

# Ergänzung zum Handlungsplan „Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region“

## 0. Vorbemerkungen

- Anknüpfend an den im Februar 2012 verabschiedeten Handlungsplan „Strategische Fachkräftesicherung in der Emscher-Lippe-Region“ erstellt die Regionalagentur Emscher-Lippe eine ergänzende Aktualisierung.
- Die in dem Handlungsplan von 2012 aufgezeigte regionale Ausgangslage sowie der dargestellte Rahmen für konkrete Projekte oder Maßnahmen sind nach wie vor gültig. Vor diesem Hintergrund ist eine erneute Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation nicht notwendig. Vielmehr soll dargestellt werden, welche relevanten Entwicklungen eingetreten und welche zusätzlichen Erkenntnisse seit dem Erscheinen des Handlungsplans gewonnen werden konnten, die für die weitere Bearbeitung des Themenfeldes nützlich sind. Diese Ergänzung gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Teil werden die Entwicklung der Rahmenbedingungen in den letzten 3 Jahren sowie die Erfahrung mit dem ersten Fachkräfteprogramm des Landes NRW skizziert. Im zweiten Abschnitt werden die aktuellen Ergebnisse von Untersuchungen zu perspektivischen Fachkräftebedarfen und zu akuten Fachkräfteengpässen in der Region aufgezeigt. Im dritten Teil werden Ansatzpunkte für die Nutzung des Fachkräfteaufrufs 2015 des Landes NRW dargestellt.
- Für die Umsetzung von Maßnahmen oder Projekten sind ausreichend finanzielle Mittel notwendig. Das Land NRW wird im Rahmen der Fachkräfteinitiative eine Förderung von Einzelprojekten mit bis zu 50% ermöglichen. Der notwendige Eigenanteil ist von den Akteuren aus der Region (Betriebe, Unternehmensverbänden, Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcenter ...) aufzubringen.

## 1. Entwicklungen seit 2012

- Die Zahl der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten** in der Emscher-Lippe-Region hat in den letzten drei Jahren um ca. 4 Prozent zugenommen (Land NRW 5,5 %). Bei den Vollzeitstellen gab es ein Minus von 4,3 % (Land NRW minus 3,5 %). Das Beschäftigungswachstum geht auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zu Lasten von Vollzeitstellen zurück. Die erfreuliche Zunahme der Beschäftigung in der Emscher-Lippe-Region darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Abstand hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung im Vergleich zum Landesdurchschnitt weiter zugenommen hat. Das Niveau der **Arbeitslosenzahl** hat sich in dem Zeitraum nicht verändert (Ende 2011: 54.500; Ende 2014: 54.600). Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach SGB II ist von 88.800 auf 91.500 gestiegen.
- Die Zahl der **Einwohner im erwerbsfähigen Alter** (15 bis unter 65 Jahre) ist Ende 2014 um 9.000 geringer als 3 Jahre zuvor (Hinweis: die Basis der Bevölkerungsstatistik hat sich im Beobachtungszeitraum geändert [Stichwort: Zensus 2011]).

- Die **Zuwanderung nach Deutschland** und auch in die Emscher-Lippe-Region ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Zum einen ist eine verstärkte Zuwanderung aus den EU-Staaten Südosteuropas zu verzeichnen (insbesondere in Gelsenkirchen), und zum anderen hat die Zahl der Flüchtlinge und Asylsuchenden stark zugenommen.
- Im Zusammenhang mit den neuen Megathemen **Industrie 4.0, Arbeit 4.0 oder Wirtschaft 4.0** werden die durch Digitalisierung und Hochleistungs-Informationstechnologien (vierte industrielle ‚Revolution‘) anstehenden Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt von großer Bedeutung sein. Die Veränderungen in der Wirtschaft werden durch komplexere Systeme, steigende Produktivität und höhere Flexibilität gekennzeichnet. Dies wird Auswirkungen auf Tätigkeiten, Berufe und notwendige Qualifikationen haben. Arbeitskräfte ohne oder mit nur einfacher Qualifikation werden zunehmend weniger Arbeitsplätze finden.
- Das **Fachkräfteprogramm.NRW (2012-2014)** ist landesweit nicht in dem ursprünglich angedachten Maße in Anspruch genommen worden. In der vom MAIS beauftragten Programmevaluierung heißt es zusammenfassend: „Die Implementationsbedingungen und Umsetzungsverfahren haben eine größere Ausnutzung der Mittel und Möglichkeiten beeinträchtigt.“

In der Emscher-Lippe-Region wurde das Programm nur im geringen Umfang nachgefragt. Neun Projektvorschläge wurden in den Facharbeitskreis ‚Arbeit und Qualifizierung‘ zur Beratung eingebracht. 6 Projektvorschläge wurden der Jury im Ministerium vorgelegt. Letztlich haben 3 Projekte<sup>1</sup> von dort eine Aufforderung zur Antragstellung erhalten. Größte Hindernisse bei der Konkretisierung der Projekte waren die Erstellung eines tragfähigen Finanzierungsplans und insbesondere die (finanzielle) Beteiligung von Betrieben. Erfolgsfaktoren für die aussichtsreiche Antragstellung ist das „Wollen“ von Unternehmen / Unternehmensverbänden. Wenn die Projektidee aktuelle betriebliche Anforderungen aufgreift und der konkrete Handlungsdruck in den Betrieben groß ist, sind gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Antragstellung gegeben.

