

FACHKRÄFTE IN DER REGION AACHEN

Handlungsplan der Region Aachen
zur Umsetzung der Initiative
„Fachkräftesicherung des Landes Nordrhein-Westfalen“

Übersicht der Mitwirkenden:

region
aachen



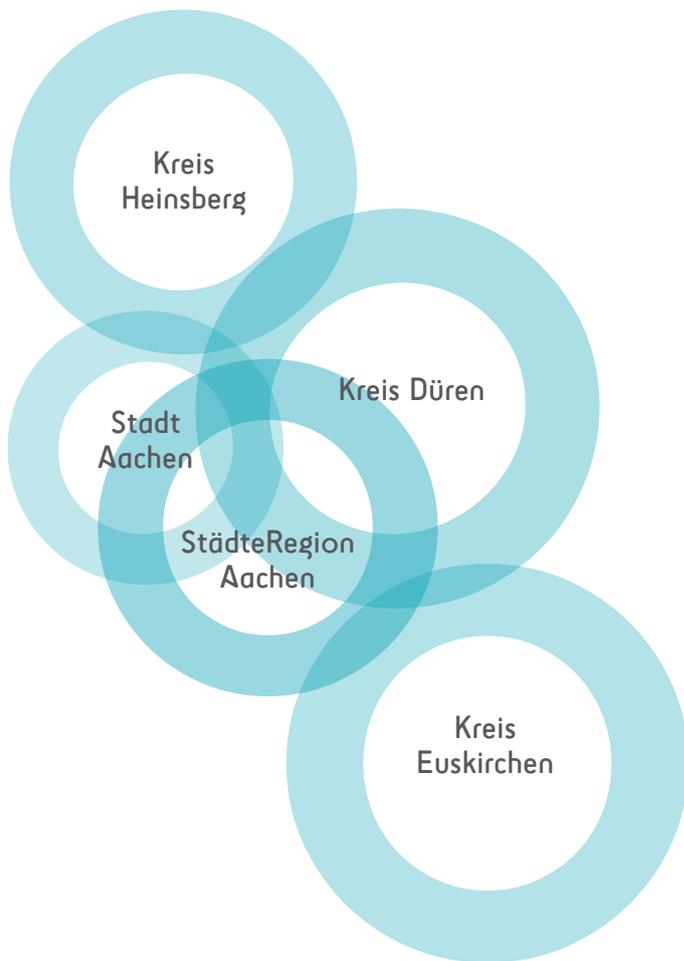
Industrie- und Handelskammer
Aachen





FACHKRÄFTE IN DER REGION AACHEN

Handlungsplan der Region Aachen
zur Umsetzung der Initiative
„Fachkräftesicherung des Landes Nordrhein-Westfalen“



46
Städte & Gemeinden

1,3
Millionen Menschen

Der Zweckverband Region Aachen

Wir sind die Schnittstelle für Strukturentwicklung, Bildung, Arbeit und Kultur der Region Aachen. Unsere Themen:

- Kultur, Tourismus, Bildung und Wissensregion
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf
- Regionalagentur
- Strukturentwicklung
- Gesundheit
- Grenzfunktion
- Kooperationen in der Euregio Maas-Rhein

INHALT

1.	Regionalentwicklung	7
2.	Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Demografie	11
2.1.	Arbeitsmarkt- und Produktivitätstendenzen der regionalen Wirtschaft	11
2.2.	Skizze der demografischen Entwicklung	17
3.	Ziele und Handlungsfelder	21
3.1	Handlungsfeld 1: Ausbildung – Start in ein qualifiziertes Berufsleben	22
3.2	Handlungsfeld 2: Ältere Beschäftigte – Längere Erwerbsbiografien gestalten und nutzen	27
3.3	Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – „Familienfreundlich“ als Markenzeichen der regionalen Wirtschaft etablieren	30
3.4	Handlungsfeld 4: Frauenerwerbstätigkeit – Beschäftigung qualitativ und quantitativ ausbauen	31
3.5	Handlungsfeld 5: An- und Ungelernte – Vermittlungshemmnisse abbauen, Talente an den Start bringen	35
3.6	Handlungsfeld 6: Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund – Vielfalt der Kompetenzen identifizieren und integrieren	38
3.7	Handlungsfeld 7: Menschen mit Behinderung – Profitieren von einem inklusiven Arbeitsmarkt	40
3.8	Handlungsfeld 8: Studierende, Studienabbrecher und Alumni – Von der Hochschule in die Wirtschaft	42
3.9	Handlungsfeld 9: Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0 – Arbeit weiter denken und zeitgemäß qualifizieren	45
3.10	Handlungsfeld 10: Überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten – In zeitgemäße Lernorte investieren	48
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	51



VORWORT

Ich freue mich Ihnen heute den überarbeiteten und weiterentwickelten Handlungsplan „Fachkräfteinitiative.NRW“ vorlegen zu können.

Wir verstehen den vorliegenden Handlungsplan als Leitfaden und Rahmen für das regionale Engagement der Akteure, Institutionen und regionalen Partnerschaften in der Region Aachen im Themenfeld qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Adäquat ausgebildetes Personal ist heute und vor allem zukünftig ein entscheidender Konkurrenzvorteil im „Wettbewerb der Regionen“. Der greifende demografische Wandel ist auch in der Region Aachen immer stärker spürbar. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen in unserer Region wird es zunehmend schwieriger, „die richtigen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und an sich zu binden.

Hier möchten wir gegensteuern. Gemeinsam mit uns, dem Region Aachen Zweckverband, Regionalagentur Aachen, haben die regionalen Expertinnen und Experten am Arbeitsmarkt den Handlungsplan des Jahres 2011 zur Fachkräfteinitiative.NRW weiterentwickelt und fortgeschrieben. Damit ist die Region Aachen für die aktuellen Anforderungen und Veränderungen gut gerüstet.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und viele sich daraus ergebende gute Ideen, die Ihnen bei der Weiterentwicklung der so wichtigen Aufgabe „Arbeitsmarkt und Fachkräfte“ helfen werden.

Prof. Dr. Christiane Vaeßen
Geschäftsführerin Region Aachen – Zweckverband

1. REGIONALENTWICKLUNG

Die Region Aachen, das sind die kreisfreie Stadt Aachen, die StädteRegion Aachen sowie die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg – ein Raum von rund 3.500 km² und einer Bevölkerung von mehr als 1,23 Millionen Einwohnern und Einwohnerinnen (2013). Die Region weist räumlich und wirtschaftlich eine heterogene Struktur und teilregionale Vielfalt auf. Signifikant dafür ist beispielsweise die Bandbreite der Bevölkerungsdichte von 1.502 Einwohner/km² im Oberzentrum Aachen bis hin zu 150 Einwohner/km² im überwiegend ländlich geprägten Kreis Euskirchen. Auch Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur sowie wirtschaftliche Rahmendaten weisen Strukturunterschiede auf. Trotz dieser deutlichen innerregionalen Unterschiede in der Region Aachen sind Verständnis und Praxis der gesamtheregionalen Dialog- und Kooperationskultur seit Jahrzehnten besonders ausgeprägt und bilden eine der besonderen Stärken der Region.

Diese Verbundenheit ist erwachsen aus der erfolgreichen Anstrengung, nach dem Niedergang des Steinkohlenbergbaus und der Textilindustrie, den Wandel hin zu einer technologie- und innovationsorientierten Wirtschaftsregion gemeinsam zu gestalten. Heute ist das regionalpolitische Selbstverständnis der Akteure ein eingespielt kooperatives. In tragfähigen Netzwerken werden regionale Entwicklungsstrategien erarbeitet und umgesetzt. So verfasste die Regionalkonferenz Aachen 1991 das erste Regionale Entwicklungskonzept eines gemeinschaftlichen Wirtschaftsraums in Nordrhein-Westfalen. In der ersten Hälfte des aktuellen Jahrzehnts entstanden eine Vielzahl von teilregionalen Leitbildern, die die Grundlage für das „Leitbild Region Aachen 2015“ (2007) bildeten. Dieses Leitbild wiederum ist das Fundament des 2010 herausgegebenen Regionalen Entwicklungskonzepts für die Region Aachen (REK). Das REK zeigt bereits eine Reihe von Entwicklungspfaden für die vorliegende Fachkräftesicherungsstrategie der Region Aachen auf.¹ In der Entwicklungsstrategie für die Region wird auch die „aktive Verbesserung der Fachkräfteentwicklung (...) insbesondere vor dem Hintergrund der Anforderungen aus den Clustern in der gesamten Region“² als Ziel formuliert. Im Jahr 2015 wurden diese Vorarbeiten in das Integrierte Handlungskonzept der Region Aachen überführt. Der Handlungsplan greift an relevanten Stellen auf die Daten und Überlegungen aus eben diesem Integrierten Handlungskonzept zurück.

1 Das Regionale Entwicklungskonzept (REK) verweist in der Stärken-Schwächen-Analyse auf die Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten (S. 5), eine unter dem Landesschnitt liegende Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote (S. 18) und aus der Unternehmensperspektive beginnenden Fachkräftengpässe für einzelne Berufe (Ebenda). Auch die offene Strategie für die bessere Einbindung Älterer, von Frauen und Migrant/-innen wird diagnostiziert (S. 5).

2 aa.O., S. 36



Abb. 1: Regionale Beratungs- und Entscheidungsstrukturen

Kooperativer Ansatz hat Tradition

Die Regionalentwicklung wird unter dem Motto „Klare Strukturen – Transparente Entscheidungen“ von einer regionalen Gremienstruktur gesteuert, in die alle Akteure aus Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Verwaltung und Politik einbezogen sind.

Organisiert und betreut werden die regionalen Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse vom Region Aachen Zweckverband (ZV), der auch Träger der Regionalagentur Aachen ist. Region Aachen ZV wurde 2012 als Ergebnis einer Strukturreform zur Effektivität- und Effizienzsteigerung von den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie der StädteRegion Aachen und der Stadt Aachen gegründet. Die seit mehr als 30 Jahren erfolgreich gelebte auch grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Region erhielt damit eine verbesserte Organisations- und Abstimmungsstruktur. Neben der institutionellen Neuaufstellung wurden die Perspektiven der regionalen Strukturpolitik in den letzten Jahren weiterentwickelt. Intensiviert wurde die strategische Ausrichtung der Region Aachen in überregionalen nationalen und internationalen Verflechtungsräumen. Für die bisher primär grenzüberschreitend orientierte Region Aachen ergeben sich mittel- bis langfristig erweiterte Handlungsoptionen aus der von den Industrie- und Handelskammern vorangetriebenen Zusammenarbeit mit der Initiative Metropolregion Rheinland. Angesichts von Größe und Wirtschaftskraft der benachbarten Regionen kommt es allerdings darauf an, die Stärken der Region Aachen gezielt einzubringen. Im Zusammenhang der Positionierung der Region Aachen Richtung Osten spielt auch die Kooperation in der Innovationsregion Rheinisches Revier, die die Zukunft des Braunkohlgebietes gestalten soll³, eine Rolle.

³ Siehe: www.rheinisches-revier.de

Region Aachen als Technologieregion

Das Image der Region hat sich in den zurückliegenden drei Jahrzehnten nachhaltig verändert. Auf Industrie folgte Hochtechnologie – mit den regionalen Hochschulen als Aushängeschild und Innovationsmotor. „Von außen wird die Region Aachen als erfolgreicher Wirtschaftsstandort mit einer ausgezeichneten Wissenschafts- und Technologieinfrastruktur (Technologieregion Aachen) wahrgenommen. Und dieses qualitätsvolle Image besitzt die Region Aachen zu Recht“⁴: Mit der RWTH Aachen (42.300 Studierende), die vor allem in den Ingenieurwissenschaften Weltruf besitzt, der FH Aachen (13.000 Studierende), dem Forschungszentrum Jülich, das mit ca. 5.500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu den größten interdisziplinären Forschungszentren in Europa zählt, und zahlreichen weiteren Hochschul- und Unternehmensforschungszentren, prägt die Wissenschaftslandschaft auch die Wirtschaft nachhaltig. Mehr als ein Drittel aller Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie in Medizin und Umwelt in Nordrhein-Westfalen befinden sich in der Region Aachen. Mit dem RWTH Aachen Campus entsteht in den kommenden Jahren eine der größten Forschungslandschaften Europas. In 19 interdisziplinär ausgerichteten Forschungsclustern erhalten bis zu 250 nationale und internationale Unternehmen exklusiven Zugang zu Forschungskompetenzen der RWTH Aachen. 10.000 Arbeitsplätze sind auf einer Fläche von 800.000 m² geplant. In den sechs aktuell schon realisierten Clustern auf dem Campus engagieren sich bereits 120 Unternehmen.

Die regionale Wirtschaftsförderungsstrategie ist seit dem Niedergang der traditionellen Industriebranchen zu Beginn der 1980er Jahre auf die Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen, die Ansiedlung von Technologieunternehmen (TOU) und den Technologietransfer zur regionalen Wirtschaft erfolgreich ausgerichtet: „Zum Stichtag 31.12.2014 beschäftigten die 1.631 TOU in der Region Aachen 33.588 Mitarbeiter sowie 2.763 freie Mitarbeiter.“⁵ „Die hohen Beschäftigungsgewinne in den technologieorientierten Branchen und die überwiegend bessere Entwicklung im Vergleich zum Landesdurchschnitt zeigen, dass die Region Aachen im Strukturwandel ein gutes Stück vorangekommen ist. Indikatoren wie die unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote, die geringere Intensität bei den wirtschaftsaktiven Gründungen, die niedrige Produktivität und der niedrige Besatz mit Industriearbeitsplätzen machen jedoch deutlich, dass eine vollständige wirtschaftliche Erholung noch nicht erreicht wurde. Die Region hat ihre herausragenden Entwicklungspotenziale noch nicht ausgeschöpft.“⁶

Die Aachener Region ist nicht nur „Technologieregion“. Sie ist gleichermaßen europäische und internationale Region, allein schon durch ihre Prägung als Grenzregion. Von besonderer Bedeutung gerade im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften ist jedoch die Aachener Region als „Bildungs- und Wissensregion“. Die Aachener Region ist geprägt durch eine umfangreiche und vielfältige Bildungslandschaft. Hierzu gehört die flächendeckende Abdeckung der Region mit allen „Regel“schulangeboten, den Förderschulen, ein breitgefächertes Angebot an Berufskollegs und, als besondere Leuchttürme, die akademischen Angebote: RWTH Aachen, FH Aachen sowie die katholische Hochschule NRW. Gerade mit Blick auf das Thema

4 REK, S. 1

5 IHK Aachen – Technologieorientierte Unternehmensgründungen in der Region Aachen, 2015, S. 14

6 REK, S. 17

„lebenslanges Lernen“ werden diese formalen Angebote ergänzt um vielfältige außerschulische Lernorte (regional und euregional) sowie die Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung. Vier Bildungsbüros fungieren als teilregionale Koordinierungs- und Vernetzungszentren in den Kreisen Düren, Euskirchen, Heinsberg sowie in der Städteregion Aachen (inkl. Stadt Aachen). In dieser Gesamtheit stellen diese Bildungsangebote ein im Vergleich zu anderen (Grenz-)regionen überdurchschnittliches Angebot im Bildungs- und Wissenssektor dar.

