemarkt in der Region zu stärken
- dauerhaft die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern
- die hohe Lebensqualität zu erhalten
- die gesellschaftliche Teilhabe für die Menschen in

## Das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg



**:bündnis für fachkräfte  
bonn/rhein-sieg**

Gemeinsam für Lösungen sorgen

- der Region zu entwickeln und zu sichern
- die Übernahme zivilgesellschaftlicher Verantwortung zu fördern
- das vorhandene und wachsende soziale Kapital in der Gesellschaft zu nutzen
- die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und zu fordern
- kontinuierliche, branchenorientierte Problemlösungen anzubieten
- die Qualität der Kooperation und der Netzwerke zu verbessern
- modellhafte, innovative Ansätze zu entwickeln

Im gemeinsamen Arbeitsprozess und in unterschiedlichen Arbeitsformaten sollen gemeinsame, verbindliche Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels gefunden und zur Umsetzung gebracht werden. Durch Partizipation sowie Kooperation im Sinne von komplementären Formen der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren und Akteursnetzwerken sollen nachhaltige, gesellschaftlich sinnvolle und arbeitsmarktpolitisch wirksame Angebote und Leistungen entstehen.

Nur durch den Einsatz der vorhandenen Potentiale in der Region und der Organisation des „Zusammenspiels“ werden neue Lösungen und Synergien möglich.

**Auf der Grundlage dieser Oberziele haben die regionalen Arbeitsmarktakteure:**

- Wirtschaftsförderung der Bundesstadt Bonn
- Wirtschaftsförderung des Rhein-Sieg-Kreises
- Agentur für Arbeit Bonn
- Jobcenter Bonn und Rhein-Sieg
- Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg
- Handwerkskammer zu Köln
- Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg
- Arbeitgeberverband Bonn/Rhein-Sieg
- Deutscher Gewerkschaftsbund Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg
- Hochschule Bonn/Rhein-Sieg
- Universität Bonn
- Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg

beschlossen, einen gemeinsamen Strategieprozess zur Entwicklung und Stärkung des Fachkräftemarktes in der Region Bonn/Rhein-Sieg durchzuführen.

Mit der Förderung des Vorhabens mit Mitteln aus EFRE durch das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr (*MWEBWV*) NRW (*jetzt: Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk*) zum 01.01.2012 konnte mit der Umsetzung begonnen werden. Die Stadt Bonn übernimmt für das regionale Vorhaben die Projektträgerschaft. Der Gesamtprozess ist bis zum 30.07.2014 projektiert und wird extern begleitet.

Mit Projektstart arbeitet die Initiatorengruppe als „**Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg**“ ergänzt um das zwischenzeitlich eingerichtete Kompetenzzentrum Frau und Beruf zusammen. Die Gesamtprojektleitung liegt bei der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg.

Alle im Prozess bereits erarbeiteten und noch zu erwartenden Ergebnisse dienen der Entwicklung des Fachkräftemarktes in der Region.

Dazu werden die regionalen Anstrengungen mit den Förderangeboten des Landes NRW verknüpft.

Deshalb ist auch das Vorgehen zur Erarbeitung des regionalen Handlungsplanes eng mit dem regionalen Strategieprozess verbunden, so dass er im Sinne eines fortzuschreibenden Zielkatalogs den jeweils aktuellen Sachstand im Strategieprozess spiegelt.

### **Auftaktkonferenz Bündnis für Fachkräfte am 26.03. und 27.03.2012**

Rund 120 Gäste beteiligten sich aktiv an der Auftaktkonferenz in der Bad Godesberger Stadthalle des regionalen Bündnisses für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg, so auch der Bonner Oberbürgermeister Jürgen Nimptsch und der Landrat des Rhein-Sieg-Kreises Frithjof Kühn.

Teil nahmen alle Arbeitsmarktakteure, wie der DGB, die Industrie- und Handelskammer, die Agentur für Arbeit, die Jobcenter Bonn und Rhein-Sieg, die Handwerkskammer, die Kreishandwerkerschaft, Schulen und Hochschulen. Aber auch Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen und viele Unternehmen, für die das Thema Fachkräfte zunehmend brisant wird. Beide Konferenztage erhielten zunächst wichtige fachliche Impulse. Am ersten Tag durch Dr. Martin Pape vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung

und Management in Düsseldorf, der die strategischen Entwicklung des Standortes Bonn/Rhein-Sieg und exemplarisch die Perspektiven der Fach- und Führungskräftepotentiale aufzeigte. Der zweite Konferenztag wurde durch den Vortrag von Frau Professor Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule Ludwigshafen eröffnet, die sehr umfassend neue Strategien zur Fachkräftesicherung präsentierte. An beiden Konferenztagen wurde intensiv in unterschiedlichen Gruppengrößen und Arbeitsformaten am Thema Fachkräfte gearbeitet. Neu und überraschend war dabei für die Teilnehmenden die große Interdisziplinarität der Arbeitsgruppen und entsprechend interessant und vielfältig war auch die Ergebnisqualität der Settings.

Diese Form des aktiven Dialog- und Beteiligungsprozesses ist Herzstück der strategischen Zusammenarbeit im „**Bündnis für Fachkräfte**“.

Die inhaltliche Vorbereitung und Mitgestaltung der Auftaktkonferenz war Aufgabe der Bündnispartner, und die gemeinsam im Vorfeld entwickelten sechs Themenfelder (*Potentiale/Unternehmen, Teilhabe, Frauen, Internationales/Integration, Talente/ Hochschulabsolventen, Jugendliche/Übergänge gestalten*) bildeten die Grundlage für die gemeinsame Arbeit an beiden Konferenztagen. Durch die hohe Qualität der Kooperation und Kommunikation zwischen alten und neuen Akteuren ist es gelungen, weiter Prozessmitwirkende zu gewinnen und neue Teilthemen zu entwickeln. Zwischenzeitlich wird in allen Handlungsfeldern in thematischen Arbeitsgruppen weitergearbeitet und in regelmäßigen „Frühstückstreffen“ fachlicher Austausch und Reflexion als fester Bestandteil der Bündnispartnerschaft angeboten.

### Bezug zur Fachkräfteinitiative des Landes NRW

Der hier vorgelegte Handlungsplan präsentiert den Sachstand aus den Vorüberlegungen zum Strategieprozess, den ersten Ergebnissen der Auftaktkonferenz des Bündnisses für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg sowie der Erstaktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern. Die Partnerinnen und Partner im Bündnis für Fachkräfte haben jeweils Handlungsverantwortung für ihr Fachthema übernommen und verstehen sich als Netz-

werktreiber in ihrem Bereich. Die Regionalagentur ist als Projektleitung des strategischen Gesamtprozesses die Netzwerktreiberin in themenübergreifender und koordinierender Rolle. Da die Kooperation in der Region von großer Kollegialität geprägt ist, wie dies auch die Leitidee des Bündnisses für Fachkräfte beschreibt, arbeitet das Netzwerk im Sinne von Selbstbeauftragung auch aus eigenem Antrieb.

Der Handlungsplan wird kontinuierlich fortgeschrieben und den Arbeitsergebnissen des Bündnisses für Fachkräfte angepasst werden. Er wird damit den regionalen Strategieprozess im Sinne eines operativen Arbeitsplans unterstützen und umgekehrt wird die strategische Arbeit in den einzelnen Handlungsfeldern planvoll.

Die Region begrüßt die Initiative zur Fachkräftesicherung NRW ausdrücklich und wird in den im Weiteren genannten Handlungsfeldern Fördervorschläge erarbeiten. Darüber hinaus sollen alle Förderchancen zur Stärkung des Fachkräftemarktes genutzt werden, also auch die des ESF sowie die regionalen Initiativen und Möglichkeiten der Jobcenter und der Bundesagentur für Arbeit.

So sollen nicht nur strategische, sondern auch ressourcenorientierte Partnerschaften, Synergien und soziale Innovationen entwickelt und zur nachhaltigen Stärkung der Fachkräfteentwicklung in der Region eingesetzt werden.

Zwanzig Jahre nach dem Bonn-Berlin-Beschluss des deutschen Bundestages zieht die Region wirtschafts- wie auch arbeitsmarktpolitisch eine positive Bilanz. So sind die befürchteten Verluste an Einwohner- und Arbeitsplatzzahlen nicht eingetreten. Vielmehr gibt es 20 Jahre später 17,8% mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze (absolut 44.200), und auch die Einwohnerzahl hat um 15,4% (absolut 124.100) in diesem Zeitraum zugenommen (*IT.NRW 2011*).

Damit zählen Bonn und der Rhein-Sieg-Kreis – nach wie vor – zu den Wachstumsregionen in Deutschland.

# Ausgangslage

## Demografische Entwicklung

Allen einschlägigen Prognosen zufolge und entgegen dem Landestrend wird sich die positive Bevölkerungsentwicklung in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis in den nächsten Jahren weiter fortsetzen. So geht die Bertelsmann Stiftung davon aus, dass die Einwohnerzahl in der Region Bonn/Rhein-Sieg bis zum Jahr 2030 um 11.000 auf 918.000 zunehmen (+1,2%) wird. Eine Zunahme des Erwerbspersonenpotentials ist damit jedoch nicht verknüpft. Im Gegenteil: Trotz Bevölkerungswachstum – und damit steigender Bedarfe an Beschäftigung im Versorgungsbereich, z. B. in den Gesundheitsberufen – wird das Erwerbspersonenpotential auch im Bonner Raum drastisch zurückgehen. Die Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter (18-65-jährige) in der Region Bonn/Rhein-Sieg bis zum Jahr 2030 um 42.000 auf 525.000 sinken wird. Es wird daher zukünftig von größter arbeitsmarktpolitischer Bedeutung sein, die Beschäftigungsfähigkeit und grundsätzliche Erwerbsneigung in allen Gruppen der Erwerbsbevölkerung nicht nur zu erhalten, sondern auch zu steigern.

## Wirtschafts- und Branchenstruktur

Der regionale Strukturwandel hin zu deutlich mehr Beschäftigung im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor wie auch die Weiterentwicklung gesunder klein- und mittelständischer Unternehmensstrukturen verläuft weiterhin positiv. Die Region ist – nach wie vor – ein starker Behördenstandort. So liegt z. B. der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen bei 66,5%. Entsprechend sind 33,5% nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, dazu gehören neben den Selbstständigen und den geringfügig Beschäftigten auch Beamte der kommunalen, Bundes- und oberen Bundesbehörden in der Region.

Ein hohes Wachstum verzeichnen kontinuierlich die Dienstleistungsberufe. Hier kommt den wissensbasierten Dienstleistungen eine besondere Bedeutung zu. Unter allen Kreisen und Städten in NRW ist die hochqualifizierte Beschäftigung in Bonn mit einem Akademikeranteil von rund 24% bundesweit am höchsten und mehr als doppelt so hoch wie in NRW (gefolgt von Aachen mit 16,9% und Düsseldorf mit

16%). Dies ist ein wichtiger Indikator für die zukünftige Entwicklung der Region in der Wissensgesellschaft. Insgesamt bildet sich das kontinuierliche Bevölkerungswachstum in einer überdurchschnittlichen Kaufkraft ab.

Auch andere Details zur Beschäftigungsentwicklung aus dem „Sonderbericht zur Beschäftigungsentwicklung“, G.I.B. 2009/2010, sind von großer regionaler arbeitsmarktpolitischer Relevanz. Demnach arbeiten mehr 80% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Region Bonn/Rhein-Sieg im Dienstleistungssektor – der landesweit höchste Tertiärisierungsgrad wird für die Stadt Bonn mit 90,2% berechnet. Dabei haben nur etwa 2% aller Unternehmen mehr als 100 Beschäftigte. Der sehr hohe Dienstleistungsanteil sowie die eher klein und mittelständisch geprägte Struktur – besonders auch in Teilen des Rhein-Sieg-Kreises (81,9% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in KMU; in Bonn sind es 57,8%) – trägt deutlich zur Prosperität der Region bei. Der Rhein-Sieg-Kreis konnte im KMU-Sektor mit 4,6% (Bonn 2%; Landesschnitt 2,1%) seit 2007 den landesweit höchsten Beschäftigtenzuwachs erzielen.