## 2. Fachkräftebedarf heute und morgen

Zur Situation auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere zur Frage des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs sind Beobachtungsinstrumente neu- bzw. weiterentwickelt worden.

Mit Hilfe verschiedener Indikatoren erstellt die **Bundesagentur für Arbeit** halbjährlich eine **Fachkräfteengpassanalyse**. Bundesweit werden zurzeit für 18 Berufsgruppen Mangelberufe ausgewiesen (Juli 2015). Engpässe gibt es in technischen Berufen und im Bereich ‚Gesundheit und Pflege‘. In den letzten Jahren gab es bei den identifizierten Mangelberufen keine grundlegenden Veränderungen.

In NRW gibt es zum gleichen Zeitpunkt Engpässe in den folgenden zehn Berufsgruppen (für alle Berufsgruppen wurde auch bundesweit ein Engpass erkannt):

---

<sup>1</sup> - Fachkräftesicherung durch eine familienbewusste Personalführung (Arbeitgeberverband Emscher-Lippe)  
 - Wir können Pflege! (Konkret Consult Ruhr)  
 - Profis im Verbund, Wissensnetzwerk für KFZ-Betriebe im Vestischen Innungsbezirk (Kfz-Innung, Marl)

	Berufsgruppe	Anforderungs- niveau <sup>1</sup>	Aus- prägung
Bundesweite Engpassberufe	Maschinenbau und Betriebstechnik	Experte	gering
	Elektrotechnik	Experte	gering
	Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Spezialist	gering
	Informatik	Experte	hoch
	Softwareentwicklung und Programmierung	Experte	gering
	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Fachkraft	hoch
	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Spezialist	hoch
	Human- und Zahnmedizin	Experte	hoch
	Altenpflege	Fachkraft	hoch
	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	Spezialist	hoch

In der Emscher-Lippe-Region gibt es aktuell in einigen Teilarbeitsmärkten erste Anzeichen für einen zunehmenden Fachkräftebedarf. Es sind jedoch nur sehr wenige Berufsgruppen von statistischen Engpässen betroffen.

Spürbarer Bedarf in der Emscher-Lippe-Region herrscht aktuell in folgenden Berufsgruppen:

- Fachkräfte im Bereich der Alten- und Krankenpflege
- Ärztinnen/Arzt
- Anlagenmechaniker/in
- Zentralheizungs- und Lüftungsinstallateur/innen
- Personalkaufleute
- Elektroinstallateur/in,- Monteur/in
- Betriebselektriker/innen
- Schlosser/innen
- Steuerfachangestellte/r
- Erzieher/in
- Dreher/in/ Fräser/in

In den genannten Berufen wird sich der Fachkräftebedarf verstärken. Darüber hinaus wird für die Zukunft vor allem ein größerer Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet. Hier wird mittel- bis langfristig zu Engpässen in akademischen Berufen kommen (insbesondere MINT – Berufe).

Der **IHK-Fachkräftemonitor** prognostiziert den Fachkräftebedarf für einen Zeithorizont bis 2030. Für die Emscher-Lippe-Region wird darin dargestellt, dass für die Gesamtheit der akademisch Qualifizierten ab 2018 die Nachfrage leicht über dem Angebot liegen wird. Im Jahr 2030 wird ein Fehlbedarf von gut 1.000 Fachkräften gesehen.

Bei den beruflich Qualifizierten werden ab 2020 die Nachfrage und das Angebot in etwa ausgeglichen sein. Ein Engpass wird hier ab 2025 prognostiziert. Demnach fehlen in 2030 18.000 beruflich Qualifizierte.

Das Überangebot an Arbeitskräften in Helferberufen geht bis 2030 stetig zurück, wird aber auch noch 2030 vorhanden sein.