Die Bildungs- und Wissensregion Aachen setzt dabei auf fünf inhaltliche Säulen:

- Übergang Schule und Beruf / Hochschule
- Euregionale Kooperation
- Lebenslanges Lernen
- Kulturelle Bildung/interkulturelle Kompetenz
- Hochschulen

Leitlinie für konkretes Handeln

Die aus der Analyse der regionalen Strukturdaten hervorgehenden Herausforderungen, wie die Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Unternehmen, lassen sich nur im gemeinsamen Handeln aller Verantwortungsträger lösen. Dafür bietet die etablierte und ausgeprägte Kooperationskultur der Region beste Voraussetzungen. In einem solch thematischen Bündnis ist auch der regionale Handlungsplan zur Fachkräfteinitiative des Landes NRW fortgeschrieben worden. Seine Umsetzung erfolgt in regionalen Abstimmungsprozessen, ausgerichtet auf die Übereinstimmung aller Aktivitäten zum Thema Fachkräfte mit diesem Konzept.

2. WIRTSCHAFT, ARBEITSMARKT UND DEMOGRAFIE

2.1 Arbeitsmarkt- und Produktivitätstendenzen der regionalen Wirtschaft

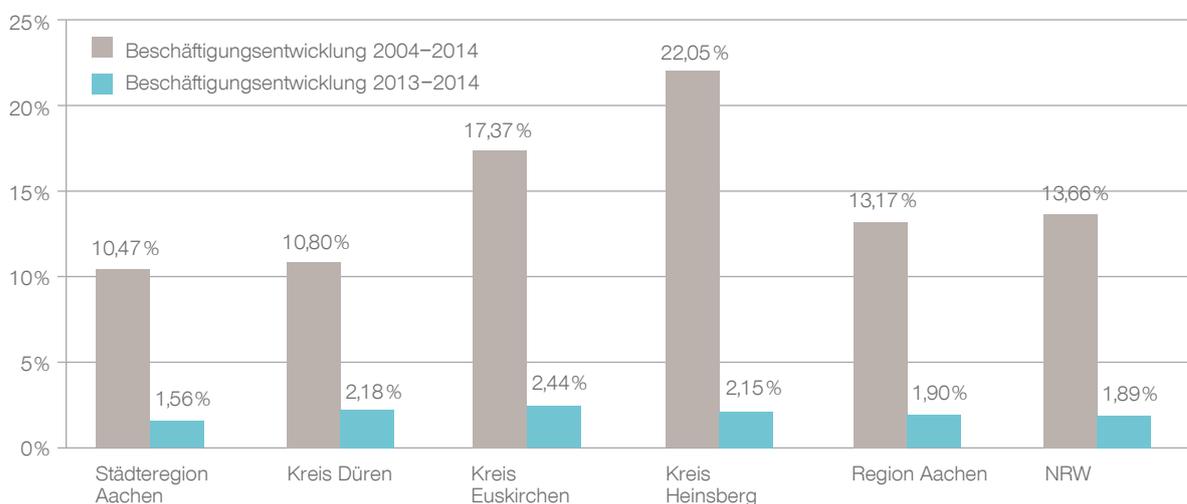
Die statistischen Daten der Region spiegeln Licht und Schatten. Während Beschäftigungsvolumen, Qualifizierungsniveau, Erwerbseinkommen und Arbeitsplatzdichte die Defizite des Strukturwandels noch sichtbar machen, weisen die regional vereinbarten Kompetenzfelder Potenziale auf eine wirtschaftliche starke Zukunft.

Beschäftigungsaufbau nur im Segment Teilzeitarbeit

Die Region Aachen verzeichnete in der vergangenen Dekade eine dynamische Entwicklung der Beschäftigung. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg um 13,17 Prozent (NRW: 13,66 %). Ein überdurchschnittliches Wachstum weisen die Kreise Heinsberg mit 22,05 Prozent und Euskirchen mit 17,37 Prozent aus.⁷ Damit notiert der Kreis Heinsberg die dynamischste Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre im Vergleich aller 53 Gebietskörperschaften in Nordrhein-Westfalen; der Kreis Euskirchen belegt den Entwicklungsrang vier.⁸

Abb. 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Arbeitsort in der Region Aachen (jeweils zum 30.06.)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – eigene Berechnung



Das Plus beim Beschäftigungsaufbau ist allerdings ausschließlich auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen; mit Ausnahme des Kreises Heinsberg ist die Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung rückläufig.⁹ Die Veränderung in der Beschäftigungsstruktur zeigt sich wie folgt: Nur 58,2 Prozent aller Beschäftigten in der Region Aachen sind Vollzeitbeschäftigte, damit notiert die Region den niedrigsten Wert

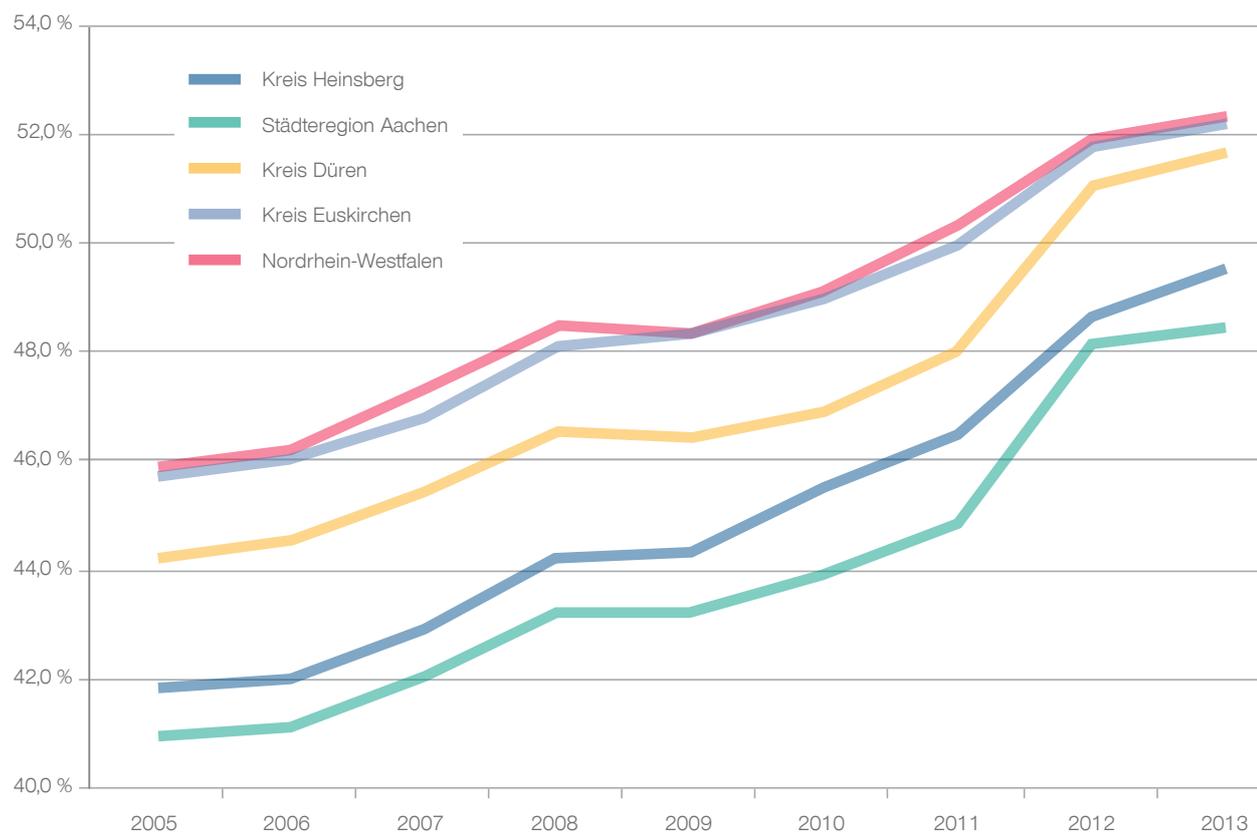
7 Statistik der Bundesagentur für Arbeit

8 G.I.B. NRW, Sonderbericht: Struktur und Entwicklung der Beschäftigung, Juni 2014, S. 64

9 Vgl. a.a.O., S. 65: HS: +5,1 %, EU: -0,3 %, AC: -2,1 %, DN: -3,3 % im Zeitraum vom 30.06.2007 bis 30.06.2013

Abb. 3: Entwicklung der Beschäftigungsquoten in der Region Aachen/NRW von 2005–2013

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



aller Regionen in NRW, 22,0 Prozent der Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt – dritthöchster Wert im Land – und 19,8 Prozent ausschließlich geringfügig beschäftigt – das bedeutet den zweithöchsten Wert in Nordrhein-Westfalen.¹⁰

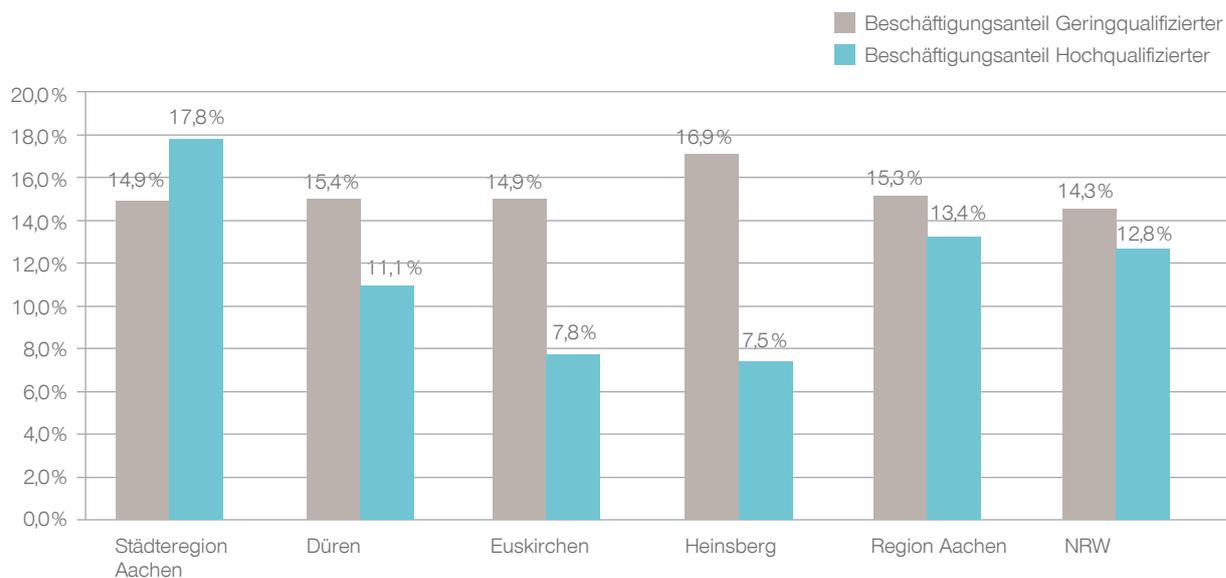
Die dynamische Beschäftigungsentwicklung kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Region auf einem niedrigen Niveau gestartet ist. Erwerbstätigen⁻¹¹ und Beschäftigungsquoten liegen nach wie vor deutlich unter dem Landesdurchschnitt.

¹⁰ AaO, S. 47 ff.

¹¹ IT NRW – Ergebnisse des Mikrozensus, Erwerbstätigenquote Region Aachen 2013: 67,6 Prozent, NRW: 69,8 Prozent

Abb. 4: Beschäftigungsanteile Geringqualifizierter und Hochqualifizierter an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Aachen und in NRW – Stand 30.09.2014

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung, Stand September 2014



Diskrepanz zwischen Branchenbedarf und Qualifikationsniveau

Kennzeichnend für die Region ist die weit fortgeschrittene Tertiärisierung: In der Städteregion Aachen sind 75,1 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig. In den eher ländlichen strukturierten Kreisen ist der Anteil erwartungsgemäß geringer.¹² Vor allem die wissensintensiven Branchen¹³ stellen hohe Anforderungen an das Innovationspotenzial und die Versorgung mit Fachkräften. Mit einem Beschäftigungsanteil von 36,2 Prozent¹⁴ in der „Wissenswirtschaft“ liegt die Region leicht über dem Landesschnitt von 36,1 Prozent; mit dem Beschäftigungsanteil Hochqualifizierter schon deutlicher: 13,4 Prozent im Vergleich zu NRW mit 12,9 Prozent.