### Regionale Leitbranchen und Wachstumsbereiche sind:

- der Informations- und Telekommunikationssektor (10% aller sozialversicherungspflichtiger Beschäftigten)
- der Wissenschafts- und Technologiestandort mit mehr als 200 wissenschaftlichen Einrichtungen in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis
- der internationale Standort (18 UN-Organisationen, internationales Kongresszentrum, ca. 150 NGOs)
- die Freizeitwirtschaft, Tourismus- und Kongresswesen
- die Gesundheitswirtschaft (rund 12% der Beschäftigten; 5000 Klinikbetten allein in Bonn; 20 Forschungseinrichtungen allein in der Uniklinik Bonn)

### Besondere demografische Herausforderungen in einzelnen Branchen der Region

Dass die Region Bonn – nach wie vor – ein starker Politik- und Behördenstandort ist, spiegelt sich auch in der Beschäftigtenstruktur wieder. Bei einem insgesamt hohen Beschäftigtenanteil (mehr als 40.000 in öffentlicher Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Interessensvertretungen, Botschaften etc.) ist mit 23,5% bzw. 20,4% in keinem anderen Bereich der Anteil der Älteren (älter als 55 Jahre) größer. Auch im produzierenden Gewerbe, hier besonders in der Kunststoff-, Metall- und Elektroindustrie, ist der Anteil Älterer in den Belegschaften überdurchschnittlich hoch. Allein im Maschinenbau – gerade im Rhein-Sieg-Kreis von besonderer Bedeutung – sind 17,7% der Beschäftigten älter als 55 Jahre.

Zwar ist der Anteil Älterer in der Gesundheitsbranche mit 11,3% noch recht moderat, absolut sind aber immerhin 2900 Beschäftigte älter als 55 Jahre (*Strukturindikatoren SVB Ältere/regionales Datenset G.I.B. 2011*). Die größte Herausforderung in dieser Branche ist perspektivisch die Fachkräftesicherung in der Pflege und hier besonders in der Altenpflege.

Die große Vielfalt der Dienstleistungsbranchen zeigt bisher wenig Anzeichen der Überalterung, die von der bekannten allgemeinen Entwicklung nennenswert abweichen würde. Dennoch ist besonders in den wissensbasierten Dienstleistungen wie z. B. in der technisch schnelllebigen IT- Branche die kontinuierliche Nachwuchsrekrutierung von großer Bedeutung.

Insgesamt kann zum aktuellen Zeitpunkt bisher in keiner Branche ein echter Fachkräftemangel benannt werden und ein verstärkter Handlungsdruck aus den Unternehmen heraus ist bislang auch nur wenig spürbar. Nach Einschätzung der Unternehmen in der Region wird sich dies jedoch zukünftig deutlich ändern. In einer von der IHK Bonn/Rhein-Sieg im Frühjahr 2012 durchgeführten Umfrage schätzten 30% der Betriebe den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko ein. Bestätigung findet diese Einschätzung im IHK Fachkräftemonitor, der bis zum Jahr 2025 einen zusätzlichen Bedarf an 19.000 Fachkräften für die IHK Unternehmen in Bonn/Rhein-Sieg prognostiziert.

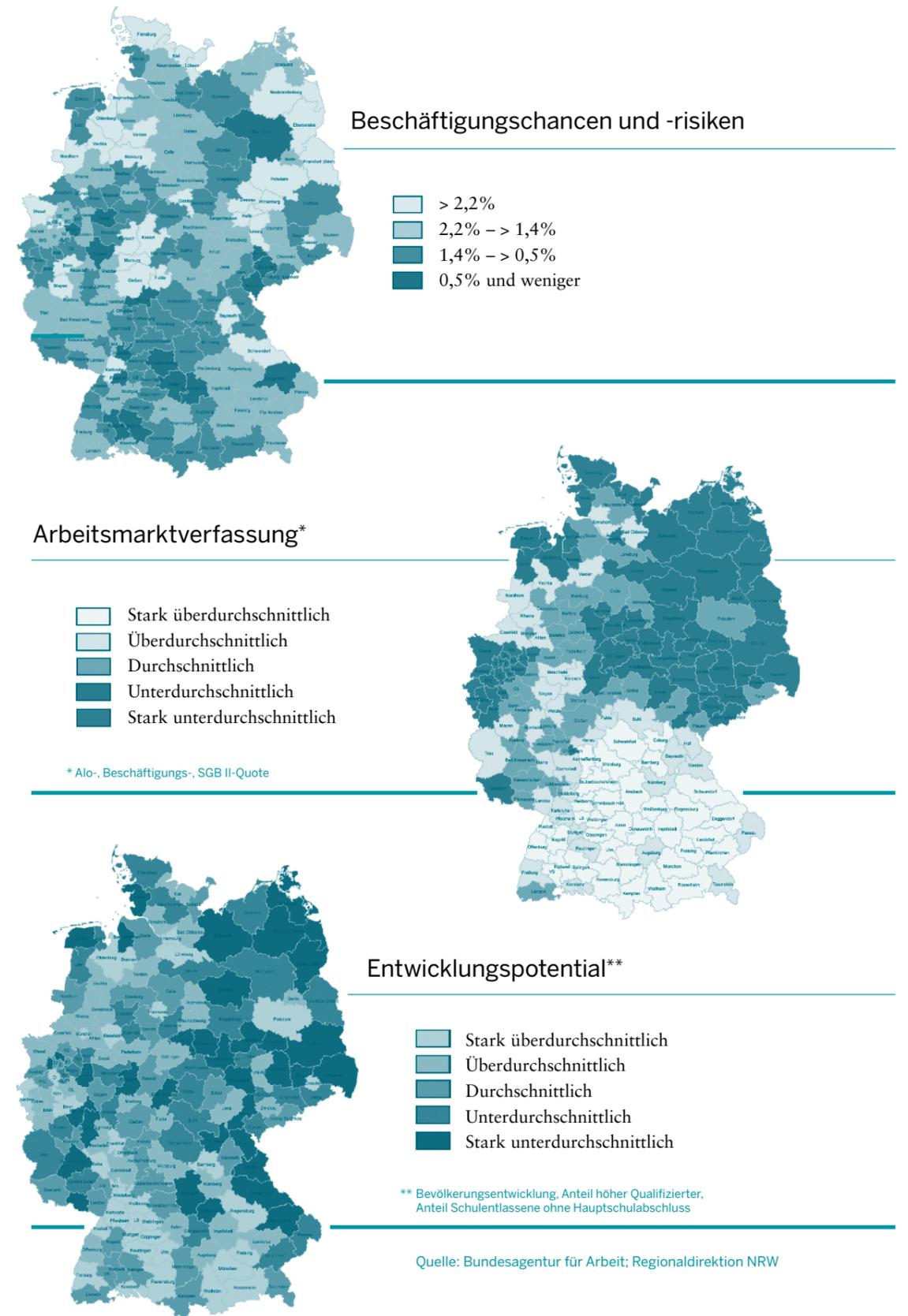


### Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung

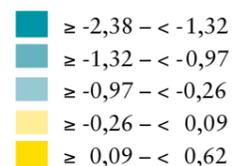
Der regionale Arbeitsmarkt Bonn-Rhein-Sieg ist insbesondere von folgenden Rahmenbedingungen gekennzeichnet: Einem überdurchschnittlichen Anteil der höher qualifizierten Beschäftigten an den Beschäftigten (16,0%, NRW 10,4%), einem überdurchschnittlichen verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte (20.086 EUR, NRW 19.682 EUR, Jahreswerte 2011) sowie einer unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquote (5,9%, NRW 8,1%, Jahresdurchschnittswerte 2011).

Die Region steht arbeitsmarktpolitisch im Bundes- wie auch im NRW-Vergleich insgesamt gut da. Gleichwohl gibt es innerhalb der Region große Unterschiede in der Verteilung von Chancen und Potentialen sowohl in Bezug auf die Menschen als auch in Bezug auf die Wirtschaftskraft. Es ist eine der zentralen Herausforderungen zukünftig diese „Schwachstellen“ präzise herauszuarbeiten und gemeinsame Konzepte für eine bessere Ausschöpfung aller regionalen Potentiale zu entwickeln.

## Gesamtdarstellung Beschäftigungschancen und -risiken, Arbeitsmarktverfassung und Entwicklungspotential



### Beschäftigungsentwicklung von 1993-2008



- 01 Bottrop
- 02 Oberhausen
- 03 Gelsenkirchen
- 04 Herne
- 05 Bochum
- 06 Duisburg
- 07 Mülheim
- 08 Hagen
- 09 Remscheid
- 10 Krefeld
- 11 Düsseldorf
- 12 Solingen
- 13 Leverkusen
- 14 Rhein.-Bergischer Kreis
- 15 Wuppertal
- 16 Ennepe Ruhr
- 17 Mönchengladbach

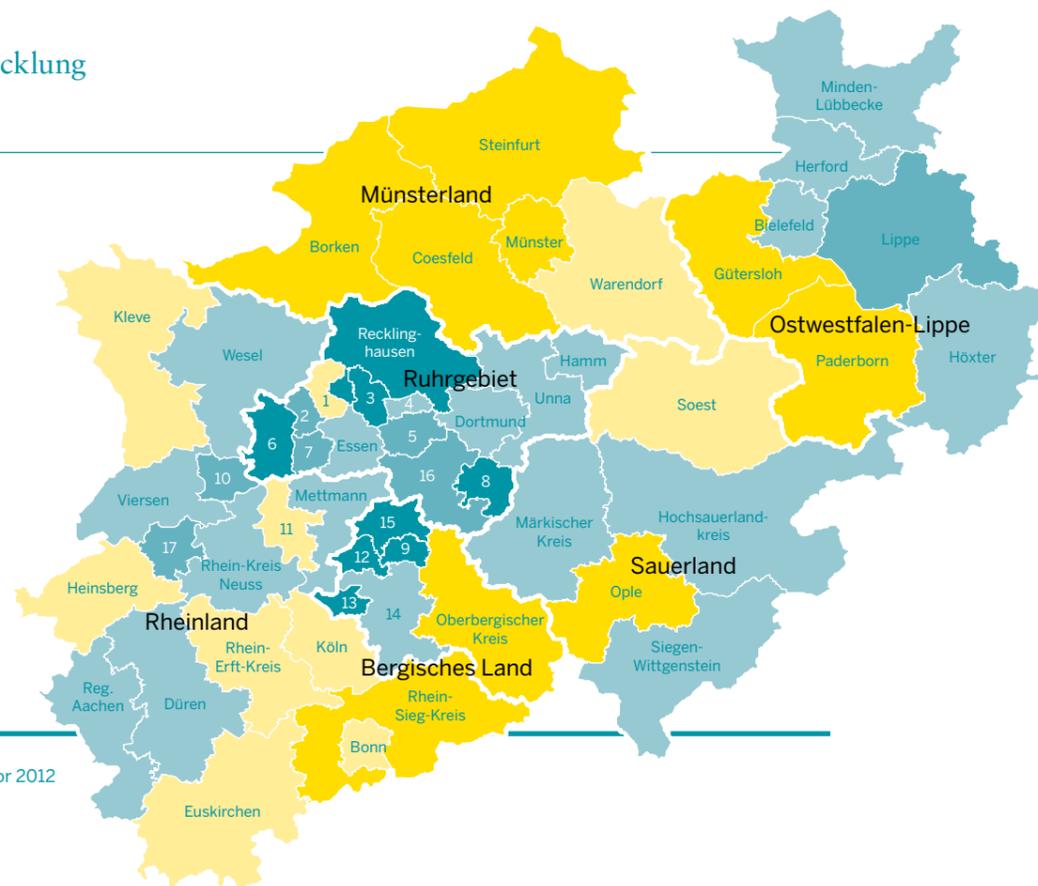


Abb.: aus BA Arbeitsmarktmonitor 2012

### Beschäftigungsentwicklung

Die Region Bonn/Rhein-Sieg ist in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung aktuell, wie auch perspektivisch, landes- und bundesweit eine der Wachstumsregionen. In Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis waren zum 31.12.2011 295.877 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Während seit 1991 in der Region fast 50.000 Arbeitsplätze hinzukamen, schrumpfte die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in NRW im gleichen Zeitraum um 100.000 Arbeitsplätze; in Deutschland insgesamt um 200.000 (*Bundesagentur für Arbeit*). Nach Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (*Projekt VALA des IAB – Sieglen, Pohl, Carl, 2011*) sind dafür in der Region ganz unterschiedliche, aber in Summe sich synergetisch ergänzende Indikatoren verantwortlich. Dabei werden Individualeffekte (Standort- und Lohneffekt) und Partialeffekte (Branchen-, Qualifikations- und Betriebs-

größeneffekt) unter Berücksichtigung der jeweiligen Siedlungsstruktur (Stadt/Kreis) differenziert bewertet. Während sich für die positive Beschäftigungsentwicklung in Bonn besonders Qualifikations- und Brancheneffekte verantwortlich zeigen, ist das Beschäftigungswachstum im Rhein-Sieg-Kreis in erster Linie auf die von KMU geprägte Betriebsgrößenstruktur zurückzuführen.