Der IHK-Fachkräftemonitor differenziert nach 105 Berufsgruppen. Für die Emscher-Lippe-Region wird für den Prognosezeitraum bis 2030 der zahlenmäßig größte Fachkräfteengpass (definiert als Differenz zwischen der Fachkräftenachfrage und dem jeweiligen Fachkräfteangebot) für folgende 10 Berufsgruppen gesehen:

	2020	2025	2030
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe, hoch	480	550	740
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, mittlere Qualifikation	950	880	1.220
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, höhere Qualifikation	710	670	900
Berufe in Unternehmensführung und -organisation, mittlere Qualifikation	1.300	1.500	2.700
Berufe in Unternehmensführung und -organisation, höhere Qualifikation	800	920	1.550
Berufe in Recht und Verwaltung, mittel	450	610	1.150
Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik, mittlere Qualifikation	600	800	1.400
Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik, höhere Qualifikation	800	1.100	1.700
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und auszubildende Berufe, mittlere Qualifikation	340	840	1.320
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und auszubildende Berufe, höhere Qualifikation	670	1.260	1.830

In den in dieser TOP10-Liste genannten Berufsgruppen sind jeweils Berufe zusammengefasst, denen eine berufliche (im Gegensatz zu einer akademischen) Ausbildung zugrunde liegt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, die klassische Ausbildung wieder stärker in den Fokus zu nehmen.

### 3. Ansatzpunkte für den Fachkräfteaufruf 2015 der Landes NRW

Das Land NRW wird unter Federführung des MAIS auch in der neuen EU-Förderphase ein Fachkräfteprogramm starten. Ziel des neuen Fachkräfteaufrufs ist es, vorhandene Fachkräftepotenziale zu stärken und weiterzuentwickeln. Präventiv sollen Fachkräftelücken möglichst nicht entstehen. Vorhandene Engpässe sollen ausgeglichen werden. Darüber hinaus sollen Ideen und Aktivitäten initiiert werden die adäquate Lösungen zur Fachkräftesicherung ermöglichen und letztlich Beschäftigten und Unternehmen zu gute kommen.

Im Rahmen des gemeinsamen Aufrufs soll die Stärkung der Fachkräftebasis durch Konzentration auf folgende Handlungsfelder erfolgen:

- Aktivierung und Entwicklung Un- und Angelernter,
- stärkere Nutzung des Erwerbspotenzials von
  - älteren Menschen,
  - Menschen mit Behinderung,
  - Menschen mit Migrationshintergrund,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen,

- Verringerung von Ausbildungsabbrüchen und Verbesserung der Qualität der Ausbildung,
- berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern.

Darüber hinaus soll der technische Wandel mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0 berücksichtigt werden. Besondere Berücksichtigung sollen Kooperations- und Netzwerkprojekte von KMU zur gemeinsamen Erarbeitung von Lösungen finden.

Stichworte sind:

- wichtiger Wettbewerbsfaktor für KMU
- Veränderungen in der Arbeitswelt
- neue Formen der Arbeitsorganisation
- sich verändernde Arbeitszeitmodelle
- angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen
- Ausschöpfung des Fachkräftepotentials im Zuge des digitalen Wandels

Der Fachkräfteaufruf.NRW wurde am 24.08.2015 in einer Auftaktveranstaltung präsentiert. Zur Einreichung von Projektanträgen wird es Stichtage geben.

## Zusammenfassung:

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem ersten Fachkräfteprogramm des Landes sollte sich die Region nur auf Themenfelder konzentrieren, die von der Wirtschaft, den Betrieben oder den Unternehmen gewünscht, aktiv unterstützt und mitfinanziert werden.

Bei der Betrachtung des mittelfristig zu erwartenden Fachkräftebedarfs stehen dabei folgende Berufsgruppen im Fokus:

- Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
- Berufe in Unternehmensführung und -organisation
- Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung

Zusätzlich gibt es aktuell in der Region bei den folgenden Berufsgruppen Fachkräfteengpässe:

- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe

## Projektideen für die Emscher-Lippe-Region:

- Entwicklung und Aufbau eines regionalen Fachkräfteentwicklungsfonds zur Sicherung der Projektfinanzierung
- Qualifizierung der Ausbilder im Handwerk / Train the Trainer
- Fachkräftebindung im Krankenhaus (Ärzte / Pflegekräfte) und Pflegeeinrichtungen durch aktive Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- abschlussorientierte Nachqualifizierung von Un- und Angelernten in Engpassberufen
- Fachkräfteoffensive (Zeitpotentiale bei ausgebildeten Fachkräften erschließen, Imagewerbung, ..... ) in Engpassberufen (z.B. Altenpflege oder Sanitär – Heizung – Klima)
- Entwicklung von Strategien für gute und soziale Arbeit in Unternehmen mit einem hohen Anteil an digitalisierten Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- Systematisierung der Fort- und Weiterbildung in KMU (Stichwort: lebenslanges Lernen)
- Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zum Erhalt und zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf den demografischen Wandel
- ....