Leider ist in der Region auch der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit 15,3 Prozent (NRW: 14,3 %) immer noch sehr hoch. Ein Seitenblick auf das Qualifikationsniveau der Bevölkerung ab 25 Jahren zeigt den hohen Anteil ohne Berufsabschluss (27,6 %, NRW: 23,9 %) und den unterdurchschnittlichen Bevölkerungsanteil mit einem akademischen Berufsabschluss (14 %, NRW: 15,3 %).¹⁵ Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass es bisher nicht in ausreichendem Maß gelingt, die Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen an die Region zu binden. In Verbindung mit einer Wirtschaftsstruktur, die einen hohen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften hat, wird das zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels für die in der Region bedeutsamen Kompetenzfelder führen. Die beschäftigungsintensivsten Branchen in der Region sind erwartungsgemäß das Gesundheitswesen, der Einzelhandel und das Baugewerbe; zu den Top 10 zählt aber auch der Bereich Forschung und Entwicklung.¹⁶

¹² Kreis Düren 67,1 Prozent, Kreis Euskirchen 69,4 Prozent, Kreis Heinsberg 69,2 Prozent, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Strukturdaten und Indikatoren, 2013 – Stand: 16.12.2014

¹³ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Aachen in folgenden wissensintensiven Wirtschaftszweigen zum 30.06.2012: 18-21 Druckereien, Mineralölverarbeitung, Chemische und pharmazeutische Industrie, 26-27 Elektroindustrie, 28 Maschinenbau, 29-30 Fahrzeugbau, 35-36 Energie- und Wasserversorgung, 58-63 Information und Kommunikation, 64-66 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, 68-75 wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, 85 Erziehung und Unterricht, 86 Gesundheitswesen. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aus: <http://fachkraefteinitiative-nrw.de/regionen-im-vergleich>

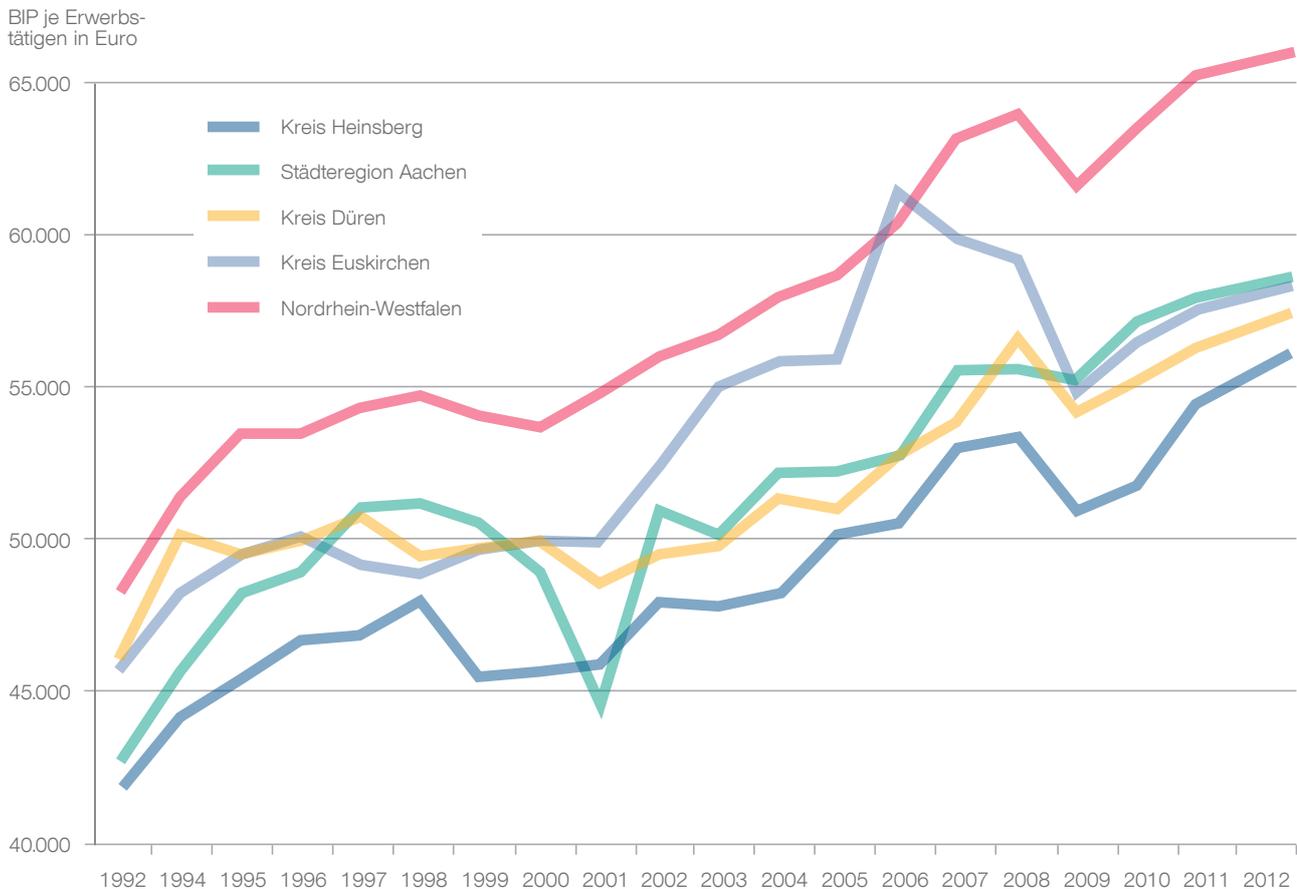
¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁵ IT NRW – Ergebnisse des Mikrozensus 2013, aus: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2015, S. 118

¹⁶ Siehe REK, 2015, S. 25 f

Abb. 5: Entwicklung der Produktivität in der Region Aachen 1992–2012

Quelle: Integriertes Handlungskonzept der Region Aachen 2015



Nachholbedarf bei Bruttoinlandsprodukt und Arbeitsplatzdichte

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) als Kennzahl der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit hat sich in den letzten zwanzig Jahren in der Region Aachen im Vergleich zum Landesdurchschnitt um 56,5 Prozent (NRW: +50,26 %) erhöht. Dennoch befindet sich die Region auf einem nach wie vor niedrigen Niveau von nur 87 Prozent des Landesdurchschnitts. „Die geringere Produktivität der Region (ist) zu einem relevanten Teil auf den hohen Anteil von Beschäftigten in den dem Dienstleistungssektor zuzurechnenden Hochschulen sowie in Forschung und Entwicklung zurückzuführen. Dies ist zunächst auch ein Qualitätsausweis der Region.“¹⁷

Aufholbedarf weist die Region zudem bei der Arbeitsplatzdichte auf. Ein Indikator dafür sind die Pendelverkehre. Hier weist die Region Aachen einen deutlich negativen Pendlersaldo auf, der sich auf 342.136 Auspendler und 302.988 Einpendler beläuft.¹⁸ Der Arbeitsplatzversorgungsgrad, das heißt der Anteil der Beschäftigten am Arbeitsort zu den Beschäftigten am Wohnort, liegt in der Region Aachen nur bei 92 Prozent.

¹⁷ REK, 2010, S. 8

¹⁸ Integriertes Handlungskonzept für die Region Aachen, S. 7

Aktivposten: Regionale Kompetenzfelder

Die – gemessen an dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – bedeutendsten Wirtschaftszweige in der Region sind: Gesundheitswesen, Einzelhandel, Baugewerbe, Öffentliche Verwaltung, Heime und Sozialwesen, Großhandel sowie Verkehr und Lagerei, inklusive Post- und Kurierdienste. In diesen Wirtschaftszweigen sind mit 57,7 Prozent mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig.¹⁹ Im Bezirk der Agentur für Arbeit Aachen-Düren liegen die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Forschung und Entwicklung ebenso unter den zehn bedeutendsten Wirtschaftszweigen wie im Bezirk der Agentur für Arbeit Brühl die Bereiche Kokerei und Mineralölverarbeitung* sowie Metallerzeugung und -bearbeitung.

Gemessen an der Branchenverteilung auf Bundesebene sind regional das Gesundheitswesen und die freiberuflichen wissenschaftlichen Dienstleistungen überproportional, das verarbeitende Gewerbe unterproportional vertreten. Für die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in der Region Aachen haben die regionalen Kompetenzfelder eine herausgehobene Bedeutung, da hier der Spezialisierungsindex am größten ist, in der Vergangenheit die größten Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen waren und für die Zukunft zu erwarten sind. Die Region Aachen hat sich auf eine Entwicklungsstrategie geeinigt, in der die Optimierung unternehmensorientierter Cluster in den regionalen Kompetenzfeldern im Mittelpunkt steht.

Tab. 1: Regionale Kompetenzfelder – sortiert nach relativem Anteil an Gesamtbeschäftigung in der Region²⁰

Quelle: Integriertes Handlungskonzept der Region Aachen 2015

		Relativer Anteil an Gesamtbeschäftigung in der Region	Spezialisierungsindex Region Aachen	Wachstum Beschäftigung 2009 – 2014
WZ 86	Gesundheitswesen	9,22%	118,12%	16,39%
WZ 47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	8,19%	111,80%	2,75%
F (WZ 41, 42, 43)	Baugewerbe	5,75%	116,46%	12,42%
WZ 84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5,47%	105,14%	1,61%
WZ 85	Erziehung und Unterricht	4,85%	131,98%	16,25%
WZ 87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	4,24%	121,18%	19,85%
WZ 88	Sozialwesen (ohne Heime)	3,65%	92,29%	25,38%
WZ 46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3,47%	64,92%	-1,39%
WZ 72	Forschung und Entwicklung	2,83%	418,82%	14,84%
WZ 28	Maschinenbau	2,74%	78,24%	6,19%
WZ 81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	2,74%	124,18%	46,92%
WZ 52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	2,56%	110,66%	10,29%
WZ 24, 25	Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	2,49%	47,84%	-1,26%
WZ 78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2,43%	85,29%	33,30%
WZ 62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,34%	120,80%	37,67%
WZ 10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	2,29%	129,18%	13,95%
WZ 45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2,21%	113,78%	7,09%
WZ 94	Interessenvertr., kirchl. u. sonst. Verein	2,02%	126,09%	23,53%
WZ 71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	1,99%	138,06%	23,97%
WZ 17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	1,86%	411,98%	8,82%

19 Jahresdurchschnitt 2008, Statistik der Bundesagentur für Arbeit
20 Statistik der Bundesagentur für Arbeit – eigene Berechnung

* Aufgrund des zu geringen Anteils in der Gesamtregion erfolgt keine Auflistung in Tabelle 1.

Veränderung des Arbeitsmarkts

Die Beschäftigten in der Region erzielen ein unterdurchschnittliches Einkommen. Das Medianentgelt²¹ liegt unter, der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten²² über dem Landesschnitt (20 %, NRW: 18,6 %).²³ Entsprechend der Unternehmensstruktur sind 68,4 Prozent aller Beschäftigten im KMU-Sektor tätig (NRW: 66,0 %).²⁴

Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquote entwickeln sich rückläufig zu einem auch im Landesvergleich positiven Niveau. Die regionale Arbeitslosenquote liegt mit 7,7 Prozent unter dem Landesschnitt (8,1 %); die regionale Spreizung im Land reicht von 4,8 Prozent (Münsterland) bis zu 11,4 Prozent (Mühlheim-Essen-Oberhausen).²⁵ Auch die Unterbeschäftigungsquote bewegt sich mit 9,4 Prozent unterhalb des Landesdurchschnitts (10,1 %).²⁶ Allerdings ist der Anteil der Arbeitslosen im SGB-II an allen Arbeitslosen – und damit die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit vor allem in der Städteregion Aachen – immer noch hoch.²⁷

Der Bedarf an gemeldeten ungeforderten Stellen ist im Jahreszeitraum 2013-2014 um 28,6 Prozent angestiegen.²⁸ Ein Indiz für den zukünftigen Fachkräftemangel in der Region. 2040 werden dem Arbeitsmarkt in der Region Aachen nur noch rund 719.000 (2014: 829.000) Erwerbspersonen zur Verfügung stehen. Das entspricht einem Rückgang um rund 110.000 Personen bzw. 13,3 Prozent. Allein in der Städteregion Aachen würden danach 2040 über 31.000 Erwerbspersonen fehlen. Zum Vergleich: Für NRW wird mit einem Rückgang der Erwerbspersonen um 11,5 Prozent gerechnet. Die zukünftige Beschäftigungsstruktur des regionalen Arbeitsmarkts wird also mit einem Mangel an Fachkräften konfrontiert werden. Der Bedarf setzt sich dabei aus der ungedeckten Fachkräftenachfrage gegenüber dem Fachkräfteangebot zusammen.

21 Medianentgelt: Median des Bruttoarbeitsentgeltes der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende): Die Hälfte der Beschäftigten erhält ein höheres Bruttoarbeitsentgelt, die andere Hälfte ein geringeres. NRW: 3020 Euro, Städteregion Aachen: 3.034 Euro, Kreis DN: 2.974 Euro, Kreis EU: 2.795 Euro, Kreis HS: 2.645 Euro. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

22 Definition Niedriglohnbeschäftigung: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt unterhalb der von 2/3 des Medianentgeltes, Bundesagentur für Arbeit

23 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 31.12.2013, aus: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2014, Juni 2014, S. 58

24 Die Spreizung in der Region ist groß: Von 63,8 Prozent Beschäftigten im KMU-Sektor in der Städteregion (DN: 66,1 %, EU: 73,3%) bis zu 81,4 Prozent im Kreis Heinsberg. Damit ist Heinsberg NRW-weit der Kreis mit dem höchsten Anteil der Beschäftigung in KMU. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

25 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 30.09.2014, nach G.I.B. NRW: Arbeitsmarktreport 2014, 3. Quartalsreport September 2014, S. 32

26 a.a.O., Stand: 30.09.2014, S. 30

27 Anteil der Arbeitslosen im SGB II an allen Arbeitslosen in Prozent: Städteregion Aachen: 75,1, Kreis DN: 72,7, Kreis EU: 64,2, Kreis HS: 62,7 - Stand: 30.06.2014, Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, SGB-II-Report, 2. Quartal 2014

28 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, nach G.I.B. NRW: Arbeitsmarktreport 2014, 3. Quartalsreport September 2014, S. 34

2.2 Skizze der demografischen Entwicklung²⁹

Der Blick Richtung 2040 macht die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft für den Arbeitsmarkt, aber auch für die Daseinsvorsorge deutlich. Ohne Aufschub gilt es deshalb, mehr Menschen und für längere Zeit am Erwerbsleben zu beteiligen.

Herausforderung: regionale Heterogenität

Zum Stichtag 31.12.2013 lebten 1.239.122 Menschen in der Region Aachen.³⁰ Ihre Verteilung auf die Gebietskörperschaften lässt die Heterogenität der Region deutlich werden: die Städteregion Aachen mit der Stadt Aachen stehen hier mit einer hohen Bevölkerungszahl und -dichte im klaren Gegensatz zu den eher ländlich geprägten Kreisen. Die Region Aachen muss daher die Herausforderung bewältigen, sowohl den Bedürfnissen einer Stadteregion im Verdichtungs- und Verflechtungsgebiet um Aachen als auch den mehr ländlich geprägten Regionen in den Kreisen Düren, Euskirchen, Heinsberg und dem südlichen Teil der Städteregion gerecht zu werden.