Die besonders positiven Effekte in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis sind in jeweiliger Ergänzung ganz offensichtlich wichtige Parameter für die Prosperität der Region. Internationale Organisationen, Wissenschaft, Global Payer und eine kontinuierlich wachsende Dienstleistungswirtschaft sowie ein gesunder Mittelstand, sehr gute Einkaufsmöglichkeiten, ein gutes Lohnniveau und letztlich eine hohe Freizeitattraktivität in der ganzen Region sind zugleich wichtige Faktoren, die auch für Zuzug interessierte potenzielle Fachkräfte attraktiv erscheinen.

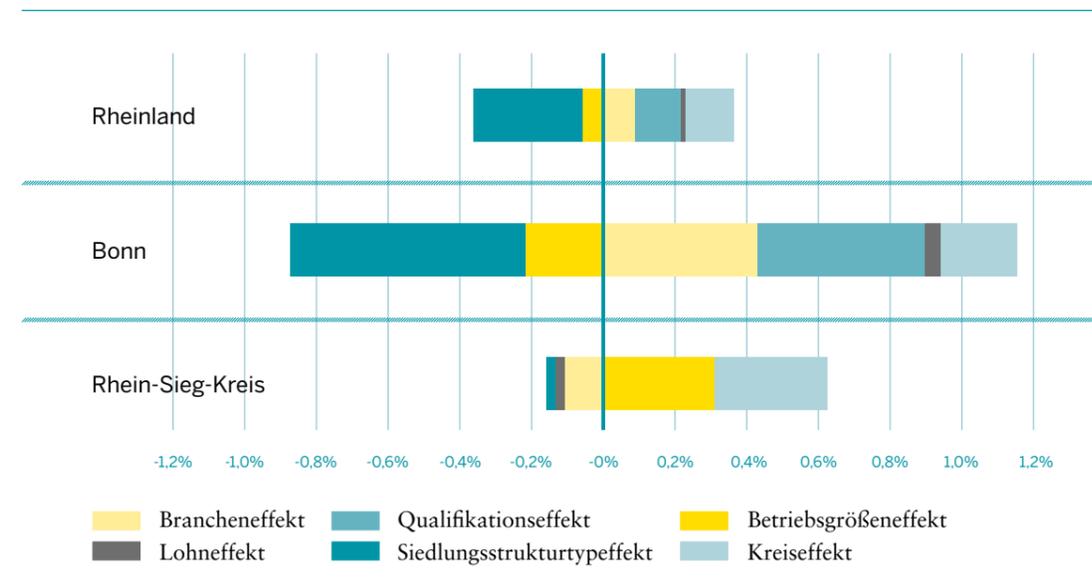


Abb.: aus Bericht IAB Dr. Frank Bauer am runden Tisch Beschäftigung (BA Bonn Frühjahr 2012) Folien 30 und 31

### Mobilität

Die Mobilität, als wichtiger Aspekt der Beschäftigungssituation und -entwicklung innerhalb der Region, ist sehr unterschiedlich zu bewerten. Die Stadt Bonn liegt als Großstadt in fast geografischer Mitte des Rhein-Sieg-Kreises, der mit seinen 19 Kommunen sehr unterschiedlich, teilweise verdichtet und teilweise ländlich strukturiert ist.

Die Anforderungen an die Mobilität in der Region Bonn/Rhein-Sieg sind sehr hoch und werden mit weiterem Bevölkerungswachstum weiter ansteigen. Hauptgrund hierfür sind die starken Berufspendlerverflechtungen. So gehen im Rhein-Sieg-Kreis von den 280.000 berufstätigen Einwohnern nur 80.000 ihrer Erwerbstätigkeit in ihrer Wohngemeinde nach; 200.000 pendeln mehr oder weniger täglich in eine andere Kommune, viele nach Bonn (57.000) oder Köln (42.000).

Aber auch in der Stadt Bonn sind die Pendlerströme gewaltig: 120.000 Berufsempfänger und 48.000 Berufsauspendler entfachen eine überaus große

Nachfrage nach Verkehrsinfrastruktur und Verkehrsdienstleistungen. Die Organisation und Stärkung der beruflichen Mobilität ist deshalb ein kontinuierlich bedeutsames Handlungsfeld für die Region Bonn/Rhein-Sieg mit hoher Priorität. Sehr aktiv ist die regionale Mobilitätsberatung insbesondere hinsichtlich effizienter und nachhaltiger ÖPNV-Nutzung.

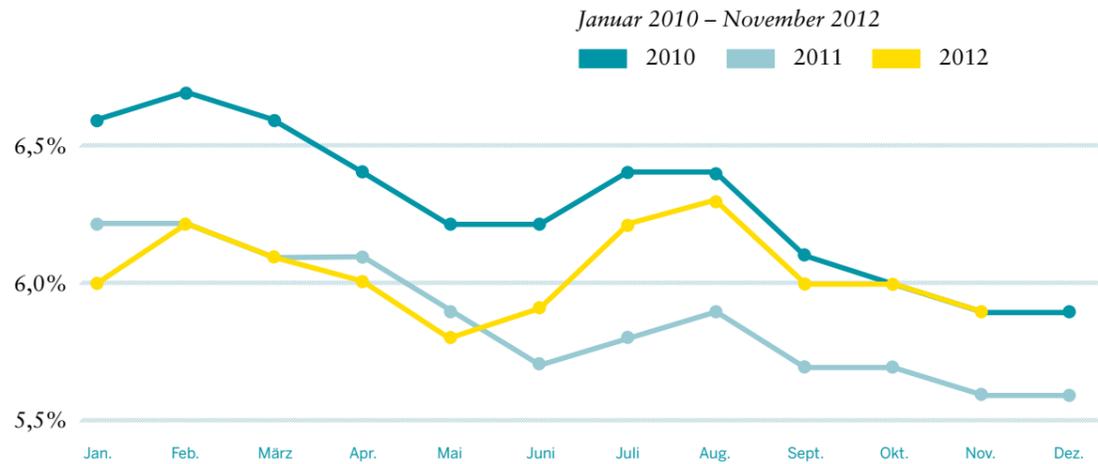
Einen weiteren wichtigen Beitrag können aber auch Arbeitgeber leisten. So wurde beispielsweise im Rahmen der Initiative „ZukunftsWerkStadt“ das Projekt „Betriebe lösen Verkehrsprobleme“ 2012 aufgelegt.

Die Idee dabei ist, Betriebe in den „nachhaltigen Mobilitätsverbund“ einzubeziehen, indem Firmen, ihre Beschäftigten und Kunden gemeinsam mit der Stadt Bonn, unter wissenschaftlicher Begleitung nach neuen Wegen für eine nachhaltigere Verkehrsteilnahme des Einzelnen und des Betriebs insgesamt, suchen.

Arbeitslosenquote im Bezirk der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein Sieg

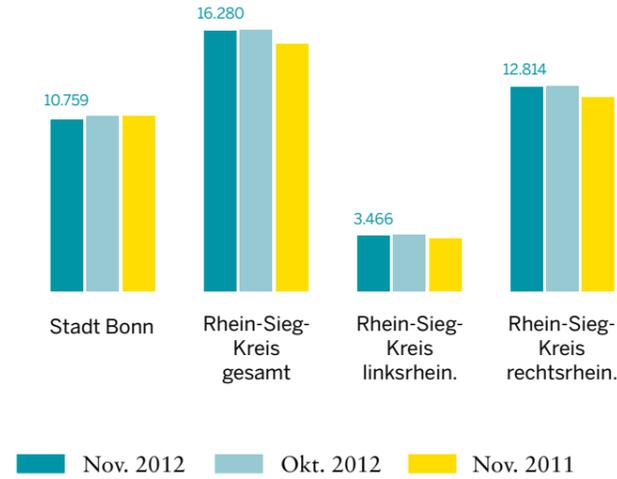
Arbeitslosigkeit

Die Zahl der Arbeitslosen hat sich in den Jahren 2011 und 2012 insgesamt nur wenig verändert und bewegt sich auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Dennoch gibt es deutliche regionale Unterschiede. In Bonn liegt die Zahl der Arbeitslosen im November 2012 um 11,4% über dem Vorjahreswert, im Rhein-Sieg-Kreis lediglich um 5,4%.



Quelle: Arbeitsmarktreport Wirtschaftsraum Bonn/Rhein-Sieg, November 2012

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist in den Rechtskreisen ebenfalls sehr unterschiedlich. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) ist die Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich um rund 12% gestiegen, im Bereich der Grundsicherung (SGB II) lediglich um rund 6%. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Bereich der Grundsicherung ist zumindest teilweise einem statistischen Effekt geschuldet. Im Rahmen der Kürzung der Eingliederungsmittel haben beide Jobcenter ihr Maßnahmenangebot reduziert. Maßnahmeteilnehmer werden üblicherweise nicht als „arbeitslos“ gezählt. Weniger Maßnahmenplätze führen daher zu einer statistisch höheren Arbeitslosigkeit, auch wenn die tatsächliche Betroffenheit, erkennbar an der Entwicklung der Unterbeschäftigungsquote, rückläufig ist. Insgesamt betreuen die Jobcenter Bonn und Rhein-



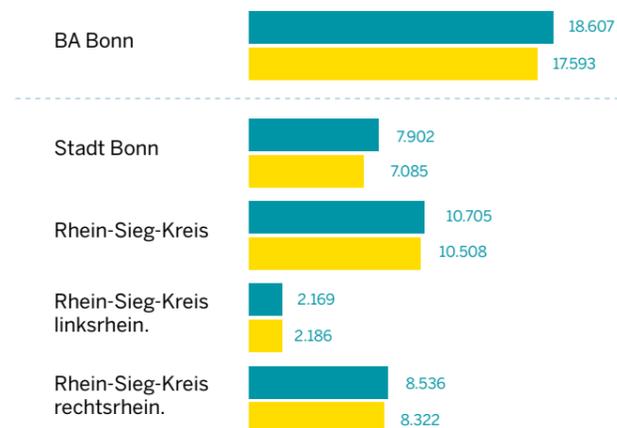
Eckdaten Arbeitsmarkt – November 2012  
Zahl der Arbeitslosen nach Gebietskörperschaft

SGB III – Arbeitslose



Sieg 30.800 Bedarfsgemeinschaften mit insgesamt 62.000 Personen, wovon zwei Drittel als erwerbsfähig gelten. Es wird eine besondere gemeinsame Herausforderung für alle Arbeitsmarktpartner sein, dieses Potential zu entwickeln. Es ist absehbar, dass die finanziellen Möglichkeiten der aktiven Qualifizierungs- und Eingliederungsförderung durch die Jobcenter weiterhin kontinuierlich schrumpfen werden und von diesen allein das Thema Teilhabe zukünftig nicht geschultert werden kann. Die gemeldete Nachfrage nach Arbeitskräften ist tendenziell rückläufig, liegt aber nach wie vor auf hohem Niveau. Verteilt auf alle Berufsbereiche kommen durchschnittlich sieben Bewerberinnen und Bewerber auf eine gemeldete Stelle. Deutlich regionale Unterschiede weist der Arbeitsmarktreport NRW dabei bereits im 1. Quartal 2012 aus. Demnach war der Bestand an gemeldeten ungeforderten Stellen in Bonn um 1,7% im Vergleich zum Vorjahresmonat zurückgegangen, im gleichen Zeitraum im Rhein-Sieg-Kreis hingegen um 5,1% angestiegen (NRW +7%). Möglicherweise kommt hier auch die krisenstabile KMU Struktur des Rhein-Sieg-Kreises zum Tragen, besonders im Bau- und den Baunebengewerken gibt es ein kontinuierlich starkes Arbeitsangebot.

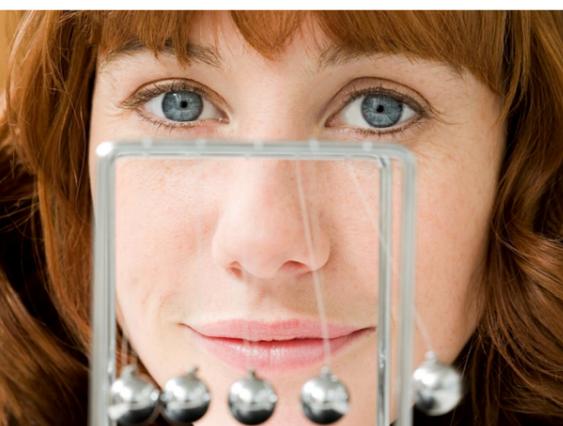
SGB II – Arbeitslose



Nov. 2012 Nov. 2011

Quelle: Arbeitsmarktreport Wirtschaftsraum Bonn/Rhein-Sieg, November 2012

## Besondere Zielgruppen/ Fachkräfte- potentiale



### Frauen

Die Region Bonn war und ist für Frauen ein attraktiver Arbeitsort. Behörden, Institutionen, die Dienstleistungswirtschaft, eine ausgeprägt weibliche Beschäftigungsstruktur im Gesundheitswesen sowie im Handel bieten seit vielen Jahrzehnten gute Arbeitsmöglichkeiten für Frauen. Deshalb hatte allein Bonn über einen langen Zeitraum die bundesweit höchste Frauenerwerbsquote überhaupt. Auch nach dem Wegzug vieler Bundeseinrichtungen und politiknaher Arbeitsplätze liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen in der Region Bonn/Rhein-Sieg bei 63,8% (NRW 61,5%). Sie ist sogar zwischen 2006 und 2010 noch einmal um 7,2% gestiegen.

Bei der Umrechnung auf Vollzeitäquivalente (+3,7%) wird indes deutlich, dass diese Steigerung auf eine überproportionale Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurück zu führen ist. Die aktuelle Teilzeitquote von Frauen in der Region liegt bei 33,2%, (NRW 31,9%).

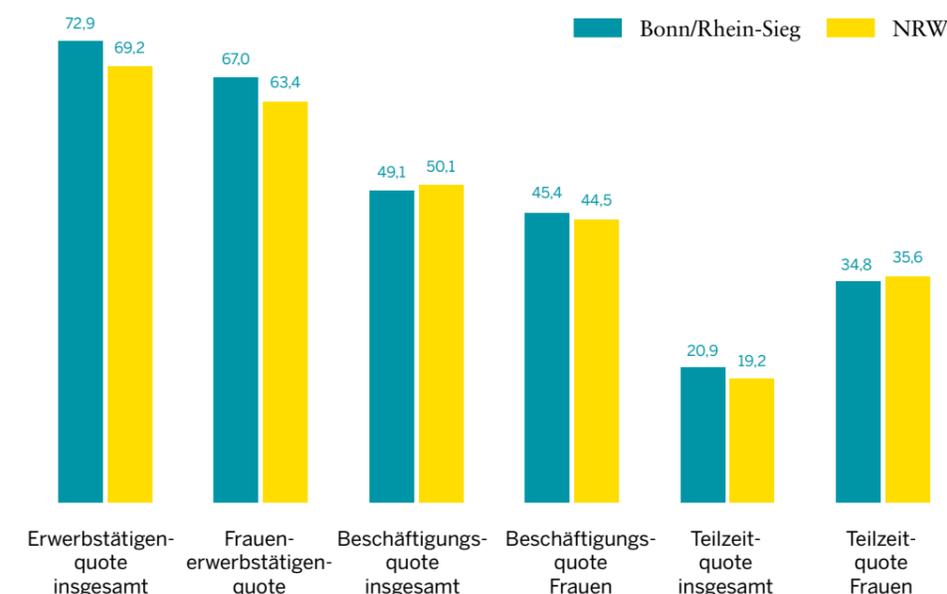
### Potentiale und Risiken

Rund 41.000 Frauen arbeiten ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung und gehen damit ein hohes Risiko einer ungenügenden Alterssicherung entgegen, wie dies auch auf teilzeitbeschäftigte Frauen zutrifft, die unter 32 Stunden/Woche beschäftigt sind. Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung bedeutet zudem für einen Teil dieser Beschäftigten, sich ihren Lebensunterhalt nicht selbst erarbeiten zu können.

Ein großer Teil der Frauen vereinbart berufliche und familiäre Pflichten, bei Müttern mit Kindern unter 18 Jahren weist die Region mit 67,4% den zweithöchsten Anteil in NRW (62,1%) auf.

Die Region Bonn/Rhein-Sieg hat mit 26,5% den höchsten Anteil von erwerbstätigen Frauen mit Hochschulabschluss (FH und Uni) in NRW (16,3%) und gleichzeitig mit 12,7% auch den niedrigsten Anteil von erwerbstätigen Frauen ohne Berufsabschluss (16,3%). Demgegenüber steht mit 53,4% ein hoher Anteil von arbeitslosen Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (*an allen weiblichen Arbeitslosen*). Hier liegt mit

## Frauen-Erwerbsbeteiligung in der Region Bonn/Rhein-Sieg und NRW 2011



Quelle: Regionales Fachkräftemonitoring NRW, G.I.B., eigene Darstellung

### Migrantinnen und Migranten

einer unterstützenden beruflichen Nachqualifizierung ein hohes Potential für zukünftige Fachkräfte. Eine besondere Herausforderung wird dabei der hohe Anteil von 46% an Müttern (zwischen 15 und 30 Jahren) ohne Berufsausbildung sein (gemessen an allen Müttern dieser Altersgruppe).

Insgesamt gibt es in der Region mit 8,1% der erwerbsfähigen Frauen ein hohes ungenutztes Arbeitskraftpotential. Zu dem noch nicht aktivierten Potential zählen hier insbesondere die bisher noch nicht erwerbstätigen Frauen im erwerbsfähigen Alter, die aber in Zukunft gerne arbeiten würden (*Stille Reserve*) sowie die unfreiwillig teilzeiterwerbstätigen Frauen, insgesamt 14.000 Frauen in der Region.

Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2011 - Sonderbericht: Situation der Frauen am Arbeitsmarkt, November 2011, G.I.B., Bottrop

Die Zahl der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Region steigt kontinuierlich. Fast jeder vierte Bonner Bürger hat einen Migrationshintergrund. Dabei ist die Herkunftsvielfalt enorm: 179 von 193 Staaten sind allein in Bonns Stadtbevölkerung vertreten. Die in Bonn am stärksten vertretenen Gruppen sind die Türkei, Polen und Marokko. Im Rhein-Sieg-Kreis stammen die am stärksten vertretenen Gruppen aus der Türkei, Griechenland, Italien und Polen.

Zugleich ist die zugewanderte Bevölkerung im Durchschnitt deutlich jünger als die Gesamtbevölkerung. Bereits heute haben bei den Kindern zwischen 3 und 10 Jahren 38,8% einen Migrationshintergrund, Tendenz steigend. Die Stadt Bonn und der Rhein-Sieg-Kreis liegen nach IT.NRW 2011 bezüglich des Anteils der Einwohner mit Migrationshintergrund ungefähr im NRW-Durchschnitt von 23,1% (Bonn/Rhein-Sieg 22,8%).

Die Region ist sehr daran interessiert die Qualifikations- und Bildungspotentiale sowohl der hier lebenden wie auch der zuziehenden Migrantinnen und Migranten zu fördern und auszuschöpfen – stellen diese doch auch ein nicht unerhebliches Fachkräftepotential dar. Durch das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG) ergeben sich hier erweiterte Möglichkeiten aktiv zu werden.

Die Arbeitslosigkeit bei Ausländern ist in der Stadt Bonn, wie auch in NRW insgesamt und dem Rhein-Sieg-Kreis, vergleichsweise hoch. So lag in der Stadt Bonn die Arbeitslosenquote der Ausländer im Jahresdurchschnitt 2011 bei 13,6% und damit mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen von 6,5% (Jahresbericht 2011 Agentur für Arbeit Bonn).

Die Region steht zwar in struktureller Hinsicht besser da als die meisten anderen deutschen Großstadtreionen und kann als moderner Wirtschaftsstandort mit hoher Bildungsdichte Zugewanderten tendenziell gute Integrationschancen bieten. Dennoch verfügen 13% der Migrantinnen und Migranten in der Region Bonn weder über einen schulischen noch über einen beruflichen Abschluss – bei den Einheimischen trifft das nur auf 1% zu (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung).

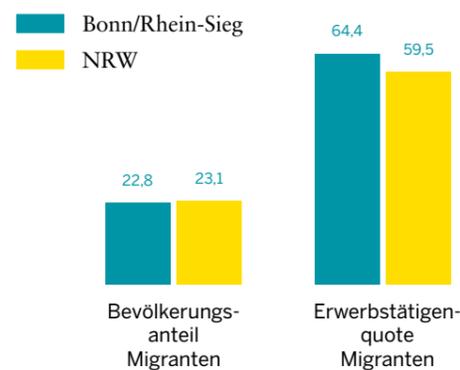
Auffallend ist, dass sich die Erwerbslosigkeit nicht nur auf Migrantinnen und Migranten ohne (beruflichen) Bildungsabschluss beschränkt. Über sämtliche Qualifikationsniveaus betrachtet, liegt die Erwerbslosenquote der Migrantinnen und Migranten sehr viel höher als bei den Einheimischen. Dies betrifft besonders die Migrantinnen und Migranten mit höherer Qualifizierung und aus dieser Gruppe insbesondere die Frauen, deren Erwerbslosenquote mit 6,5% über derjenigen der Nicht-Migrantinnen mit -1,3% liegt. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass besonders Frauen mit Migrationshintergrund eine verhältnismäßig niedrige Erwerbsbeteiligung – und zwar offensichtlich unabhängig vom Bildungsstand – aufweisen.

Hinzu kommt, dass der Anteil der „Fehlbeschäftigten“, d. h. die eine Tätigkeit unter dem persönlichen Qualifikationsniveau ausüben, bei Migranten deutlich höher ist und sie zudem häufiger befristet und gering-

fällig beschäftigt sind als andere Erwerbstätige. Seit einiger Zeit stehen vermehrt die internationalen Studierenden - aktuell etwa 4000 allein an der Universität Bonn - als akademische Nachwuchskräfte im Fokus. Eine Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (gefördert durch die Stiftung Mercator, 2012) hat zu den Bleibeabsichten 6200 Studierende an 25 internationalen Universitäten befragt. Im Ergebnis zeigte sich, dass sich etwa zwei Drittel der Befragten durchaus vorstellen könnten, für den Anfang zumindest 1-2 Jahre am Studienort zu arbeiten.

Jeder Zehnte kann sich zu dem Zeitpunkt schon vorstellen, mehr als fünf Jahre in Deutschland zu bleiben. Allerdings klaffen laut Studie Wunsch und Wirklichkeit sehr weit auseinander. Neben mangelnder Aufklärung über benötigte Deutschkenntnisse und daraus resultierender Sprachbarrieren werden der unsichere Aufenthaltsstatus und der Wunsch, in der Nähe der Familie / des Partners / der Partnerin zu leben, als Hinderungsgründe genannt, die wiederum zum Weggang führen.

### Erwerbsbeteiligung von Migranten in der Region Bonn/Rhein-Sieg und NRW 2011



Quelle: Regionales Fachkräftemonitoring NRW, G.I.B., eigene Darstellung

### Jugendliche

In der Region Bonn/Rhein-Sieg lebten 2011 knapp 240.000 Kinder und Jugendliche bis 25 Jahre, und stellten damit etwas mehr als ein Viertel der Gesamtbevölkerung. (IT.NRW Stand 31.12.2011). 2011 haben insgesamt 10.734 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen in der Region verlassen. Darunter 17% aus Hauptschulen, 21% aus Realschulen, 42% aus Gymnasien und 10% aus Gesamtschulen. Der Anteil der Gymnasiasten liegt damit deutlich über dem NRW-Vergleichswert von 32,3%. Bis 2015 wird die Zahl der Schulabgänger in der Region noch um 5,1% steigen, bis zum Jahr 2020 ist dann ein Rückgang prognostiziert, so dass die Zahl der Schulabgänger 2020 insgesamt um 3,8% niedriger sein wird als 2010.

Demgegenüber wird die Zahl der Abgänger mit zumindest einer Fachhochschulreife in 2015 um 10,4% und auch im Jahr 2020 immer noch um 4,3% höher liegen als 2010. Das bedeutet, dass das Potential der Hochqualifizierten auch perspektivisch steigen wird (Regionalisierte Schülerprognosen in NRW 2010-2020).