Tab. 2: Einwohnerzahlen der Gebietskörperschaften

Quelle: IT NRW – Landesdatenbank

Gebietskörperschaft	Einwohnerzahl	Fläche (km ²)	Einwohner/km ²
Stadt Aachen	241.683	160,84	1.502,63
Städteregion Aachen*	303.384	546,24	555,40
Städteregion Aachen**	545.067	707,08	770,87
Kreis Düren	258.385	941,41	274,47
Kreis Euskirchen	187.437	1.248,71	150,10
Kreis Heinsberg	248.233	627,98	395,29
Region Aachen Gesamt	1.239.122	3.525,18	351,51

* ohne Stadt Aachen
** inkl. Stadt Aachen

Der Anteil der Bevölkerung unter 25 Jahren liegt in der Region Aachen bei 25,67 Prozent und damit etwas höher als der NRW-Schnitt von 24,75 Prozent. In der Stadt Aachen ist der Anteil der unter 25-Jährigen mit 27,88 Prozent am höchsten. Hier macht sich die Zahl der Studierenden an den Aachener Hochschulen deutlich bemerkbar. So verzeichnet Aachen mit 27.458 Einwohnern zwischen 20 und 25 Jahren mit Abstand die höchste Zahl in dieser Altersgruppe in der Gesamtregion. Den geringsten Anteil an der Bevölkerung machen die unter 25-Jährigen im Kreis Euskirchen mit 24,67 Prozent aus.

516.608 Einwohner der Region Aachen sind 50 Jahre oder älter, das entspricht einem Anteil von 41,69 Prozent (NRW: 41,88 %). Am höchsten ist der Wert für den Kreis Euskirchen mit 43,9 Prozent, vor Düren mit 43,04 Prozent, der Städteregion Aachen (ohne Stadt) 42,96 Prozent und dem Kreis Heinsberg 42,6 Prozent. Einzig die Stadt Aachen hat mit 36,01 Prozent einen deutlich geringeren Anteil der über 50-Jährigen als NRW.

²⁹ Mit einigen wenigen Ergänzungen und Änderungen wurde dieses Kapitel erstveröffentlicht in der Broschüre: Fachkräfte sichern jetzt! Hintergrund zum Fachkräftebedarf im Kammerbezirk der IHK Aachen, Industrie- und Handelskammer Aachen, Juli 2011

³⁰ IT NRW, Fortschreibung des Bevölkerungsstands auf Basis des Zensus von 2011

Der Ausländeranteil in der Region liegt bei 9,91 Prozent³¹ (NRW: 11,17 %³²). Die meisten Ausländer leben in der Städtereion Aachen, einschließlich der Stadt Aachen. Mit 67.093 Einwohnern machen sie einen Anteil von 12,31 Prozent aus. Den geringsten Ausländeranteil verzeichnet der Kreis Euskirchen mit 4,77 Prozent. Die Grenzlage der Region macht sich nur teilweise bemerkbar. Es leben 2.748 Belgier in der Region Aachen, was 2,24 Prozent des Ausländeranteils entspricht. Deutlich stärker vertreten sind die Niederländer: 11.803 Niederländer leben in der Region Aachen (9,61 %). Besonders stark vertreten sind diese im Kreis Heinsberg. Hier stellen die mehr als 7.000 Niederländer fast ein Drittel des Ausländeranteils. Die Ausländerstatistik bildet jedoch nicht den gesamten Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ab. Dieser lag im Jahr 2012 in der Region Aachen bei 21 Prozent.³³

Bevölkerungsprognose 2040: Nicht viel weniger, aber deutlich älter

Der demografische Wandel macht sich auch in der Region Aachen nachhaltig bemerkbar. Zwar wurde der Bevölkerungsrückgang für die Region Aachen wie auch für Nordrhein-Westfalen insgesamt nach der aktuellen Bevölkerungsprognose von IT NRW nach unten korrigiert, so dass zurzeit davon ausgegangen werden kann, dass die Region Aachen auch bis zum Jahr 2040 nur einen leichten Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen haben wird. Die eigentliche Herausforderung stellt für die Region allerdings die Veränderung der Altersstruktur dar. Die Gruppe der über 65-Jährigen wächst um 49,74 Prozent, stärker als in ganz NRW (40,11 %); besonders ausgeprägt ist der Anstieg in den Kreisen Euskirchen und Heinsberg mit 62,11 bzw. 61,29 Prozent. Gleichzeitig wird es deutlich weniger Schulabgänger, Auszubildende und Studenten in der Region geben. Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen sinkt in der Region um 16,66 Prozent – auch dieser Wert ist höher als der Landesdurchschnitt von 15,11 Prozent. Am stärksten ist der Kreis Euskirchen mit einem Rückgang von 23,23 Prozent betroffen.

Tab. 3: Prognose der Bevölkerungsentwicklung 2014–2040

Quelle: IT NRW

Alter \ Region	Städtereion Aachen	Kreis Düren	Kreis Euskirchen	Kreis Heinsberg	Region Aachen	NRW
unter 15	-4,57	-14,25	-16,70	-15,90	-10,87	-8,12
15–29	-10,63	-22,35	-23,23	-22,40	-16,66	-15,11
30–49	0,21	-9,75	-16,65	-12,21	-6,95	-8,06
50–65	-17,28	-18,66	-19,52	-17,36	-17,96	-12,94
über 65	38,72	52,63	62,11	61,29	49,74	40,11
insgesamt	1,33	-1,95	-2,46	-1,21	-0,44	-0,46

Für die Region Aachen bedeutet diese Prognose eine große Herausforderung. Die stark wachsende Zahl älterer Menschen schafft die Notwendigkeit, die über 65-Jährigen einzubinden und Rahmenbedingungen zu gestalten, die es ermöglichen, auch im Alter in jeder Hinsicht so lange wie möglich aktiv zu bleiben. Gleichzeitig bedeutet der Zuwachs an älteren Menschen auch eine erhöhte Belastung der Sozialsysteme, insbesondere im Pflegebereich. Die ländlichen Teile der Region werden hier besonders betroffen sein, schon jetzt liegt beispielsweise im Kreis Euskirchen der Anteil der Über-50-Jährigen bei 43,9 Prozent. Es gilt daher für die Region, Konzepte und Ansätze zu entwickeln, welche die Daseinsvorsorge auf Dauer den geänderten Bedingungen anpassen und sichern.

31 IT NRW – Landesdatenbank, Ausländerstatistik zum Stichtag 31.12.2013

32 Eigene Berechnung nach Ausländerstatistik zum Stichtag 31.12.2013 (1.963.242 EW mit ausländischer Staatsangehörigkeit) und Einwohnerstatistik NRW zum Stichtag 31.12.2013 (17.571.856 EW)

33 IT NRW, Ergebnisse des Mikrozensus, aus: <http://fachkraeffeinitiative-nrw.de/regionen-im-vergleich>

Verschärfend für die Sicherung der Daseinsvorsorge wirkt sich das relativ hohe Armutsrisiko in der Region Aachen aus. Mit 16 Prozent ist die Armutsrisikoquote der Region Aachen nach dem Ruhrgebiet die zweithöchste NRWs und liegt 1,3 Prozent höher als der Landeschnitt. Hinzukommt, dass das Äquivalenzdurchschnittseinkommen in der Region Aachen um 4,5 Prozent unter dem Durchschnittseinkommen in NRW liegt. Nur im Ruhrgebiet liegen die Einkommen mit 7,5 Prozent noch tiefer unter dem Landesdurchschnitt. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zur benachbarten Rheinschiene. Dort ist die Entwicklung beinahe gegenläufig: Im Rheinland wird das höchste Durchschnittseinkommen ganz NRWs erzielt, 10 Prozent über dem Landesdurchschnitt, gleichzeitig ist die Armutsrisikoquote mit 12,6 Prozent die zweitniedrigste Nordrhein-Westfalens.³⁴

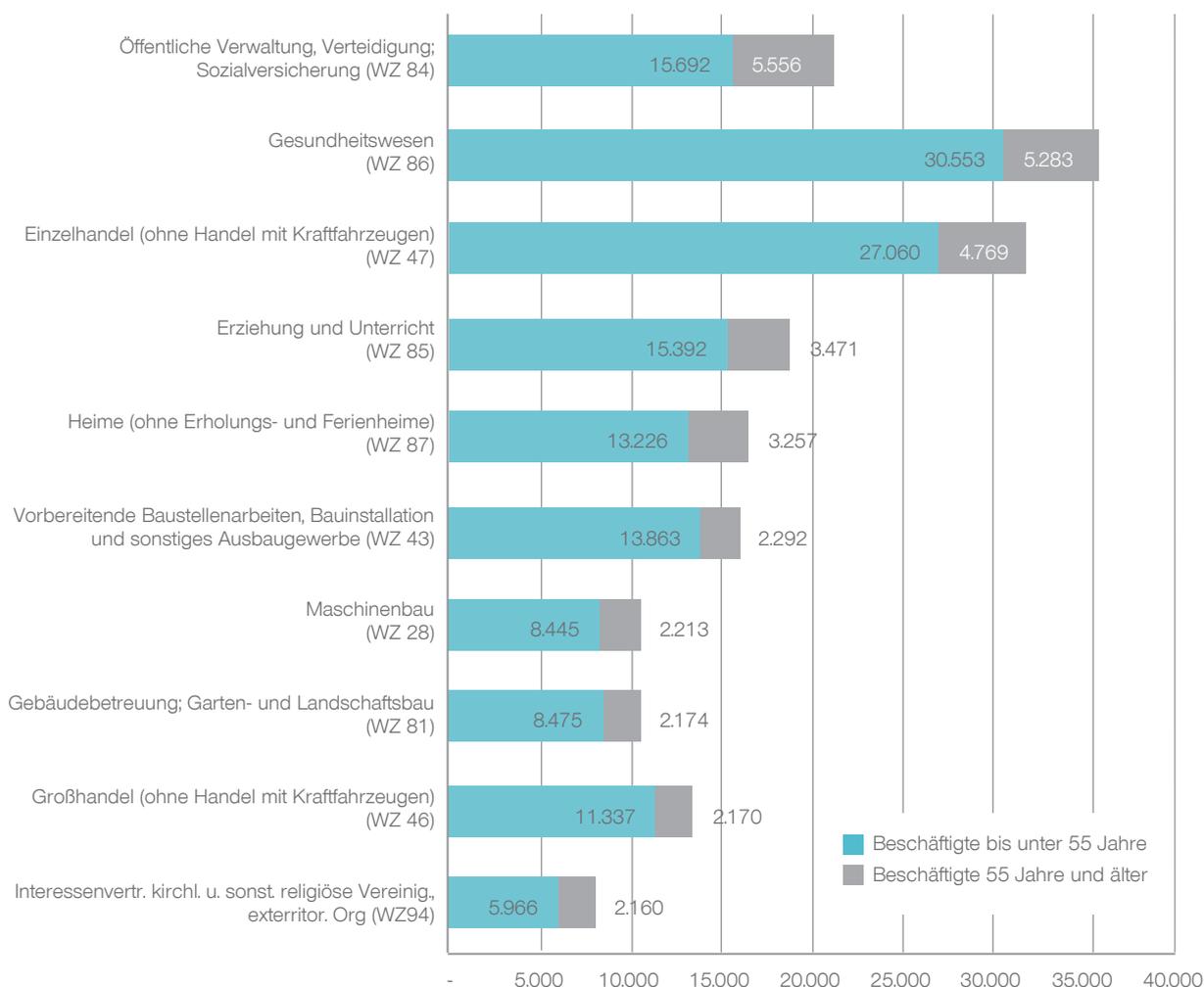
Altersverteilung zeigt Engpassberufe auf

Ein Indikator, in welchen Branchen demografiebedingt zeitnah Ersatzbedarf an Fachkräften besteht, ist die Altersverteilung der Beschäftigten. Bezogen auf alle Wirtschaftszweige liegt der Anteil der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren an den 396.944 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Aachen bei 17,1 Prozent.³⁵

In folgenden Branchen ist die Zahl der älteren Beschäftigten am höchsten:

Abb. 6: Die zehn Branchen in der Region mit der höchsten Anzahl Beschäftigter ab 55 Jahren

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Stand: 30.04.2014



34 Vgl. Sozialbericht NRW 2012 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, S. 73 ff.

35 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 30.06.2010

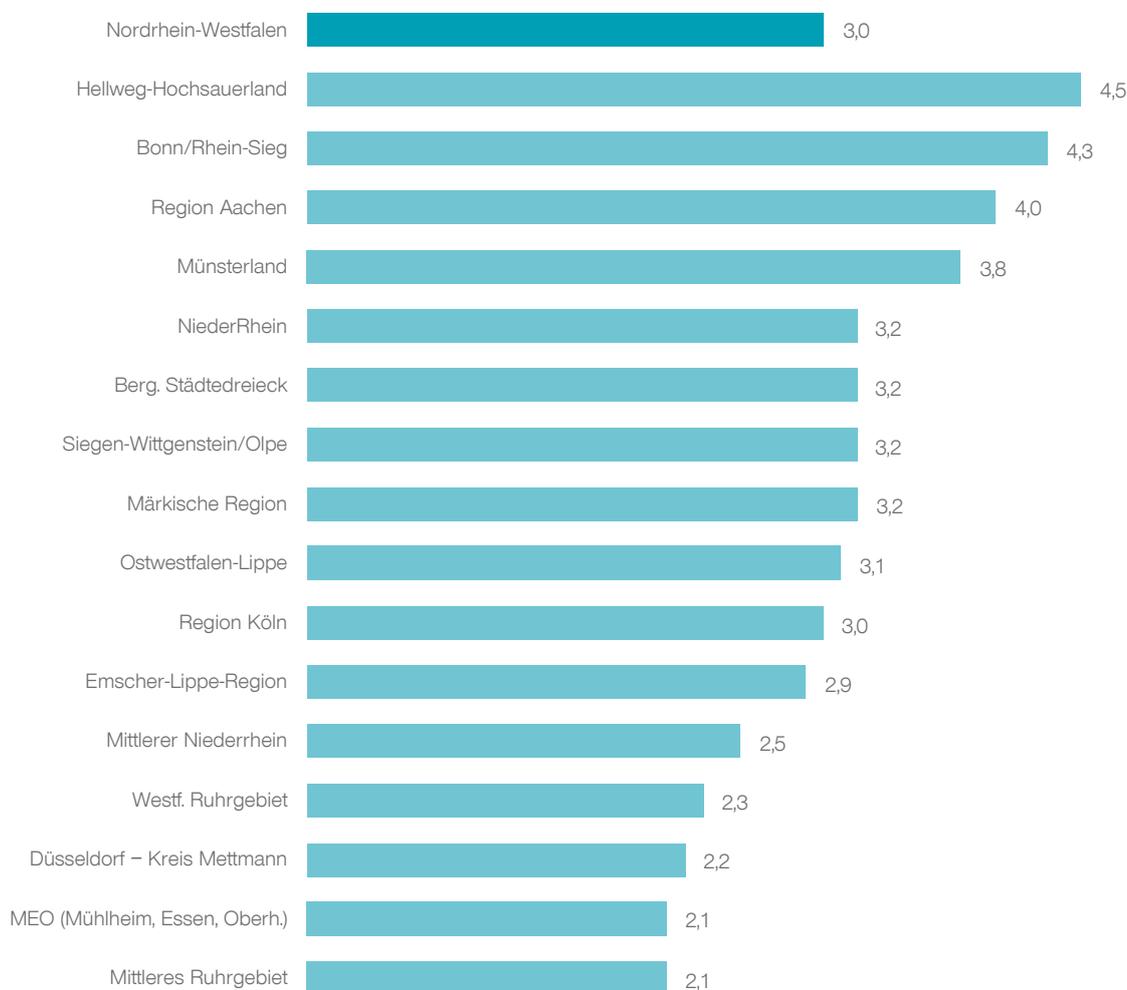
Nicht in allen Wirtschaftszweigen wird der demografiebedingte Ersatzbedarf als Fachkräftebedarf virulent. Konjunktur- und Branchenentwicklung, Veränderung von Arbeitsteilung und Produktivität und technologische Entwicklungen sind weitere entscheidende Einflussfaktoren auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Dennoch werden in einigen Branchen bereits heute Fachkräfte knapp. Dies gilt neben Pflegepersonal vor allem für hochqualifizierte Ingenieure sowie IT-Fachkräfte. Aber auch im Facharbeiterbereich in der Metall- und Elektroindustrie gibt es schon längerfristige Vakanzten, die nicht geschlossen werden können.