Der hohe Anteil an Gymnasiasten in der Region führt bei der Besetzung von Lehrstellen zu einem Verdrängungseffekt zu Lasten der Schulabgänger anderer Schulformen – auch wenn immer mehr junge Menschen ein Studium anstreben. Daneben haben mittelständische Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft durch den zunehmenden Rückgang an Hauptschulabsolventen absehbar Besetzungsprobleme ihrer Ausbildungsstellen.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt der Region ist aber insgesamt weiterhin positiv. Rein rechnerisch gibt es für jeden Bewerber, der über die Berufsberatung einen Ausbildungsplatz sucht, eine Lehrstelle. In 2010/2011 waren 4.974 Jugendliche bei der Berufsberatung gemeldet. Die Arbeitgeber der Region haben im selben Zeitraum 4.825 Ausbildungsstellen gemeldet. 70 unversorgten Bewerbern standen 80 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber.

Bei der Ausbildungsbeteiligungsquote (im dualen System) lag die Region Bonn/Rhein-Sieg 2011 mit 46,5% zwar deutlich unter dem Landesniveau NRW mit 52,1%, doch muss dieser Wert im Kontext der sehr hohen Zahl der Schülerinnen und Schüler gesehen



werden, die mit Hochschulzugang die Schule verlassen und unmittelbar ein Studium beginnen. (Reg. Fachkräftemonitoring, GIB 2011).

In Hinblick auf das Nachwuchskräftepotential ist der „relative Wanderungssaldo der 18 bis unter 25-Jährigen“ interessant. Ein positiver Wanderungssaldo deutet auf einen Arbeitsmarkt hin, der durch ein entsprechendes Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzangebot Zukunftsperspektiven für Jüngere bereithält. Während dieser Wert 2010 für NRW mit 0,8 schwach positiv ist, ist er in der Region mit 5,9 deutlich positiv. Der Wanderungssaldo im Rhein-Sieg-Kreis ist dabei mit 6,8 nochmals höher als in Bonn mit 5,2 (Strukturdaten und – Indikatoren, Agentur für Arbeit Bonn, Mai 2012).

Die Jugendarbeitslosigkeit (u25) lag im März 2012 mit 5,8% deutlich unter dem NRW- Schnitt (7,2%) und ist im Jahresvergleich (März 2011) sogar insgesamt um 6,2% zurückgegangen (Arbeitsmarktreport NRW März 2012).

# Handlungsfelder



## Handlungsfeld I

### Potentiale finden, fördern und entwickeln



#### Themenverantwortung

**Ingo Degenhardt**  
*DGB-Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg*

**Thomas Wagenländer**  
*Handwerkskammer zu Köln*

**Oliver Krämer**  
*Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg*

**Jürgen Hindenberg**  
*IHK Bonn/Rhein-Sieg*

#### Hintergrund

Die Region Bonn/Rhein-Sieg profitiert in besonderem Maße von seiner wirtschaftlichen Vielfalt. Die Mischung aus erfolgreichen DAX-Unternehmen, einem breitgefächerten, dynamischen Mittelstand, wissenschaftlichen Einrichtungen, nationalen und kommunalen Behörden macht uns bisher weniger krisenanfällig als andere Regionen in Deutschland. Als Innovations- und Wachstumsregion werden deutliche demografische Veränderungen in den meisten Branchen erst später wirksam werden als in vielen anderen Regionen des Landes. Die Chancen zu agieren und nicht erst zu reagieren sind also gut und sollen aktiv ergriffen werden. Die gemeinsame Themenverantwortung von DGB, IHK, Kreishandwerkerschaft und HWK wird dabei als Ideengeber, Initiator von Maßnahmen und Projekten sowie als Förderer des Fachkräftenetzwerks in der Region Bonn/Rhein-Sieg wichtige Unterstützung leisten können.

#### Ziele

Ziel ist es, das Fachkräftepotential zu stärken, zu entwickeln und die Fachkräfteverfügbarkeit insgesamt zu erhöhen. Dazu soll im Handlungsfeld 1 gemeinsam an der Entwicklung überzeugender Konzepte für eine weitere Stärkung des Mittelstands gearbeitet und dafür vor allem die Vielzahl der Handlungsmöglichkeiten in der Personalentwicklung genutzt werden.

Personalentwicklung beinhaltet alle Maßnahmen der Bildung, Qualifizierung und Förderung der Mitarbeitenden einer Organisation, sei sie privat oder öffentlich. Von der Personalgewinnung über die Karriereplanung und den altersgerechten Arbeitseinsatz bis hin zur Nachfolgeregelung eröffnet sich dabei ein breites Spektrum. Hierbei sollen die Entwicklungsinteressen der Mitarbeiter soweit wie möglich berücksichtigt werden, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen gleichermaßen ermutigt und aktiv dabei unterstützt werden, ihre Leistungsfähigkeit über alle Lebensarbeitszeitphasen zu erhalten.

Schließlich kann eine mitarbeiterorientierte und gesundheitsförderliche Personalentwicklung auch als Marketingargument bei der Fachkräftebeschaffung genutzt werden.

# I

Der sich wandelnde Arbeitsmarkt und die immer stärkere Tendenz zu wissensbasierter Arbeit erfordert die kontinuierliche Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter, das lebenslange Lernen. Gleichsam erfordert der technische und organisatorische Strukturwandel ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft für Fachkräfte und Organisationen.

Vor diesem Hintergrund und der kontinuierlich steigenden Flexibilitätsansprüche an Beschäftigte und Arbeitsprozesse sind die Förderung der Mitarbeiter in ihrer professionellen, persönlichen und fachlichen Entwicklung sowie die Fortentwicklung von Organisationen und Rahmenbedingungen unerlässlich.

Darüber hinaus können sich betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und größere Handlungs- und Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten/Fachkräfte positiv auswirken.

Im Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg ist eine Plattform für den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch geschaffen worden. Diese soll weiterentwickelt und mit den Ergebnissen weiterer Bestands- und Bedarfsanalysen bereichert werden. Unterstützend sollen die Instrumente der Agentur für Arbeit und das IHK-Fachkräftemonitoring genutzt werden.

Im Rahmen von Veranstaltungen – z. B. den sogenannten „Frühstücktreffs“ – sollen sich möglichst viele Akteure im Rahmen von sogenannten „flashlights“ beteiligen, aus denen dann regionale Projektideen erwachsen können.

### Bestehende Ansätze und Angebote

- Ein vielfältiges Beratungsangebot wird bereits jetzt von den verschiedenen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteuren vorgehalten. Dazu gehören die Potentialberatung, die Ausbildungsberatung, die Weiterbildungsberatung, die Demografieberatung, seit kurzem auch die Anerkennungsberatung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, die Existenzgründungs- und Nachfolgeberatung sowie die Arbeitszeitberatung. Letztere soll auch zu mehr Flexibilität bei der Gestaltung der individuellen „work-life-balance“ beitragen.

- Ganzjährig informiert eine ganze Reihe an spezifischen Fachveranstaltungen zu diesen Angeboten. Gemeint sind insbesondere die Ausbildungs- und Fachkräftemessen, das Lernfest, verschiedene regionale Weiterbildungs-messen sowie auch das IHK-Forum Personal.
- Weitere unterstützende Angebote bestehen in der Bündelung von Bildungsinformationen z. B. durch das Bildungsnetzwerk LerNet Bonn/Rhein-Sieg e.V. sowie durch gesundheitsfördernde und Work-Life-Balance-Maßnahmen, Wiedereinstiegsprogramme oder auch Mentoren- und Patenschaftsprogramme. Alle Akteure pflegen die aktive Kooperation mit den regionalen Hochschulen. Die gewerkschaftlichen Angebote zur Stärkung betrieblicher Handlungsoptionen und beteiligungsorientierten Gestaltung der Personalentwicklung werden ebenfalls multipliziert und aktiv unterstützt. Dazu gehören z. B. der Werkzeugkasten für die Organisation der betrieblichen Weiterbildung in KMU (Q-BOX der TBS des DGB NRW) oder auch „Demografie Aktiv“: Managementinstrumente und Leitfaden zur Analyse betrieblicher Handlungsbedarfe und Handlungsstrategien (DGB NRW, Unternehmer NRW, MAIS, TBS NRW).

### Mögliche Teilprojekte

- Auslobung eines Preises bzw. Zertifikats z. B. „Zukunft - Belegschaft!“
- Stärkere Vernetzung der bereits im Thema work-life-balance aktiven Unternehmen zum Erfahrungsaustausch und z. B. für best-practice-Kampagnen.
- Multiplikatoren-schulungen in Personalentwicklungs- und Gesundheitsthemen:

### Projektidee: „Förderung des Erhaltes der Arbeitsfähigkeit durch ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement“

Wenn mehr Beschäftigte in Deutschland länger arbeiten sollen, so sind für alle Beschäftigtengruppen – und nicht nur für die Älteren – verstärkt die Faktoren in den Fokus zu nehmen, die die Arbeitsbedingungen (Verhältnisse) und das Arbeiten selbst (Verhalten)

bestimmen und die einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit (Workability) haben. Weil die Passung zwischen Arbeitsanforderungen und individuellem Potential aber immer von zwei Seiten gestaltet werden muss, tragen für die Pflege der Arbeitsfähigkeit Beschäftigte und Unternehmen eine gemeinsame Verantwortung. Auf Grund seiner Fürsorgepflicht hat hier jedoch der Unternehmer eine besondere Verantwortung. Dies wird im Ansatz einer Weiterbildung für Personalverantwortliche und Führungskräfte deutlich.

Eine hohe Arbeitsfähigkeit korreliert mit verschiedenen positiven Aspekten des Führungsverhaltens, mit arbeitsorganisatorischen Aspekten und natürlich mit geringen physischen und psychischen Beanspruchungen, also: Gesundheit. Durch die Einführung und Umsetzung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit den Elementen der bewegungsorientierten Prävention, Maßnahmen im Bereich Stressmanagement, Führungskräfte-Entwicklungsprogramme, die Entwicklung eines guten Betriebsklimas, eine gesunde Kantinenverpflegung und der Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements kann die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig und nachhaltig gesichert werden.

Zentrale Stelle im Gesundheitsmanagement zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit – und damit der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – sind die obersten Führungsebenen. Diese muss glaubhaft hinter der Gesundheitsmanagementstrategie stehen und als innerbetrieblicher Promotor agieren. Daher sollten insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche qualifiziert in Sachen Mitarbeitergesundheit und gesundheitsgerechter Führung weitergebildet werden.



## Handlungsfeld II

### Teilhabe an Arbeit verbessern



#### Themenverantwortung

Ralf Holtkötter  
jobcenter rhein-sieg

Günter Schmidt-Klag  
Jobcenter Bonn

#### Hintergrund

Nach der weitgehenden Bewältigung des doppelten regionalen Strukturwandels, dem Verlust der Hauptstadtfunktion und dem Wandel vom Industrie- zum Dienstleistungsstandort, sollen die gemeinsamen Anstrengungen weiter verstärkt und deutlicher dessen konkrete arbeitsmarktpolitischen Folgen in den Fokus genommen werden. Davon sind in ganz besonderem Maße die Kunden der regionalen Jobcenter betroffen. „Verliererinnen und Verlierer des Strukturwandels“ sind z. B. viele Menschen mit Migrationshintergrund, die in Botschaften und politiknahen Bereichen gute Beschäftigungschancen hatten und trotz häufig guter Qualifikationen heute deutlich weniger Möglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt haben. Dies gilt auch für Menschen mit Behinderungen, für die der öffentliche Sektor sehr gute Arbeitsangebote vorhielt und die bisher durch den privaten Dienstleistungssektor kaum kompensiert werden. Auch sind die Arbeitsmarktanforderungen deutlich verändert und die Erwerbschancen für Geringqualifizierte insgesamt schlechter geworden. Deshalb stehen besonders die Kunden der Jobcenter mit Qualifikationsdefiziten dem Verdrängungswettbewerb in der Hochbildungsregion Bonn/Rhein-Sieg mit geringen Chancen gegenüber. Weiter erschwerend hinzu kommt die Mietpreisentwicklung, die besonders Menschen im Bezug von Transferleistungen in die ländlichen, zumeist günstigeren Wohngebieten der Region verdrängt. Dies führt z. B. im östlichen Rhein-Sieg-Kreis zu erheblichen Mobilitäts- und damit auch Flexibilitätseinschränkungen. Es ist u. a. auch ein Grund dafür, weshalb die Erwerbslosenberatung hier seit kurzem dezentral angeboten wird. Sehr hoch ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung sowohl im Rhein-Sieg-Kreis mit 63,5% als auch in Bonn mit 87% aller Kunden der Jobcenter (über 25 Jahre). Dieser Anteil ist auch bei den jüngeren SGB II Kunden sehr hoch (vgl. Handlungsfeld 6). Um alle Möglichkeiten der Vermittlung auszuloten, segmentieren die Jobcenter ihre Kunden anhand von individuellen Profillagen.