Inklusionsdaten und Beschäftigungsperspektive

Im Zeitraum von 2007 bis 2011 verzeichnete die Region Aachen eine Zunahme der Zahlen von erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung um 7,7 Prozent. Sie liegt damit über dem Landesdurchschnitt von 7,4 Prozent. Die Region Aachen gehört im Landesvergleich zu den drei Regionen mit dem höchsten Anteil an Schwerbehinderten unter 25 Jahren. Sie liegt mit einem Wert von 4,0 Prozent (118 Personen) über dem Landesdurchschnitt NRW von 3,0 Prozent.

Abb. 7: Anteil der arbeitslosen schwerbehinderten Jüngeren (unter 25 Jahren) an allen arbeitslosen Schwerbehinderten nach Regionen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2013, eigene Berechnung



Als „Inklusionsmotor“ kann sich der Prozess hin zur Arbeitswelt 4.0 erweisen. Die digitalisierte und vernetzte Arbeitswelt erweitert – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – die Autonomie der Beschäftigten hinsichtlich des Arbeitsortes und der Ausgestaltung der individuellen Arbeitszeit. Diese neuen arbeitsorganisatorischen Gestaltungsräume lassen für Menschen mit Behinderung mehr Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt erwarten.

3. ZIELE UND HANDLUNGSFELDER

Basierend auf der vorangegangenen Standortbeschreibung werden im Folgenden mögliche Lösungsansätze aufgezeigt. Dabei sind die einzelnen Handlungsfelder nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern weisen zum Teil Überschneidungen aufgrund der Komplexität der Problemlagen auf. Die spezifische geografische Lage der Region Aachen bringt mit sich, dass viele Aspekte und Ansätze grenzüberschreitend betrachtet werden.

Der Handlungsplan ist untergliedert in die Handlungsfelder:

Handlungsfeld 1:
AUSBILDUNG

Handlungsfeld 2:
ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Handlungsfeld 3:
VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Handlungsfeld 4:
FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT

Handlungsfeld 5:
AN- UND UNGELERNT

Handlungsfeld 6:
MENSCHEN MIT MIGRATIONS- ODER FLUCHTHINTERGRUND

Handlungsfeld 7:
MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Handlungsfeld 8:
STUDIERENDE, STUDIENABBRECHER UND ALUMNI

Handlungsfeld 9:
DIGITALISIERUNG, VERNETZUNG UND INDUSTRIE 4.0

Handlungsfeld 10:
ÜBERBETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNGSSTÄTTEN



3.1. Handlungsfeld: **Ausbildung** Start in ein qualifiziertes Berufsleben

Berufliche Ausbildung sichert Betrieben den fachlichen Nachwuchs. Doch der macht sich demografisch rar und will umworben sein. Vor, während und nach der Ausbildung, mit passgenauen Angeboten und Karrierechancen. Auf Augenhöhe mit akademischen Laufbahnen.

Ausgangslage

Der demografische Wandel und eine gute Beschäftigungslage verengen die Situation auf dem Fachkräftemarkt. Dies ist kein Zukunftsszenario mehr, sondern schon heute in der Region erkennbare Realität: Arbeitgeber signalisieren, dass die Besetzung offener Stellen, insbesondere im Bereich der dualen Ausbildung, zunehmend schwerer fällt. Das spiegelt die Prognosen von Wirtschaftsexperten und die Aussagen Aachener Unternehmen wider, die einen Rückgang des Erwerbspotenzials und einen Mangel an Fachkräften in verschiedenen Segmenten konstatieren. Auf der anderen Seite ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in den vergangenen Jahren in der Region zurückgegangen. Hieraus generiert sich ein Handlungsbedarf, dem nur in gemeinsamen Strategien der Akteure des regionalen Arbeitsmarkts begegnet werden kann.

Auszubildende – ein „knappes Gut“

Immer weniger junge Menschen verlassen in der Region pro Jahr die Schulbänke. Das sich verringere Bewerberpotenzial stellt die ansässige Wirtschaft vor Probleme, passenden Nachwuchs für offene Stellen zu gewinnen. Während 2010 noch fast 14.500 Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu verzeichnen waren, werden es im Jahr 2020 weniger als 11.700 sein. „Damit sinkt die Zahl der Absolventen um rund 2.800 (- 19,5 Prozent). Im Kreis Düren werden sogar (...) 23,2 Prozent weniger Schulabgänger/innen zu erwarten sein“³⁶, den geringsten Rückgang hat die Stadt Aachen mit 13,1 Prozent zu erwarten.

Tab. 4: Voraussichtliche Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger 2010 – 2020

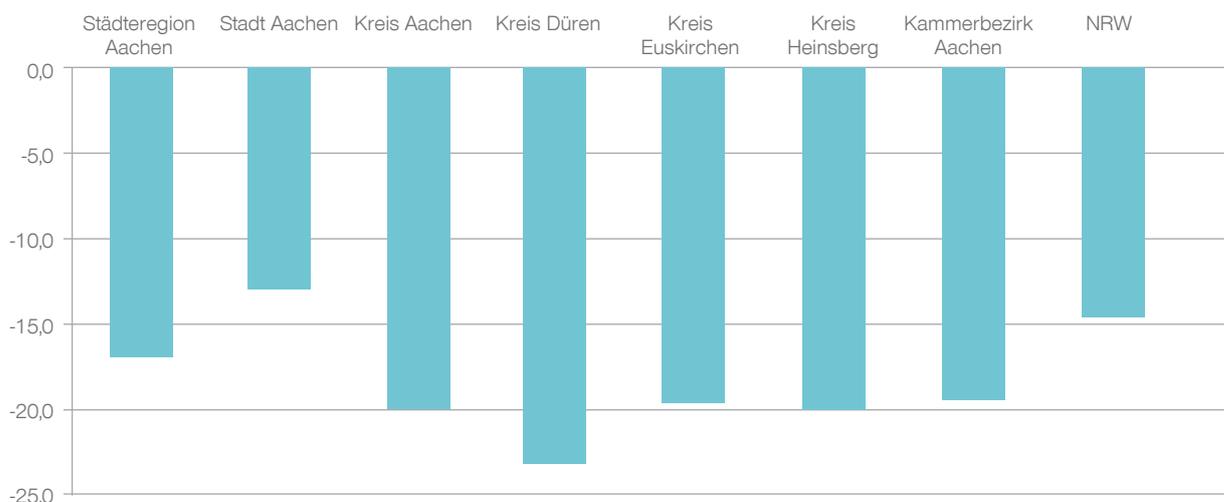
Quelle: IT NRW

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stadt Aachen	2.540	2.415	2.503	3.401	2.487	2.399	2.367	2.326	2.223	2.289	2.207
Kreis Aachen	3.242	3.110	3.195	3.916	3.093	3.063	2.947	2.938	2.718	2.762	2.592
Kreis Düren	3.138	3.050	3.172	3.849	3.086	2.973	2.867	2.769	2.606	2.553	2.410
Kreis Euskirchen	2.424	2.362	2.468	3.212	2.391	2.356	2.220	2.187	2.071	2.065	1.944
Kreis Heinsberg	3.145	3.112	3.173	3.907	3.125	2.971	2.850	2.737	2.674	2.579	2.514
Region Aachen	14.489	14.049	14.511	18.285	14.182	13.762	13.251	12.957	12.292	12.248	11.667

³⁶ IHK Aachen: Fachkräfte sichern – jetzt! Hintergrund zum Fachkräftebedarf in der Region Aachen, Juli 2011, S. 7

Abb. 8: Veränderung der Schulabgänger von 2010 bis 2020 in Prozent

Quelle: IT NRW



Der zu erwartende Absolventenrückgang aus den allgemeinbildenden Schulen liegt in der Region Aachen deutlich über dem NRW-Schnitt von 14,6 Prozent. Setzt man dies in Relation zu den durchschnittlich abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, zeichnet sich eine zukünftige Deckungslücke ab. Die IHK Aachen geht davon aus, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse 2020 im Vergleich zu 2010 in der Region um 19,5 Prozent zurückgehen wird. „Das bedeutet, dass jeder fünfte Ausbildungsplatz im Vergleich zu heute unbesetzt bleibt. Der Fachkräftemangel wird sich somit drastisch verschärfen.“³⁷

Im Bereich des Handwerks und insbesondere im Baubereich sowie im Lebensmittelhandwerk werden besondere Nachwuchsprobleme beschrieben. In den Handwerksbetrieben des Kammerbezirks Aachen haben 2014 acht Prozent weniger Auszubildende einen Lehrvertrag unterschrieben als im Vorjahr; seit dem Jahr 2010 hat die Zahl der Lehrlinge insgesamt um rund zehn Prozent abgenommen. In den Spitzen ist hier sogar ein Rückgang der eingegangenen Lehrverhältnisse von 12–14 Prozent zu verzeichnen.³⁸

Agieren statt reagieren

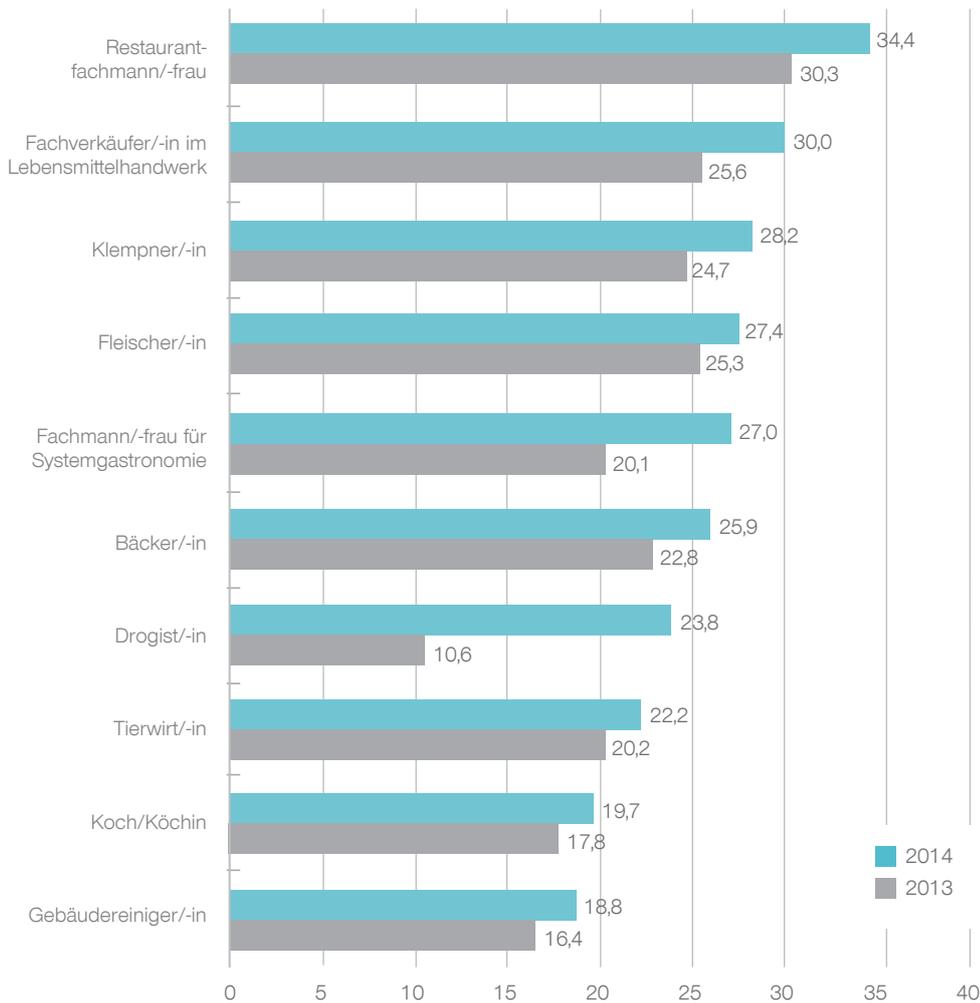
Vor dem Hintergrund der skizzierten demografischen Entwicklung wird das Agieren auf anderen Feldern umso wichtiger. Ein wesentliches dabei ist die Berufs- und Studienorientierung bzw. die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf oder in ein Studium. Alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt – die Schulen, Hochschulen, die Unternehmen und die Schüler und Schülerinnen sowie die begleitende Agentur für Arbeit – sehen sich nach wie vor mit dieser besonderen Herausforderung konfrontiert. Durch missglückte Übergänge bleiben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt, sind Ausbildungs- und Studienabbrüche die Folge und das Nachwuchsproblem im Facharbeiter- und Fachkräftebereich nimmt zu. Angesichts dieser Entwicklungen nehmen Passungsprobleme weiterhin einen zentralen Stellenwert ein. Es wird offenbar grundsätzlich schwieriger, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen – beruflich, regional und anforderungsspezifisch – zusammenzuführen.

³⁷ Angaben der IHK Aachen

³⁸ Angaben der HWK Aachen

Abb. 9: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2013 und 2014 in Prozent

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Erhebung zum 30. September, Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Gleichzeitig ist die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge ein wichtiger Indikator im Bereich der Ausbildung. Zwar ist die Region Aachen mit ca. 24 Prozent im landesweiten Vergleich hier noch recht gut aufgestellt, jedoch zeigt die stete Steigerung dieser Quote in den letzten Jahren, dass es für Unternehmen immer schwieriger wird, einmal gewonnene Auszubildende zu halten.³⁹ Insbesondere in Handwerksberufen kam es 2014 in der Region zu 20 Prozent mehr vorzeitigen Lösungen als im Vorjahr.

Zum notwendigen Engagement im Übergangsbereich mit bewerberbezogener Akquirierung von betrieblichen Ausbildungsstellen, dem passgenauen Matching zwischen Bewerbenden und Unternehmen gehört auch die Attraktivitätssteigerung und Imagepflege von verschiedenen Berufsgruppen. Nur über diesen Maßnahmenmix ist die notwendige Qualität und Quantität an Fachkräften zu gewinnen.

³⁹ IT. NRW

Handlungsansätze

Im Handlungsfeld „Ausbildung“ stehen vor den genannten Hintergründen Maßnahmen und Programme zur Gewinnung und Bindung geeigneter Bewerber und Bewerberinnen für und in eine/r dualen Ausbildung im Mittelpunkt. Dies ist als Schlüsselbedarf der KMU die Kernaufgabe, welcher sich in regionaler Partnerschaft gestellt wird.

Damit gehen die zentralen Ziele einher, jungen Menschen eine verbindliche Ausbildungsperspektive und nachhaltige Einblicke in den Berufsalltag zu geben, neue Zielgruppen zu erreichen und auf Ebene der Fachkräftebindung u.a. die Quote der gelösten Ausbildungsverträge zu verringern. Eine wichtige Grundlage dazu bildet die Allianz für Aus- und Weiterbildung.

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Im Dezember 2014 wurde die neue *Allianz für Aus- und Weiterbildung* unterzeichnet. Bund, Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder wollen gemeinsam die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken und für die Gleichwertigkeit der betrieblichen und akademischen Ausbildung werben. Jedem ausbildungsinteressierten Menschen soll ein Pfad aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Die betriebliche Ausbildung hat dabei klaren Vorrang.

Ziele der Allianz für Aus- und Weiterbildung:

- die Bedeutung und Attraktivität der beruflichen Bildung deutlich aufwerten,
- die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss weiter reduzieren,
- jedem ausbildungsinteressierten Menschen im Rahmen der im Koalitionsvertrag des Landes Nordrhein-Westfalen angesprochenen Ausbildungsgarantie einen „Pfad“ aufzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann,
- die Passungsprobleme zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und Unternehmen regional und berufsfachlich verringern,
- auf der Grundlage einer weiter entwickelten Datenlage die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und die Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe erhöhen,
- die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich weiter reduzieren und den Übergangsbereich möglichst an staatlich anerkannten betrieblichen Ausbildungsberufen orientieren,
- die Qualität der Ausbildung weiterentwickeln und
- die Weiterbildung und insbesondere die Aufstiegsfortbildung stärken.

Bestandteil dieser Allianz ist u.a. die gemeinsame Initiative des Vorstands und des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit „Ausbildung hat Vorfahrt“, welche schwerpunktmäßig die Ausbildungsakquise und als Förderungsinstrument die assistierte Ausbildung verfolgt und eine Stärkung der kooperativen Variante bei außerbetrieblichen Ausbildungen im Fokus hat.

Wichtig bei der regionalen Verfolgung dieser Ziele ist, dass bestehende und neue Handlungsansätze partnerschaftlich und gebietsbezogen verfolgt werden. Der Schwerpunkt soll in der präventiven Gestaltung des Arbeitsmarktes liegen und die bisher vor allem nachsorgende Betrachtung ersetzen. Hierbei ist es wichtig, die bereits im großen Umfang bestehenden und funktionierenden Strukturen des Landesprogramms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), auf Ebene der kommunalen Koordinierung in den Gebietskörperschaften der Region zu berücksichtigen. Um Doppelstrukturen zu vermeiden und Synergieeffekte zu nutzen, erfolgt daher eine enge Abstimmung der Maßnahmen mit den Kommunalen Koordinierungen in der Region Aachen. Gleiches gilt für die „Jugendberufsagenturen“⁴⁰, mit denen das bestehende

40 Jugendberufsagenturen bündeln die Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern II - Jobcenter, III - Agentur für Arbeit und VIII - Jugendhilfe für unter 25-Jährige.

Angebot weiter an den Bedarfen der KMU orientiert werden soll. Die Jugendberufsagenturen haben ihre Arbeit bereits an den Standorten Aachen, Alsdorf, Düren und Stolberg aufgenommen.⁴¹ Weitere Anlaufstellen sind in Planung.

Frühzeitige Berufs- und Studienorientierung

Zur zielgruppengerechten Übergangsgestaltung in Beruf oder Studium gehört vor allem der Ausbau von Berufsfelderkundungen. Unternehmen sollen die Möglichkeit erhalten, sich und ihre Ausbildungsberufe möglichst realistisch und praktisch erlebbar darzustellen. Hierbei ist der stete Ausbau von Netzwerken und Initiativen im Dreieck Schule-Hochschule-Wirtschaft besonders bedeutsam. Durch regelmäßige Veranstaltungen von Tagen der offenen Unternehmen wie CHECK-IN BERUFSWELT, Veranstaltungen wie der Gesundheitsfachberufemesse oder Kursen und Projekten zur vertieften Berufsorientierung soll dieser Bereich gestärkt werden. KMU haben so die Chance, aktiv der geschilderten Problematik entgegen zu treten und in direkten, nachhaltigen Kontakt zu Interessenten zu kommen.

Weitere Handlungsansätze stellen hier dar:

- Ausbau der Berufsorientierung an weiterbildenden Schulen; Aktivitäten zur Elternarbeit sollten eingeschlossen sein.
- Begleitung von Ausbildung, externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung: Unterstützung von Unternehmen und Jugendlichen während der Ausbildung, Steigerung der Verbundausbildung für Unternehmen, die alleine nicht ausbilden können. Übertragung von Maßnahmen einzelner Unternehmen, die Ausbildungsbegleitprogramme entwickelt haben, auf andere Unternehmen der Branche.
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen: Hier wird eine Konzentration auf Berufe/Branchen mit besonders hohen Abbruchquoten erfolgen.
- Entwicklung weiterer dualer Studiengänge u.a. im Bereich des Handwerks.
- Entwicklung von Maßnahmen zur Vermittlung und Ansprache von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und Flüchtlingen. Ausbau und Verstetigung der Produktionsschule.NRW.
- Verstärktes Berufsmarketing: Die Entscheidung für oder gegen einen Ausbildungsberuf ist auch verbunden mit dem Image, das der jeweilige Beruf in der Bevölkerung und vor allem bei den Jugendlichen und ihren Eltern hat.
- Ausweitung der Veranstaltungsformate CHECK-IN BERUFSWELT und Gesundheitsfachberufemesse.
- Steigerung des Bekanntheitsgrads und der Akzeptanz von Ausbildungen in „Sonderform“, z. B. Teilzeitausbildung, 2-jährige Ausbildungen oder Stufenausbildungen bei KMU und Auszubildenden.
- Steigerung der Ausbildungsquote der KMU in der Region, auch grenzüberschreitend.
- Abstimmung mit dem Ausbildungskonsens der Region Aachen und dem Handlungsplan des Ausbildungskonsenses.
- Initiierung und Unterstützung grenzüberschreitender Berufsfelderkundungen und Praktika
- Anerkennung der Berufsfelderkundungen in den Nachbarländern Belgien und Niederlande
- Vereinfachter Zugang zu Ausbildung in der Grenzregion
- Öffnung von Unternehmen und Betrieben für schwächere Jugendliche

⁴¹ Stand November 2015



3.2. Handlungsfeld: **Ältere Beschäftigte** Längere Erwerbsbiografien gestalten und nutzen

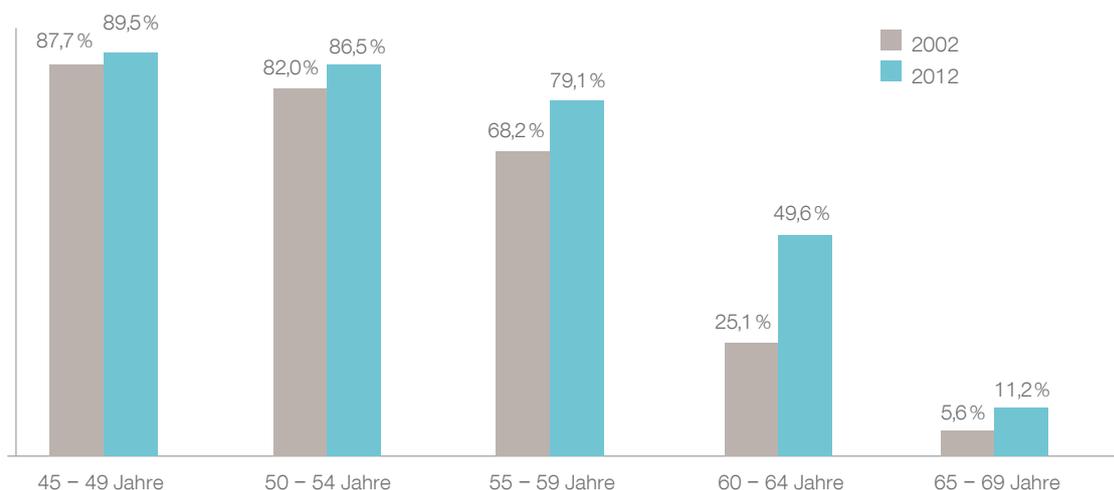
Viel Erfahrung. Viel Wissen. Viel Können. Auf diesen kurzen Nenner lässt sich das große Potenzial älterer Beschäftigter bringen. Mit personalpolitischem Paradigmenwechsel, aber auch mit einem neuen Selbstverständnis auf Arbeitnehmerseite öffnen sich altersunabhängige Gestaltungsräume.

Ausgangslage

Mit Blick auf den demografischen Wandel sind die älteren Beschäftigten einer der Hoffnungsträger des deutschen Arbeitsmarkts. Während das Erwerbspotenzial durch jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zukünftig weiter zurückgehen wird, steigt die Zahl der verfügbaren älteren Arbeitskräfte kontinuierlich an. Diese Entwicklung nahm ihren Anfang bereits vor zwei Jahrzehnten. Ihren Höchststand wird sie voraussichtlich 2020 erreichen. Dann werden so viele ältere Beschäftigte in Unternehmen zu finden sein, wie niemals zuvor. Bereits heute ist festzustellen, dass in keiner anderen Gruppe der Bevölkerung der Anteil der Erwerbstätigen und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten so stark gestiegen ist wie in der Gruppe der Älteren. Das deutsche Beschäftigungsniveau der Älteren wird im europäischen Vergleich nur noch von wenigen Ländern übertroffen. Begünstigt wird diese Entwicklung durch einen zuletzt stark verbesserten Arbeitsmarkt sowie durch den Effekt, dass Qualifizierte mit hohem Bildungsstand länger im Erwerbsleben verbleiben. Gleichzeitig wächst der Anteil von Frauen in der höheren Altersgruppe, da für sie die Erwerbsarbeit mittlerweile selbstverständlich ist.

Abb. 10: Erwerbsquote bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren in Prozent

Quelle: Statistisches Bundesamt



Fortsetzung erfolgreicher Förderinitiativen und -programme

Auch vor den Betriebstoren in der Region Aachen macht der demografische Wandel nicht Halt. Schon in wenigen Jahren wird das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben der Region merklich gestiegen sein. Diese Tendenz beinhaltet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Unternehmen: Bringen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits besondere Kompetenzen und Fähigkeiten wie Erfahrung und Wissen mit in die Arbeitswelt ein, so bedarf es andererseits auch einer altersgerechten Personalpolitik, um den sich verändernden Bedürfnissen von älteren Arbeitskräften gerecht zu werden. Die weitere Sensibilisierung der Unternehmen für die Themen und Herausforderungen des demografischen Wandels stellen hierbei eine wesentliche Aufgabe dar und haben höchste Priorität. Im Rahmen breit angelegter Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit gilt es unter anderem, auch mit den immer noch bestehenden Vorurteilen gegenüber älteren Beschäftigten aufzuräumen. Die Region Aachen hat diesbezüglich umfassende Erfahrung. Gemeinsam mit der Stadt Duisburg wurde in der Region Aachen in den vergangenen zehn Jahren das Bundesprogramm *Perspektive 50plus-Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erfolgreich umgesetzt. Die gemachten Erfahrungen im Rahmen der *Perspektive 50plus* haben gezeigt, dass Ältere eine echte Ressource für die Unternehmen darstellen und dass die Unternehmen alterstolerant sind, wenn die Bewerber und Bewerberinnen motiviert und für die Aufgabe qualifiziert sind. Die bisher beteiligten Kooperationspartner in der Region Aachen werden die Anstrengungen im Themenfeld „Ältere Beschäftigte“ auch nach Auslaufen des Bundesprogramms fortsetzen. Ein bereits erfolgter Ansatz ist dabei die Initiative *DEMOGRAFIE AKTIV*. Die Initiative *DEMOGRAFIE AKTIV*, getragen durch das Land NRW und die Sozialpartner, bietet KMU passgenaue Unterstützung an. Ein kostenlos erhältliches Management-Instrument dient zum Aufdecken betriebspezifischer Handlungsfelder und zur Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen.