Im August 2012 konnten rund 3.000 Kunden des Jobcenters Rhein-Sieg und rund 4.600 Kunden des Jobcenters Bonn als integrationsnah bewertet werden. Das heißt, bei ihnen wird davon ausgegangen,

dass eine Integration in den Arbeitsmarkt binnen eines Jahres möglich ist. Der weit überwiegende Teil des Jobcenterklientels (12.100 von insgesamt 19.700 Arbeitslosen im August 2012) ist nicht integrationsnah und nicht ohne weiteres in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Dieser sehr hohe Anteil macht deutlich, dass es besonderer Anstrengungen bedarf, um auch diesen Menschen eine Arbeitsmarktperspektive zu ermöglichen

#### Ziele

Die Langzeitarbeitslosigkeit soll durch gezielte Qualifizierungs- und Vermittlungskampagnen gesenkt werden. Die Erwerbsbeteiligung von Älteren, Schwerbehinderten und Langzeitarbeitslosen soll deutlich erhöht werden.

Vorurteile und Stigmatisierungen müssen abgebaut werden. Orientiert an den Stärken der Arbeitssuchenden soll in Wertschätzung der Person und ihrer Individualität deren Qualifikations-, Mobilitäts- und Motivationspotentiale entwickelt werden.

#### Bestehende Ansätze und Angebote

- **Beschäftigungspakt 50+ aktiv**  
Beide Jobcenter nehmen am Beschäftigungspakt des Bundesarbeitsministeriums für Ältere teil. Mit zusätzlichen finanziellen Mitteln sollen hier neue Wege in Beratung und Vermittlung der über 50-jährigen erprobt werden.
- **Fördermaßnahmen der Jobcenter und Agentur für Arbeit**  
Diese sind z. B. gezielte Praktika und Integrationsmaßnahmen bei Arbeitgebern, Qualifikationsmaßnahmen, Mobilitätsunterstützung u. a. im Rahmen des Vermittlungsbudgets, die gezielte Beratung von potentiellen Arbeitgebern sowie weitere flankierende kommunale Dienstleistungen.

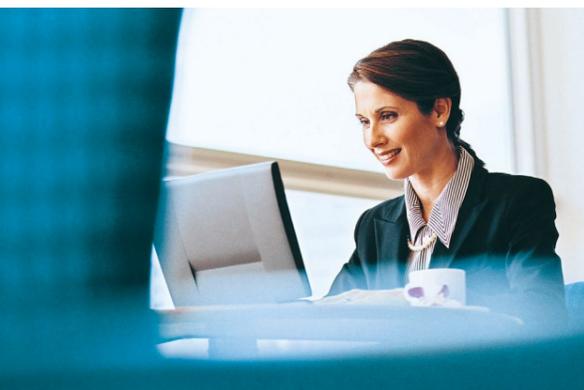
#### Mögliche Teilprojekte

- **Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Handwerk**  
Durch ein speziell zugeschnittenes Förderprogramm sollen über Praktika Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitsmarktfernere Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden.
- **Selbstvermittlungcoaching**  
Das Selbstvermarktungspotential von Langzeitarbeitslosen wird aufgrund der langen Arbeitslosigkeit üblicherweise nicht ausgeschöpft. Statt externe Ressourcen in Anspruch zu nehmen, sollen die Menschen befähigt werden, in eigener Sache aktiv und erfolgreich zu werden.
- **Entwicklung eines Marketingkonzepts für die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache**  
Langzeitarbeitslose sind nur mit großem Aufwand in Beschäftigung zu bringen. Eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ist dafür eine zwingende Voraussetzung.

## Handlungsfeld III

### Zukunft mit Frauen gestalten

*Wir wollen das Erwerbspotential von Frauen für die Region qualitativ und quantitativ erschließen*



#### Themenverantwortung

**Anita Halft/Gertrud Hennen**  
*Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
der Wirtschaftsförderungen  
Bonn und Rhein-Sieg Kreis*

#### Hintergrund

Die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Kontext der demografischen Entwicklung eine Pflichtaufgabe aller Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ist es ein wichtiges Ziel der Arbeitsmarktregion Bonn/Rhein-Sieg, das Know-how von gut qualifizierten Frauen für die Region zu sichern.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe wurde in der Arbeitsmarktregion das Kompetenzzentrum Frau und Beruf eingerichtet. Dieses übernimmt im regionalen Bündnis für Fachkräfte die Themenverantwortung für das Aufgabenfeld Frauenerwerbstätigkeit. Das Kompetenzzentrum liefert Informationen, koordiniert den Austausch aller Akteure und sorgt dafür, dass die Schnittstellen zu den anderen Handlungsfeldern deutlich werden.

#### Ziele

Im Bündnis für Fachkräfte sollen gemeinsam Konzepte entwickelt werden, um das Erwerbspotential von Frauen für die Region qualitativ und quantitativ zu erschließen.

Dabei geht es nicht allein um den weiteren Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Die Einführung und Erweiterung einer familienorientierten Personalpolitik in den Unternehmen der Region ist ein weiterer wichtiger Beitrag zur Erschließung des Erwerbspotentials.

Dafür sollen vorhandene und bisher nicht ausgeschöpfte Potentiale, die Frauen in unserer Arbeitsmarktregion darstellen, gezielt und nachhaltig zur Minderung der regionalen Fachkräfteproblematik genutzt, indem Strukturen für den Berufseinstieg, Wiedereinstieg und durchgängige Weiterentwicklung aufgebaut werden.

Der Blick auf zukunftsfähige Berufe im Rahmen der Berufswahlorientierung soll geschärft und der Anteil der Frauen ohne Bildungs- und /oder Berufsabschluss insgesamt verringert werden.

Unternehmen sollen dahingehend sensibilisiert werden, vorhandene Qualifikationen von Frauen zu erkennen, zu nutzen und zudem flexiblere Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sich an der jeweiligen

Lebenssituation der Mitarbeiterin orientieren und statt prekärer Beschäftigung Lebensunterhalt sichernde Arbeitsverhältnisse bedeuten.

Zudem soll der Blick für das vorhandene Aufstiegspotential geschärft und Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert werden. Wirtschaft und Politik müssen dazu gewonnen werden, aus dem individuellen Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine gemeinschaftliche Aufgabe zu machen.

#### Bestehende Ansätze und Angebote

- Vielfältige Unterstützungs- und Lösungsansätze bestehen bereits, müssen jedoch transparenter gemacht werden. Hierzu soll Gelegenheit zum Austausch, zur Vernetzung und zur Weiterentwicklung geschaffen werden.
- Bereits beim Auftakttreffen des Bündnisses für Fachkräfte bekundeten zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen und Unternehmen ihr Interesse an einer aktiven Mitarbeit. Hieraus begründete sich ein Arbeitskreis „Zukunft mit Frauen gestalten“. Je nach Schwerpunktthema sollen hier jeweils Fachleute, Beteiligte und Kooperationspartner hinzugezogen werden. Mögliche bzw. bereits aktive Partner sind: Agentur für Arbeit, Gleichstellungsbeauftragte aus der Region sowie aus Organisationen und Unternehmen, ausgewählte Branchenvertreter/-innen, berufsbezogene Frauennetzwerke, private und öffentliche Arbeitgeber, IHK Forum Personal, Unternehmerfrühstücke, Krankenkassen („gesunde Unternehmen“), Dienstleister (Anbieter von Betreuung, Beratung, Training).

#### Mögliche Teilprojekte

- Unternehmen, die bereits engagiert im Thema sind, sollen für „best-practice“ gewonnen werden.
- Sensibilisierungskampagne für alle am Bündnis für Fachkräfte beteiligten Akteure. Sie sollen die berufliche Gleichstellung aktiv als Querschnittsaufgabe vertreten und z. B. im Kontakt mit Unternehmen auf die Potentiale von Frauen gezielt hinweisen.

- Beratungsmöglichkeiten zur Schaffung flexibler und familienbewusster Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen sollen weiter für die berufliche Integration und die Förderung weiblicher Beschäftigter ausgebaut und kommuniziert werden (Kompetenzzentrum, Arbeitszeitbüro NRW, Potentialberatung usw.)
- Das vorhandene statistische Material zur Beschäftigungssituation von Frauen wird regional ausgewertet und zur konkreten Projektentwicklung genutzt.
- Es ist beabsichtigt, Impulse aus aktuellen Studien abzuleiten und gegebenenfalls auch zu relevanten Fragen eigene Studien in Auftrag zu geben.



## Handlungsfeld IV

### Internationales und Integration

*Wir wollen die Internationalität des Standortes stärken und die damit verbundenen Chancen für den Fachkräftemarkt noch deutlicher herausstellen.*



#### Themenverantwortung

Victoria Appelbe  
Wirtschaftsförderin der Stadt Bonn

#### Hintergrund

Die Region Bonn, insbesondere die Stadt Bonn, hat ihr internationales Profil seit dem Bonn-Berlin-Beschluss erheblich ausgebaut.

Die Ansiedlung von UN sowie weiteren internationalen Institutionen führt kontinuierlich Fachkräfte aus verschiedensten Ländern in die Region. Derzeit gibt es etwa 1.000 Beschäftigte in 18 UN-Einrichtungen und 150 Nichtregierungsorganisationen. Die Beschäftigten in den Unternehmenszentralen der Deutschen Post DHL, der Deutschen Telekom, der Solarworld sowie in zahlreichen international operierenden produzierenden sowie Dienstleistungsunternehmen haben ebenfalls eine starke internationale Prägung.

Auch der Rhein-Sieg-Kreis kann durch eine günstige, von vielen klein- und mittelständigen Betrieben geprägte Wirtschaftsstruktur mit internationaler Ausrichtung eine positive Entwicklung vorweisen.

Als Innovations- und Wissenschaftsstandort mit über 200 wissenschaftlichen Einrichtungen ist die Region Bonn/Rhein-Sieg ein Anziehungspunkt für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Fachkräfte. Der internationale akademische Nachwuchs ist in der Universitätsstadt Bonn mit aktuell mehr als 4000 ausländischen Studierenden ebenfalls stark vertreten. Insgesamt sind heute an allen Hochschulen im Rhein-Sieg-Kreis 8700 Studierende eingeschrieben, über 1000 Studierende haben einen ausländischen Pass.

Gute Voraussetzungen für die Anziehung internationaler Fach- und Führungskräfte bieten das internationale Schulangebot sowie Faktoren wie Kulturangebot, Sicherheit, Freizeitangebot, ein sehr gutes Verkehrsnetz usw. Die Internationalität des Standortes Bonn wird auch als wichtiger Standortfaktor verstanden, den es weiter auszubauen gilt.

Im Bereich „Internationales“ bestehen gleichermaßen Herausforderungen. Qualifizierte internationale Fachkräfte und potenzielle Arbeitgeber finden aus einer Reihe von Gründen noch nicht zueinander. Im Handlungsfeld „Internationales und Integration“ werden die Bedürfnisse und Anforderungen der Fach- und Führungskräfte mit ausländischem Hintergrund gemeinsam mit denen der bestehenden Bevölkerung mit

Migrationshintergrund in der Region Bonn/Rhein-Sieg betrachtet. Aus dieser gemeinsamen Betrachtungsweise heraus sollen sowohl gemeinsame Herausforderungen erkannt, aber auch die teilweise sehr unterschiedlichen Situationen betrachtet und Lösungen zur besseren Erschließung dieses Potentials für den regionalen Arbeitsmarkt erarbeitet werden.

#### Ziele

Im Rahmen der Auftaktkonferenz des Bündnisses für Fachkräfte im März 2012 haben drei Gruppen an Teilaspekten dieses Handlungsfelds gearbeitet. Als Ergebnis wurden drei Zielgruppen als besonders wichtig identifiziert. Diese sind die Geringqualifizierten, diejenigen ohne berufliche bzw. schulische Anerkennung sowie die ausländischen Hochschulabsolventen (vgl. auch „Besondere Zielgruppen“).