Umdenken auf Unternehmens- wie Beschäftigtenseite

Neben einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Unternehmen und der Beschäftigten für die Herausforderungen des demografischen Wandels stellt der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine weitere wesentliche Herausforderung der Zukunft dar. Dies betrifft sowohl die Gesundheitsprävention, die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle als auch die Entwicklung altersspezifischer Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote. Auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Alter nicht länger ein Ausschlusskriterium für Weiterbildung, Fortbildung und Zusatzausbildung darstellt. Im Gegenteil: Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen ist der Garant für den unternehmerischen, aber auch für den persönlichen beruflichen Erfolg. Sie gilt es zu wecken und über alle Erwerbsphasen hoch zu halten.

Wettbewerbsstark durch altersgemischte Lern- und Arbeitsstrukturen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die demografische Entwicklung in den kommenden Jahren zeigen wird, dass der Bedarf an gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht länger durch jüngere Nachwuchskräfte abgedeckt werden kann. Altersgemischte Teams, die nachweislich die besten Arbeitsergebnisse erbringen, werden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dafür sprechen auch Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren zwar langsamer lernen, ihr im Lernvergleich verlangsamtes Tempo aber durch eine geringere Fehlerquote ausgleichen. Aktiv den generationsübergreifenden Wissens- und Erfahrungstransfer zu initiieren und zu fördern, wird deshalb für Unternehmen ausschlaggebend sein im Bemühen um Innovation und dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg. Zudem erfordert die stetige Anhebung der Altersgrenzen eine altersübergreifende Qualifizierung. Nur so können vor dem Hintergrund der hohen Innovationsdynamik und des Strukturwandels in den Unternehmen die individuellen Ressourcen genutzt werden.

Handlungsansätze

Die Region Aachen verfolgt im Handlungsfeld „Ältere Beschäftigte“ folgende Ziele und Handlungsansätze:

- Unternehmen sensibilisieren für die besonderen Kompetenzen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Berufs- und Lebenserfahrung, Wissen, soziale Kompetenz, Loyalität zum Unternehmen, Gelassenheit u. ä.
- Ein gewandeltes Altersbild fördern, auch bei den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst.
- Unternehmen unterstützen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhält, hier insbesondere auch Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter wie präventive Gesundheitsförderung, altersgerechte Arbeitsplätze, Stärkung der Resilienz, Reduzierung von arbeitsbedingten Belastungen, Förderung der Bereitschaft gesund zu leben u.v.m.
- Bereitschaft in den Unternehmen wecken, einen generationsübergreifenden Wissens- und Erfahrungstransfer innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen und zu fördern, damit vorhandenes Know-how genutzt und gesichert wird.
- Unternehmen unterstützen bei der Vernetzung und Schaffung gemeinsamer Angebote, z. B. der gemeinsame Betrieb einer Kantine mit gesunder ausgewogener Ernährung.
- Unterstützung regionaler Unternehmen durch die Initiierung von intensiver branchen- und berufsbezogener Sprachförderung sowie beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung bei der Gewinnung von Arbeitskräften aus der Gruppe der – älteren – Flüchtlinge.



3.3 Handlungsfeld: **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** „Familienfreundlich“ als Markenzeichen der regionalen Wirtschaft etablieren

Familie und Beruf gehören unter einen Hut. Er passt, wenn Unternehmen sich flexibel gegenüber Lebensphasen-Bedürfnissen zeigen und Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor aktiv nutzen.

Ausgangslage

Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, ist Frauen und Männern heute zunehmend wichtig. Mit Ansätzen für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Engagement können Unternehmen nicht nur im Recruiting-Prozess punkten und das Fachkräftepotenzial in der Region besser ausschöpfen. Entsprechende Maßnahmen rechnen sich auch betriebswirtschaftlich. Sie steigern die Motivation der Beschäftigten und erhöhen die betriebliche Bindung. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur wird somit immer mehr zu einem Wettbewerbsfaktor, da den Beschäftigten nicht die Entscheidung zwischen Beruf und Familie abverlangt wird. Ein zentrales Stichwort für die Personalpolitik ist dabei die Orientierung an Lebensphasen. Sie berücksichtigt sich wandelnde private und berufliche Anforderungen und geht auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen ein, wie beispielsweise von Wiedereinsteigerinnen. Von dieser Flexibilität profitieren letztlich alle Beschäftigten.

Handlungsansätze

Familienfreundlichkeit als Markenzeichen der regionalen Wirtschaft zu etablieren, ist die primäre Ausrichtung des Handlungsfelds. In enger Abstimmung mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf werden dazu die folgenden Ziele und Maßnahmen verfolgt:

- Die Schaffung von familiengerechten Rahmenbedingungen (z. B. bedarfsorientierte Betreuungsangebote für Kinder aller Altersstufen) bedeutet auch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Frauen und Männer.
- Sensibilisierung von KMU für den Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit, um das verfügbare Arbeitskräftepotenzial – Eltern oder auch pflegenden Angehörigen – stärker als bisher integrieren zu können. Siegel zur Zertifizierung von familienfreundlicher Personalpolitik dienen als Prozessanstoß zur Auseinandersetzung mit dem Thema. Im Kreis Heinsberg hat sich ein breites Bündnis aus Akteuren für das Siegel der Bertelsmann-Stiftung „familienfreundlicher Arbeitgeber“ als praktikables Angebot für KMU entschieden. Diese Bestrebungen sollten auf die gesamte Region ausgeweitet werden.
- Beratung zu familienfreundlicher Personal- und Organisationsentwicklung (z. B. Arbeitszeitmodelle in Teilzeit, insbesondere auch für die mittleren Führungsebenen aufwärts) unterstützt Unternehmen dabei, sich zukunftsorientiert aufzustellen.
- Sensibilisierung der KMU für die Vorteile der Umwandlung von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Fachkräftebindungsfaktor und als Beitrag zur Vereinbarkeit Familie und Beruf (in Verbindung mit der Landesinitiative *Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb*).

Noch immer sind besonders die Erwerbsbiografien von Frauen durch die Übernahme familiärer Betreuungsaufgaben beeinflusst. Deshalb konzentriert sich das folgende Handlungsfeld noch einmal verstärkt auf die verbesserte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und eine für sie optimierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht zuletzt ein wichtiges Argument im Werben um Fachkräfte im überregionalen Wettbewerb.



3.4. Handlungsfeld: **Frauenerwerbstätigkeit** Beschäftigung qualitativ und quantitativ ausbauen

Gut qualifiziert – aber meist in Teilzeit oder nicht berufstätig. Dieses aktuelle Fazit zur Erwerbsarbeit von Frauen macht das Thema zu einem zentralen Handlungsfeld in der Region. Ihr verbesserter Zugang zu mehr vollzeitigen oder vollzeitnahen Beschäftigungen stellt eine enorm große Ressource zur Schließung der prognostizierten Fachkräftelücke dar.

Ausgangslage

Zur Lebensplanung von Frauen gehört eine berufliche Tätigkeit selbstverständlich dazu. Frauen stellen bundesweit die Hälfte aller Beschäftigten. Auch in der Region Aachen ist in den letzten Jahren die Frauenbeschäftigungsquote gestiegen. Damit verknüpft sich jedoch nicht automatisch eine Ausweitung des Erwerbsvolumens. „Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen geht einher mit einem größeren Anteil von Erwerbstätigen unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung. 2013 war nur knapp die Hälfte der Frauen vollzeitbeschäftigt; der Anteil ist gegenüber 2008 sogar noch leicht gesunken. Gestiegen ist dagegen der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, die in Teilzeit arbeiten“, stellt die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH für den Arbeitsmarkt in NRW fest.⁴² Die Gründe für die hohe Teilzeitquote liegen primär in der Übernahme familiärer Aufgaben, bzw. in der Anzahl der zu betreuenden Kinder. Gelingt es, Frauen durch familienfreundliche Rahmenbedingungen und Angebote zur beruflichen Entwicklung bzw. Aufstieg stärker in Vollzeit oder vollzeitnahe Arbeit zu bringen, kann dem drohenden Fachkräftemangel deutlich entgegengesteuert werden. Auf die offenen Potenziale bei der Beschäftigung von Frauen weisen die Strukturdaten der Region Aachen hin:

- Im Landes- und Bundesvergleich ist die Beschäftigungsquote nach wie vor weitestgehend unterdurchschnittlich (Aachen, Städteregion 45,9 %, Düren 46,0 %, Euskirchen 48,3 %, Heinsberg 44,8 %, NRW-Schnitt 47,7 %, BRD-Schnitt 52,1 %).⁴³
- Auch die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt in der Region Aachen mit 62,65 Prozent (Städteregion 60,4 %, Düren 61,3 %, Euskirchen 64,4 %, Heinsberg 64,5 %) unterhalb des Landesschnitts von 65,3 Prozent.⁴⁴
- Die Teilzeitquote⁴⁵ von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen liegt mit 46,0 Prozent wiederum über dem Landesschnitt von 44,8 Prozent.⁴⁶
- Der Frauenanteil der geringfügig Beschäftigten in der gesamten Region Aachen liegt bei rund 60 Prozent und damit unter dem Landesdurchschnitt von 61,2 Prozent. Auch bei Betrachtung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, liegt der Frauenanteil in der Region mit 62,8 Prozent unterhalb des NRW-Schnitts von 64,3 Prozent.⁴⁷

42 Arbeitsmarktreport NRW 2015. Frauen am Arbeitsmarkt, 2015

43 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 12.06.2015

44 IT NRW: Erwerbstätigenquoten am Ort der Hauptwohnung im Jahr 2014

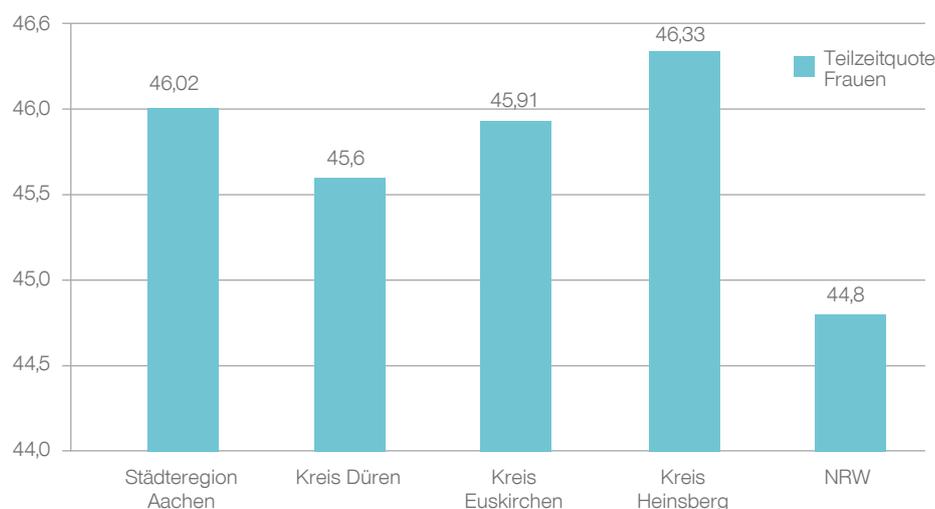
45 Die Teilzeitquote ist ein Indikator, der das Ausmaß der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung am personellen Gesamtvolumen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beschreibt

46 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 31.12.2014; eigene Berechnungen

47 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 31.12.2014

Abb. 12: Teilzeitquote sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen in der Region Aachen im Vergleich zu NRW (Stand 31.12.2014)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Mit Blick auf diese Ausgangslage verfolgt die Region Aachen drei Hauptziele im Handlungsfeld „Frauenerwerbstätigkeit“:

- Steigerung der Frauenerwerbstätigen- und Beschäftigungsquote in der Region,
- Erhöhung des Arbeitszeitvolumens teilzeitbeschäftigter Frauen⁴⁸,
- Unterstützung der Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen.

Handlungsansätze

Neben der zielgruppenspezifischen Förderung und Begleitung von Frauen gilt es, die betrieblichen Strukturen in der Region stärker für Frauen und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu öffnen. Auch die Gleichstellung von Frauen und Männern als systematischer Bestandteil der regionalen Fachkräftesicherungsstrategie ist auszubauen. Ein wesentlicher Akteur und Netzwerkpartner zur Umsetzung dieser Ziele ist das vom Land Nordrhein-Westfalen geförderte Kompetenzzentrum Frau und Beruf in der Region Aachen. Nach den Vorgaben des Ministeriums für Gesundheit, Pflege, Emanzipation und Alter des Landes NRW unterstützt das Kompetenzzentrum KMU dabei, „bessere Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen zu gestalten. Im Fokus steht die Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU sowie die Fachkräftesicherung für KMU durch die Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials von Frauen.“⁴⁹

In enger Abstimmung mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf verständigt sich die Region Aachen darauf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in regionalen Unternehmen zu fördern. Dazu zählen beispielsweise Zertifizierungsprozesse familienfreundlicher Personalpolitik, Beratung zu Wiedereinstiegsmanagement, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben etc. sowie Bündelung und Usability von Angeboten. Die Beschäftigungspotenziale von Frauen sind insbesondere durch folgende Ansätze besser zu erschließen:

⁴⁸ Weibliche Teilzeitarbeitskräfte in Deutschland liegen mit durchschnittlich 19,5 Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit unter dem EU-Schnitt von 20,4 Stunden, Eurostat – Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, 2015

⁴⁹ Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA); Kompetenzzentren Frau und Beruf – Aufruf zur Einreichung von Interessenbekundungen zur Durchführung von Projekten im Rahmen der Landesinitiative Frau und Wirtschaft, 2014

Karrierperspektiven für Frauen in Unternehmen der Region aufzeigen

Die vermehrte Schaffung bzw. Öffnung von Unternehmenspositionen für Frauen ermöglicht es KMU, bisher unzureichend ausgeschöpfte Fachkräftepotenziale besser zu nutzen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen zu binden und als attraktive(r) Arbeitgeberin und Arbeitgeber für Frauen im Recruiting zu überzeugen. Besonders kleinere Unternehmen haben Schwierigkeiten, ihren weiblichen Beschäftigten eine langfristige Karriereentwicklung aufzuzeigen und entsprechende Fördermaßnahmen anzubieten. Wirtschaftlicher Erfolg und mögliche Unternehmensnachfolge können jedoch nur über qualifizierte Fach- und Führungskräfte gewährleistet werden.