Vordringliches Ziel ist die Senkung der Arbeitslosigkeit bei Migrantinnen und Migranten. Dabei unterstützen sollen Qualifizierung und spezifische Berufsorientierungshilfen, die Erhöhung des Anteils an Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen und im privaten Sektor, die Erhöhung der Übergangsquoten an weiterführende Schulen sowie das Voranbringen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Zudem muss es ebenso gelingen, die Rahmenbedingungen für internationale Fachkräfte weiter zu verbessern, indem z. B. der deutsche Arbeitsmarkt für ausländische Studierende und Absolventen bekannter gemacht wird.

Insgesamt muss es gelingen, Vorbehalte und Ressentiments bei potenziellen Arbeitgebern abzubauen.

#### Bestehende Ansätze und Angebote

- Die berufliche Entwicklung von Migrantinnen und Migranten wird u.a. im Rahmen des im Zusammenhang mit dem BFQ-Gesetz vom Bund geförderten „Netzwerkes IQ - Integration durch Qualifizierung“ verstärkt unterstützt. Das Projekt wird vom regionalen Netzwerk für Weiterbildungsträger LerNet e.V. sowie dem Bildungswerk für Friedensarbeit durchgeführt. Die Region Bonn/Rhein-Sieg-Kreis ist hier eine von nur drei Modellregionen in NRW und kann vergleichsweise hohe Zahlen an Erstberatungen aufweisen.

Die Anerkennungsberatungsangebote der IHK und HWK spielen hier ebenfalls eine entscheidende Rolle.

- Für Auszubildende mit Migrationshintergrund bieten die IHK Bonn/Rhein-Sieg und die Handwerkskammer zu Köln ebenfalls Formate an: Mit [www.jetzt-ausbilden.de](http://www.jetzt-ausbilden.de) (IHK) werben Ausbildungsbotschafter mit Migrationshintergrund in ihrer Muttersprache. Die HWK hat eine mehrsprachige Ausbildungsplatzbörse auf den Weg gebracht.
- Selbstständige und Existenzgründer mit Migrationshintergrund sind ein bedeutender Faktor in der lokalen Ökonomie und werden durch die im Startercenter Bonn/Rhein-Sieg zusammengeschlossenen Institutionen beraten.
- Verschiedene regionsspezifische Onlineportale stehen ebenso zu verschiedenen Integrationsthemen zur Verfügung. Dazu zählen z. B.: [www.integration-in-bonn.de](http://www.integration-in-bonn.de) sowie auch das „Migranet“, ein Online-Portal zur beruflichen Orientierung von Migrantinnen, gefördert aus Mitteln des Landes NRW und ESF. Für den Rhein-Sieg-Kreis ging im April 2010 das Infoportal: [www.integrationsportal-rhein-sieg-kreis.de](http://www.integrationsportal-rhein-sieg-kreis.de) ans Netz.
- Auch für ausländische Studierende gab es z. B. mit dem Kooperationsprojekt des International Office der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität Bonn und dem Akademischen Auslandsamt der Hochschule Bonn/Rhein-Sieg zusammen mit der ZAV der Agentur für Arbeit die Initiative „Nach dem Studium in Deutschland arbeiten“ ein konkretes Unterstützungsangebot. Aufgrund des großen Erfolgs soll dieses Projekt mit einer Ausweitung auf weitere Fachbereiche fortgeführt werden. Zudem akquirieren die Arbeitsagentur und die ZAV gezielt ausländische Bewerber für Unternehmen. Auch in der Region Bonn/Rhein-Sieg versuchen bereits mehrere Institutionen die Situation der ausländischen Studierenden und Akademiker zu verbessern.
- Als weitere spezielle Angebote im Hochschul- und Wissenschaftsbereich sind zu nennen: Das Welcome Centre der Universität Bonn und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg / Akademisches

- Auslandsamt, das internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern während ihres Forschungsaufenthaltes unterstützt. Speziell für Doktorandinnen und Doktoranden gibt es von der Universität Bonn das Angebot der Bonn International Graduate School (BIGS), das mit bisher sechs Graduiertenschulen bei der Promotion unterstützt.
- Das Dual Career Center der Universität Bonn leistet den Partnerinnen und Partnern neuberufener Professorinnen und Professoren Hilfestellung zur Organisation des Alltags (Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Kinderbetreuung) und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in der Nähe des zukünftigen Wohnortes.
- Für die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von internationalen UN-Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen bietet die Stadt Bonn zudem Unterstützung und Netzwerke.

Quellen: Arbeitsgruppe Internationales und Integration, Integrationskonzepte der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises

### Mögliche Teilprojekte

- Entwicklung und Initiierung von Wirtschaftspatenschaften („Shadowing“), z. B. Tandems aus jeweils einem Absolventen / einer Absolventin und einem Unternehmenspartner, um den Austausch mit Unternehmen in der Thematik insgesamt zu vertiefen und zu verbessern
- Erarbeitung einer Willkommensbroschüre für ausländische Studierende und potentielle ausländische Fachkräfte, die an der Region interessiert sind
  - Vorstellung der Region / Arbeitsmarkt, Chancen und Perspektiven, Karriere- u. Bewerbungstipps
  - Rechtliche Rahmenbedingungen
- Mentoringangebote (ehrenamtlich) für Bewerberinnen und Bewerber entwickeln
- Systematische Erfassung von Daten zur Zielgruppe „Existenzgründer/-innen und Selbstständige mit Migrationshintergrund“ auf regionaler Ebene, um konkrete Bedarfe einschätzen zu können
- Ausländische Unternehmen als Vorbilder

IV

## Handlungsfeld V

### Hochschulabsolventen – Schlüsselpotential für die Zukunftsfähigkeit von Bonn/Rhein-Sieg

*Wir wollen Talente durch gute Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote entwickeln, in die Region holen und binden*



### Themenverantwortung

Dr. Hermann Tengler  
Wirtschaftsförderer des Rhein-Sieg-Kreises

V

### Hintergrund

Das hohe Bildungsniveau in der Region ist von immenser Bedeutung für die Innovationskraft der Wirtschaft. Jedes Jahr verlässt eine viel zu große Zahl gut qualifizierter Schul- und Hochschulabsolventen die Region. Es muss uns gelingen, diese Absolventen besser über Arbeitsangebote in der Region zu informieren, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie durch nachhaltige Entwicklungschancen in den regionalen Unternehmen und Institutionen langfristig zu binden bzw. für einen eigenen unternehmerischen Weg in unserer Region zu interessieren und zu halten. Hierzu sind auch gut und modern ausgestattete Schulen und Hochschulen erforderlich, um weiterhin für den Zuzug und den Verbleib von Fachkräften und jungen Familien attraktiv zu sein.

Folgende Probleme wirken derzeit einer Erhöhung der regionalen Absolventenbindung zuwider: Die unzureichende Informationslage und mangelnde Transparenz über den Absolventenverbleib und über die Angebote und Bedeutung der Hochschulen für die Region bzw. der Region für die Hochschulen. Die Interessenlage der Hochschulen in dem Themenfeld Absolventenbindung ist unterschiedlich ausgeprägt und das Thema ist nicht immer von oberster Priorität.

Kriterien, nach denen Absolventen ihre Stellenwahl treffen, sind vielfach keine regional beeinflussbaren. Vieles regeln der Markt und persönliche Präferenzen. Es fehlen insgesamt gebündelte zielgruppenspezifische Informationen über die Arbeitschancen in Bonn/Rhein-Sieg, auch engagiert sich die einheimische Wirtschaft noch zu wenig für die Studierenden und Absolventen, obwohl sie die eigentlichen und primären Vorteilsnehmer dieses Fachkräftepotentials sein könnten.

### Ziel

Über das Bündnis für Fachkräfte soll ein operativer Verbund von Wirtschaft/Kammern, Hochschulen und Wirtschaftsförderungen entstehen, mit dessen aktiver Unterstützung das Niveau der hochqualifizierten Beschäftigten in der Region nicht nur gehalten, sondern auch weiter ausgebaut werden kann.

Besonders für die wissensbasierten und zukunftsorientierten Arbeitsfelder ist es wichtig, dass möglichst viele der einheimischen Studienberechtigten für ein

Studium innerhalb der Region gewonnen werden und möglichst viele der regionalen Studienabsolventen in der Region verbleiben. Zugleich sollen möglichst viele geeignete auswärtige Hochschulabsolventen für Arbeitsplätze in der Region interessiert bzw. zurück gewonnen werden.

Ebenso soll der Aufbau eines „Talentmanagements“ gemeinsam mit den Hochschulen die hochschulnahen Gründungsaktivitäten weiter stärken, damit die Absolventen entweder als Fachkräfte für die hiesige Wirtschaft oder als Selbständige/Gründer zur künftigen Prosperität der Region einen Beitrag leisten.

Die Unternehmen in der Region sollen ihre Informationen zu Stellenangeboten für Absolventen/Berufsanfänger gezielter aufbereiten, um einen aktiven Beitrag zur Deckung ihres hochqualifizierten Fachkräftebedarfes zu leisten.

Die Hochschulen sollen in der Region stärker wahrgenommen und als Chancengeber identifiziert werden.

### Bestehende Ansätze und Angebote

- Erfassung/Betreuung der Alumni (Hochschulen)
- Praxissemester in hiesigen Unternehmen (Fachhochschulen)
- Unternehmenstag an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie die Firmenkontaktmesse Praxis@Campus am RheinAhrCampus
- Gründerzentren in der Region, insbesondere unmittelbar auf Hochschulcampus (Business-Campus) wie auch die Gründungsberatung innerhalb der Hochschulen und die Gründungsakademie Rhein-Sieg
- Der Career-Service der Hochschulen wie auch das Forum Beruf der Uni Bonn
- Die Hochschulmesse der Arbeitagentur Bonn für Schulabsolventen
- Eine regionale Wirkungsanalyse über die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg liegt vor, über die Alanus Hochschule ist eine weitere in Vorbereitung

### Mögliche Teilprojekte

- Karriereberatung
- Einrichtung eines regionalen Beratungsangebotes für Hochschulabsolventen inklusive

- Angebote für arbeitssuchende Partner/-in
- Regionales Info-Paket (online und offline) für Absolventen
- Aktuelle Online-Börse mit Angeboten in der Region für Praktika-, Trainee- und offenen Arbeitsstellen für Studierende und Absolventen
- Entwicklung eines Ausbildungs- bzw. Studienangebotes: „Personalmanagement Mittelstand“
- Entwicklung eines Kommunikations- und Vertriebskonzeptes (Marketingmaßnahme) zusammen mit Studierenden
- Stärkere Einbindung von Stiftungen in die Motivationsarbeit
- Kenntnisstand und Analyse der Ist-Situation sind nur partiell. Die regionalen Wirkungsanalysen der Hochschulen sollen daher komplettiert werden
- Arbeitskreis mit regelmäßigen Treffen der Vertreter der Hochschulen, Wirtschaftsförderungen und IHK zur Initiierung und Steuerung des Prozesses zur verstärkten Absolventenbindung

## Handlungsfeld VI

### Jugendliche – Übergänge gestalten



#### Themenverantwortung

Jürgen Hindenberg  
IHK Bonn/Rhein-Sieg

Manfred Kusserow  
Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg

#### Hintergrund

Das Handlungsfeld „Jugendliche – Übergänge gestalten“ ist elementar und grundlegend unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftethematik. Die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses ist ein wesentlicher Beitrag zur Unternehmenssicherung im demografischen Wandel, ebenso wie eine abgeschlossene Berufsausbildung die wichtigste Basis für eine stabile Erwerbsbiographie darstellt.

Zwar ist das Handlungsfeld insgesamt in der Region nicht durch überdurchschnittlich ausgeprägte Problemlagen gekennzeichnet (vgl. auch „Besondere Zielgruppen“) Allerdings gibt es Besonderheiten, die in der Region sehr unterschiedlich wirken.

So verfügen z. B. 60% aller Schulabsolventinnen und Schulabsolventen über eine Hochschulzugangsberechtigung. Dadurch sind die Hürden für Jugendliche mit schwächeren Voraussetzungen besonders hoch. Zudem stellt sich die Frage, wie die Attraktivität der Ausbildungsangebote des dualen Systems und schulischer Berufsausbildungen im sozialen und medizinischen Bereich für junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung weiter gestärkt werden kann, in besonderer Weise. Zusätzlich ist es wichtig, bei der Studienfachwahl mehr als bisher die Perspektiven der beruflichen Verwertung auf dem Arbeitsmarkt in die Aufmerksamkeit zu rücken.

#### Ziel

Gerade das große Bildungsgefälle und die Herausforderungen des demografischen Wandels stellen zwei Zielstellungen in den Fokus unserer Aktivitäten im Themenfeld: Die Qualifikationspotentiale aller Jugendlichen in der Region sollen ausgeschöpft werden und damit sollen möglichst alle zu einem Ausbildungs- oder Studienabschluss gelangen. Hierdurch soll zudem ein unmittelbarer Beitrag dazu geleistet werden, den zunehmenden Fachkräftebedarf der Betriebe in der Region zu entspannen. Aus den Beratungen der Arbeitsgruppen „Jugendliche – Übergänge gestalten“ im Rahmen des „Bündnisses für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“ und weiteren Erörterungen ergeben sich die nachfolgenden Arbeitsschwerpunkte für das Handlungsfeld. Die Themenverantwortlichen setzen sich aktiv für die Koordination der Projekte „Bündnis für

# VI

Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“ und „Neues Übergangssystem NRW“ ein. Beide Projekte wollen unter den Rahmenbedingungen der konkret absehbaren demographischen und arbeitsmarktlichen Veränderungen, einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Region, der in ihr lebenden erwerbsfähigen Menschen sowie auch der Betriebe leisten. In diesem Sinne sind die beiden Projekte so zueinander in Stellung zu bringen, dass sie sich gegenseitig ergänzen und in der interessierten Öffentlichkeit als koordiniertes Ganzes wahrgenommen werden. Durch eine partielle Personenidentität in den Leitungs- und Steuerungsgremien der beiden Projekte ist das Ziel guter Koordination bereits grundlegend verankert. Darüber hinaus müssen verlässliche Strukturen des Informationsaustauschs und der Abstimmung in den Arbeitsprozessen entwickelt werden. Darüber hinaus soll zusätzliche Unterstützung für das Handlungsfeld „Jugendliche – Übergänge gestalten“ mobilisiert und organisiert werden.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung zum Bündnis für Fachkräfte im März 2012 entstanden zum Handlungsfeld „Jugendliche – Übergänge gestalten“ zwei Arbeitsgruppen. Dabei zeigte sich ein sehr heterogener Kenntnisstand über die Angebote, Strukturen und Entwicklungen im Handlungsfeld, zugleich aber auch engagiertes Interesse an Mitwirkung. Neben einer Vielzahl von Einzelimpulsen zur Weiterentwicklung im Handlungsfeld gab es das gemeinsame Anliegen, die Zusammenarbeit von Unterstützerinnen und Unterstützern im Handlungsfeld auch über den Teilnehmerkreis der Auftaktveranstaltung hinaus zu vernetzen. Dadurch sollen mittelfristig zusätzliche Unterstützungsaktivitäten generiert und aus dem Teilnehmerkreis Umsetzungsenergien mobilisiert werden.

### Bestehende Ansätze und Angebote

- **Regionales Übergangsmanagement Schule – Beruf Bonn/Rhein-Sieg**  
Bereits im Jahr 2008 haben die Kommunen Bundesstadt Bonn und Rhein-Sieg-Kreis mit allen wichtigen Arbeitsmarktakteuren der Region eine Vereinbarung zu einem verbesserten Übergangsmanagement Schule – Beruf geschlossen. Seit dem Schuljahr 2009/2010 erfolgt die Förderung über das Landesprogramm „EinTopf“. Seit Oktober 2012 ist die Region Teil des Neuen

Übergangssystems Schule-Beruf in NRW.

- **Regionale Konsensrunde „Jugend und Beruf“**  
Seit 13 Jahren ist die regionale „Konsensrunde Jugend und Beruf“ als regionales Entscheidungsgremium des Ausbildungskonsenses NRW sowie als Facharbeitskreis für die Umsetzung der ESF-geförderten Projekte in der Region mit den Themen Übergänge in Ausbildung, der Umsetzung des Ausbildungskonsenses in der Region und den Angeboten zur Berufsvorbereitung befasst.
- **Das regionale Modellprojekt „Haus der Berufsvorbereitung“**, das aus einer Initiative des Ausschusses für Berufsbildung der IHK Bonn/Rhein-Sieg entstanden ist.

### Mögliche Teilprojekte

- **Maßnahmen und Projekte zur Entwicklung von verbindlichen Ausbildungsperspektiven für „Altbewerberinnen und -bewerber“**  
Das bisherige Regionale Übergangsmanagement und das „Neue Übergangssystem NRW“ haben präventiv die aktuellen und bevorstehenden Schulentlassjahrgänge im Blick. Ein ergänzender nachsorgender Aufgabenbereich, der unmittelbar dem „Bündnis für Fachkräfte“ zugeordnet werden könnte: Was kann und muss getan werden, dass auch die jungen Leute, die bereits die allgemeinbildende Schule verlassen haben und sich möglicherweise in den vielfältigen Hilfesystemen befinden, eine verbindliche Ausbildungsperspektive erhalten?
- **Stärkung „inkluisiver Ansätze“ zur Entwicklung des Fachkräftepotentials**  
Wie ist das Thema Inklusion im Handlungsfeld verbindlicher und umfassender als bisher zu verankern? Welche Unterstützungsangebote z. B. bezüglich Mobilität und Flexibilisierung von Ausbildungsstrukturen sind hilfreich?
- **Stärkung des Ausbildungspotenzials in gewerblichen Ausbildungsberufen durch die Förderung besonders Benachteiligter**  
Projektantrag eines regionalen Unternehmensverbundes zu „Einrichtung und Aufbau eines integrierten Ausbildungszentrums für Jugendliche durch Vernetzung von Schulen, Berufskolleg und Unternehmen“ in der Kunststoffwirtschaft liegt vor.

## Handlungsfeld VII

### Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz durch Fachkräftemonitoring



### Themenverantwortung

Martina Schönborn-Waldorf  
Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg

Jürgen Hindenberg  
IHK Bonn/Rhein-Sieg

### Hintergrund

Die Analyse der aktuellen Arbeitsmarktsituation und der sich abzeichnenden Veränderungen in der demografischen Entwicklung der Region allein geben wenig Aufschluss darüber, wie sich der konkrete Fachkräftebedarf der Region entwickeln wird. Gerade weil die regionale Wirtschaft bisher noch wenig Handlungsdruck verspürt, ist auch die Sensibilität für die Thematik bislang nur in einzelnen Branchen (s. w. o.) überhaupt konkret wahrzunehmen. Der z. T. „gefühlte“ Fachkräftemangel ist ebenso wenig geeignet, die tatsächliche Bedarfslage zu beschreiben. Auch wird der Fachkräftebedarf häufig indirekt auf Grundlage von Vakanzenzeiten bei der Stellenbesetzung oder anhand akuter Bedarfe formuliert. Insgesamt ist festzustellen, dass durch unzureichende Datengrundlage und zu wenige belastbare Indikatoren die bevorstehenden und selbst die bereits akuten Fachkräfteengpässe nicht präzise beschrieben werden können.

Ein ganz bedeutendes Element der regionalen Steuerung des Gesamtprozesses ist deshalb die Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz und der Informationsbündelung über die Bedarfslagen in den Unternehmen und der konkreten Personalpotentiale. Erst wenn Angebots- und Nachfrageseite der Region präzise beschrieben werden können, werden die Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik der kommenden Jahre deutlich. Zu diesem Zweck soll ein regionales Fachkräftemonitoring aufgebaut werden.

Wichtige Grundlage für den Aufbau des Fachkräftemonitorings bilden die regionalen Datensets und Arbeitsmarktberichte der G.I.B., der Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagentur Bonn sowie der IHK Fachkräftemonitor Bonn/Rhein-Sieg. Ebenso halten die Stadt Bonn und der Rhein-Sieg-Kreis wichtige Strukturdaten der Gebietskörperschaften sowie zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Region vor, die in das Fachkräftemonitoring einfließen sollen.

### Ziel

Die vorhandenen Informationen sollen zusammengeführt, nutzerorientiert aufbereitet und öffentlich z. B. über die Onlineplattform des Bündnis für Fachkräfte zugänglich gemacht werden.

# VII

Die fachliche Begleitung und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen durch Expertenrunden, wie z. B. dem Runden Tisch Beschäftigungssicherung der Agentur für Arbeit Bonn, ist dabei zwingend erforderlich. Es ist davon auszugehen, dass erst durch die Gesamtschau deutlich wird, welche weiteren Analysebedarfe - sowohl zielgruppen- wie branchenspezifisch - und auch Wirkungsanalysen von Interventionen erforderlich sind, und wie die Erarbeitung eines Gesamtszenarios für die zukünftige Fachkräfteentwicklung und Arbeitsmarktsteuerung aussehen muss.

### Mögliche Teilprojekte

- Bestandsanalysen in einzelnen Branchen
- Vervollständigung der Wirkungsanalysen der Hochschulen
- Studie zur Migrantenökonomie
- Entwicklung eines Szenarios zur Zukunft des regionalen Arbeitsmarktes



# VII

## Fazit/Ausblick

**Seit Anfang 2012 arbeitet das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg intensiv an der Fachkräftesicherung der Region. Der hier vorliegende Handlungsplan ist ein erstes Ergebnis dieser Arbeit.**

Ein zentrales Ziel des regionalen Strategieprozesses ist das gemeinsame Lernen. Zum Bündnis gehören deshalb nicht nur die genannten Themenverantwortlichen. Im Laufe des Jahres ist eine große Zahl von interessierten Personen, Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen, wie z. B. den Hochschulen, Aktive aus Verbänden und Organisationen, wie z. B. der DRK Schwesternschaft, und verschiedene Migrantenorganisationen, aber auch eine ganze Reihe namhafter Unternehmensvertreter und Personalverantwortliche dazu gekommen.

Sie und Weitere bringen sich aktiv und Impulsgebend ein und bereichern mit großem fachlichen Potential sowie kreativen Vorschlägen die verschiedenen Arbeitsgruppen und Frühstückstreffs. Auf diese Weise sind im dialogorientierten fachübergreifenden Austausch einige Projektideen entstanden, die kurz- und mittelfristig weiterentwickelt und der Realisation zugeführt werden sollen. Auch ist absehbar, dass sich perspektivisch das Themen- und Handlungsspektrum erweitern wird, denn zunehmend zeichnen sich branchenspezifische Bedarfe ab, die eine genauere Betrachtung und Bearbeitung erfordern. Beispielhaft ist die Gesundheitswirtschaft genannt.

Insgesamt bleibt die größte Herausforderung die Aktivierung und Integration der vorhandenen



Erwerbspotentiale der Region – insbesondere das der Arbeitslosen. Hierzu wird die weitere Bündelung von Kräften und Ressourcen in der Region dringend erforderlich sein. Aber auch die Unterstützung durch das Land NRW ist von großer Bedeutung.

Das neue Übergangssystem wird einen wertvollen Beitrag dazu leisten den Fachkräftenachwuchs der Region heranzubilden und als aktive Prävention zukünftige Arbeitslosigkeit verhindern. Aber auch die weitere Förderung von Benachteiligten darf nicht vernachlässigt werden, denn Teilhabe am Arbeitsmarkt für Alle muss das gemeinsame Ziel sein.

Deshalb baut die Region weiterhin auf die gute Kooperation mit dem Land NRW, die weitere Stärkung der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik verbunden mit der Unterstützung durch Landes- und EU-Mittel.

### Impressum

**Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg**

Büro Bonn: Oxfordstr. 4, 53111 Bonn

Büro Siegburg: Kreishaus, Zimmer A 8.23, Kaiser-Wilhelm-Platz 1, 53721 Siegburg

info@regionalagentur.net | [www.regionalagentur.net](http://www.regionalagentur.net)

Stand: März 2013 | IFS: Diese Broschüre wurde auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier gedruckt.

**Regionalagentur  
Bonn/Rhein-Sieg**

*Büro Bonn*  
Oxfordstr. 4  
53111 Bonn

*Büro Siegburg*  
Kreishaus, Zimmer A 8.23  
Kaiser-Wilhelm-Platz 1  
53721 Siegburg

[info@regionalagentur.net](mailto:info@regionalagentur.net)  
[www.regionalagentur.net](http://www.regionalagentur.net)



Mit finanzieller Unterstützung:



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