Frauen für regionale Wachstumsbranchen gewinnen

Im Wettbewerb um die besten Köpfe punkten Unternehmen, die sich als attraktive(r) Arbeitgeberin und Arbeitgeber präsentieren und junge Zielgruppen differenziert ansprechen. Um qualifizierte Frauen vor allem für regionale Betriebe im MINT-Bereich zu gewinnen, werden genderspezifische Recruiting-Strategien entwickelt, insbesondere für MINT-Studentinnen, Absolventinnen der Aachener Hochschulen, Meisterinnen und Arbeitnehmerinnen. Vorhandenes Fachkräftepotenzial soll so stärker genutzt, der Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen an den Hochschulen erhöht und eine frühzeitige Bindung von High Potentials an die Region erreicht werden.

Von Ungelernten zu Fachkräften

Aufgrund der demografischen Entwicklung reicht das Angebot an jungen Menschen in dualen Berufsausbildungen nicht mehr aus, um den ständig wachsenden Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Die Region Aachen verfolgt gemeinsam mit den Arbeitsmarktakteuren das Ziel, Frauen ohne Berufsabschluss oder Wiederungelernte im Sinne des SGB III⁵⁰ durch abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen – in Voll- oder Teilzeit – für die Bedarfe des regionalen Arbeitsmarkts zu qualifizieren. Dazu zählen beispielsweise betriebliche Einzelumschulungen, Externenprüfungen, modulare Teilzeitqualifizierungen. Gleiches gilt auch für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren, die in einem bestehenden Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Für die betriebsnahen Qualifizierungen sind Unternehmen gezielt anzusprechen und als Partner zu gewinnen.

Potenziale von langzeitarbeitslosen Frauen

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sinken mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Frauen sind hier häufig von der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen, da sie in der Regel nicht die gewünschte Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung anbieten können. Laut des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist aber ein gutes Drittel der Betriebe bereit, die Bewerbung von Langzeitarbeitslosen im Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen. Die Region Aachen verfolgt gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern das Ziel, Unternehmen gezielt anzusprechen und zu beraten, um das Potenzial der von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten und langzeitarbeitslosen Bewerberinnen sichtbar zu machen und u.a. durch die Gestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, Wege in den Arbeitsmarkt zu öffnen.

Berufsperspektiven für Alleinerziehende

Alleinerziehende sind überwiegend weiblich und meist besonders gefordert, wenn es darum geht, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.⁵¹ Sie weisen häufig keine abgeschlossene Berufsausbildung auf und sind vergleichsweise stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Zur besseren Nutzung des Fachkräftepotenzials alleinerziehender Frauen verständigen sich die Akteure in der Region Aachen darauf, bestehende Best Practice-Ansätze auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen. Dabei liegt der Fokus insbesondere darauf, wie die Berufsausbildung Alleinerziehender sichergestellt werden kann, z. B. über die Teilzeitberufsausbildung, und wie das Arbeitskraftpotenzial von Alleinerziehenden und ihre Stärken für Unternehmen sichtbar gemacht und genutzt werden können.

⁵⁰ definierter Personenkreis entsprechend § 81 Abs. 2 SGB III

⁵¹ Von den rund 569.000 Alleinerziehenden in Nordrhein-Westfalen 2013 waren mehr als 86 Prozent weiblich. Arbeitsmarktreport NRW 2015. Frauen am Arbeitsmarkt, 2015

Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen [TEP]

Das vom Land NRW geförderte Programm „*Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)*“ soll stärker vorangetrieben werden und für unterschiedliche weibliche Zielgruppen zugänglich gemacht werden. *Siehe Blick in die Praxis.*

Beratungsangebote für Frauen

Zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens teilzeit- und geringfügig beschäftigter Frauen sind zielgruppenspezifische Beratungsdienstleistungen zu entwickeln und bestehende Angebote, z. B. *Beratung zur beruflichen Entwicklung – BBE*, auszubauen.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen

Eine weitere Aufgabe der Region Aachen wird es sein, Hemmnisse abzubauen, die Frauen daran hindern, Erwerbstätigkeiten aufzunehmen bzw. ihre Arbeitszeiten auszuweiten. Zielführend sind beispielsweise verbesserte Kinderbetreuungsangebote vor allem in Randzeiten oder eine höhere Mobilität im ländlichen Raum.

Potenziale von Migrantinnen

Für Frauen mit Migrationshintergrund, die aufgrund sprachlicher oder kultureller Besonderheiten Schwierigkeiten haben, beruflich in der Region Fuß zu fassen, sind zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen von Frauennetzwerken haben sich in diesem Zusammenhang als sinnvoll erwiesen.

Blick in die Praxis

Teilzeitausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen

Das vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW und vom Europäischen Sozialfonds seit 2009 geförderte Programm Teilzeitausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP) ermöglicht die sozialpädagogische Begleitung und fachliche Vorbereitung von Personen, die eine Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren möchten. Die Begleitung und Beratung von Auszubildenden und Unternehmen vor Beginn der Teilzeitausbildung und während der ersten Ausbildungsmonate sind die Erfolgsfaktoren des Programms TEP. Beratung ist z. B. notwendig bei Hürden während der Ausbildung und zur Ausbildungszeitgestaltung bei Vertragsabschluss. Bei der Teilzeitausbildung bleibt in der Regel die gesamte Ausbildungslänge unverändert, während die wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt werden kann. In den Gebietskörperschaften der Region Aachen stehen 50 TEP-Plätze zur Verfügung.

www.regionaachen.de



3.5 Handlungsfeld: **An- und Ungelernte** Vermittlungshemmnisse abbauen, Talente an den Start bringen

Der Suche nach Fachkräften steht die auf hohem Niveau verfestigte Quote von Langzeitarbeitslosen gegenüber. Eine Gleichung, die zumindest tendenziell gut aufgelöst werden kann, wenn Hürden in der Erwachsenenbildung abgebaut und Qualifizierung passgenau und nachhaltig gefördert werden.

Ausgangslage

Der Arbeitsmarkt meldet eine insgesamt erfreuliche Entwicklung und eine weiter gesunkene Arbeitslosen-zahl. Dennoch ist das Leistungssystem im SGB II von langen Bezugsdauern geprägt. Über 1,1 Millionen Leistungsbezieher und -bezieherinnen bundesweit waren seit 2005 durchgängig auf Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II angewiesen⁵². Nahezu alle dieser „Dauerleistungsbezieher“ zeigen keine oder eine individuell nicht mehr verwertbare, anerkannte berufliche Abschlussqualifizierung auf. Dieser Personenkreis stellt den „harten Kern“ auch bei strukturell sich verbessernder Arbeitslosigkeit dar. Die Größe dieser Bezugsgruppe verharrt auf einem sehr hohen Niveau.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Neben der Dauer von Arbeitslosigkeit, die sich allein schon nachteilig auf den Integrationsprozess des Einzelnen auswirkt, ist ein Haupthemmnis die fehlende berufliche Qualifikation. Doch auch gesundheitliche Einschränkungen, Einschränkungen beim Arbeitsumfang, wie etwa bei alleinerziehenden und pflegenden Personen, oder fehlende finanzielle Verbesserungsanreize bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit – insbesondere in Bedarfsgemeinschaften – lassen Vermittlungen scheitern. Weiter schlagen instabile Beschäftigungsverhältnisse zu Buche. Arbeitgeber setzen oftmals einen Schlusspunkt hinter Beschäftigungsverhältnisse, sobald die finanzielle Förderung ausläuft.

Handlungsansätze

Mit Blick auf die Hauptzielgruppen – Ältere, Migranten, Alleinerziehende und Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung – verfolgen die Akteure im Handlungsfeld „An- und Ungelernte“ die folgenden Handlungsansätze:

Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit durch Förderprogramme

Dauerhafte Integrationserfolge über Öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW – ÖgB oder die Bundesprogramme *ESF für Langzeitarbeitslose – LZA* sowie *Soziale Teilhabe am Arbeitsplatz* werden auch in Zukunft bei der Mehrheit der Teilnehmenden nicht zu erwarten sein. Dennoch geht mit den Programmen einher, dass die Teilnehmenden näher an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden und in vielen Fällen – wenn auch überwiegend einfache – berufliche Qualifizierungen durchlaufen. Bedeutsam ist hierbei auch die formale Aufbesserung des beruflichen Lebenslaufs, der bei späteren Bewerbungen um eine Arbeitsstelle von nicht unerheblicher Bedeutung ist. Indirekt wird somit über die angestoßenen öffentlich geförderten Beschäftigungsprogramme berufliche Integration erreicht. Das gilt besonders dann, wenn sich an die Fördermaßnahmen eine möglichst abschlussorientierte berufliche Fort- und Weiterbildung anschließt.

In diesem Zusammenhang muss aber betont werden, dass Fort- und Weiterbildungen nur dann eine Aussicht auf Erfolg haben, wenn der Einzelne bereit und in der Lage ist, die zumeist über Monate, teilweise Jahre, laufende berufliche Qualifizierung umzusetzen und bis zum Ende durchzuhalten. Motivation und Eignung sind also entscheidende Auswahlkriterien.

⁵² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – Stellungnahme 02/2015

Gesetzliche Hürden bei der Erwachsenenbildung abbauen

Als kontraproduktiv bei der Qualifizierung von un- und angelernten Erwachsenen erweist sich die gesetzlich verankerte Verkürzungspflicht (§ 81 ff. SGB III) für Menschen, die über eine Umschulung eine Erst- oder notwendige Zweitausbildung erlangen wollen. Während jüngere Auszubildende die volle Zeit zur Verfügung haben, um sich die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte anzueignen, fordert der Gesetzgeber für die erwachsenen Teilnehmenden der Umschulungsmaßnahmen eine 1/3-Verkürzung der Ausbildungsdauer. Diese zeitliche Reduzierung erweist sich oft als unüberwindbare Hürde für ältere Personen, die meist lange aus Schul- oder Lernsystemen ausgeschieden sind, häufig Lernbeeinträchtigungen aufweisen und deren individuelle Rahmenbedingungen in der Regel als wenig optimal bezeichnet werden können. In diesem Kontext strebt die Region Aachen mit den regionalen Jobcentern ein Pilotprojekt zur Nichtverkürzung von Erwachsenenbildung an. Ziel ist es, die evaluierten Ergebnisse im Bund vorzustellen und für Änderungen der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften einzutreten.

Migranten individuell begleiten und qualifizieren

Das Beschäftigungspotenzial von Zuwanderern, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben, wird bisher noch nicht ausreichend erschlossen. Auch die formale Anerkennung der beruflichen oder akademischen Abschlüsse trägt nicht automatisch dazu bei, auf gleichem Qualifikationsniveau in Deutschland einen beruflichen Einstieg zu finden. Eine hohe Hürde bei der Arbeitssuche und der beruflichen Qualifizierung stellt die Schrift- und Fachsprache dar, vor allem dann, wenn Migrantinnen oder Zuwanderer einen anderen schriftsprachlichen und kulturellen Hintergrund mitbringen. Auch dieser förderfähigen Zielgruppe käme der oben genannte Ansatz der Nichtverkürzung bei Qualifizierungen im Erwachsenenalter zugute.

Mit Blick auf die extrem steigende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund, gilt es aus Sicht der Region Aachen darauf zu achten, dass nach integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen sich insbesondere Zusatzkurse im Bereich der Schrift- und beruflichen Fachsprache nahtlos anschließen. Sie sind mit ausreichend finanziellen Mitteln auszustatten und auf den individuellen Bedarf auszurichten. Da sich der Wirtschaft darüber eine wertvolle Fachkräfteressource erschließt, sollten Unternehmen von Beginn an sowohl als Partner der Qualifikation wie auch der Finanzierung beteiligt sein.

Für Migrantinnen und Migranten ohne formale oder anerkannte Berufsqualifikationen kann die Externenprüfung ein wichtiger Schritt zur Arbeitsmarktintegration sein. Um ihren Weg zu einer anerkannten beruflichen Qualifizierung zu unterstützen, sollten die Möglichkeiten, die Vorbereitung und Durchführung von Externenprüfungen gestärkt und vor allem durch personelle Unterstützung und Begleitung besonders gefördert werden. Dies gilt in gleichem Maße auch für sogenannte umschulungsbegleitende Hilfen (ubH), die zudem, zumindest in der ersten Phase für Menschen mit Migrationshintergrund, in Form von Einzelunterricht und – falls notwendig – bilingual durchgeführt und gefördert werden sollten. Auch hier böte sich eine Pilotierung im Land NRW an.

Abschließen und einsteigen – Junge Menschen fördern auf dem Weg in den Beruf

Neue Wege erschlossen hat das Land NRW bereits im Bereich der Erstausbildung und Eingliederung nach der Erstausbildung zumeist Jugendlicher oder junger Erwachsener. Mit Förderansätzen wie *Jugend in Arbeit Plus (JA Plus)*, der Förderung zur Aufnahme einer *Teilzeitausbildung (TEP)* oder dem überbetrieblichen Ausbildungsansatz für besonders benachteiligte Jugendliche (*BAE 3. Weg*) stehen Instrumente zur Verfügung, um jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf reelle Abschluss- und Einstiegschancen zu eröffnen. Zudem hat sich das Land für die Einführung von einfacher zu bewältigenden zweijährigen Berufsausbildungsgängen im dualen und schulischen Bereich stark gemacht.

Während das Fazit für die geförderte berufliche Qualifizierung positiv ausfällt, erweist sich die 2. Schwelle, der Berufseinstieg, als problematisch. Jugendliche und junge Erwachsene, die auf diesem Weg ausgebildet wurden, werden in den erlernten Berufen und Berufsfeldern kaum als qualifizierte Fachkräfte abgerufen. Hier gilt es das Ansehen der öffentlich geförderten Ausbildungen und Qualifizierungen zu steigern. Weitere Handlungsansätze sind:

- Unternehmen sensibilisieren, in möglichst vielen Berufsfeldern – jenseits des Dienstleistungsbereichs – Arbeitsplätze mit geringen berufsqualifizierenden Voraussetzungen zu erhalten.
- Den Blick differenzieren zwischen ungelernten und ehemals ausgebildeten Kräften, um einmal erlernte Fähigkeiten mit einem geförderten und betriebsnahen „Qualifikations-Refresh“ wieder auf ein Arbeitsmarkt befähigendes und nachhaltige Beschäftigung sicherndes Niveau zu heben.
- Unternehmerisches Bewusstsein dafür schaffen, dass die Weiter-, Höher- oder auch erstmalige Berufsabschluss-Qualifikation von Un- und Angelernten im Betrieb nicht selten „Kamineffekte“ mit sich bringen. Die wiederum ermöglichen geringer Qualifizierten den Eintritt auf diese frei werdenden betrieblichen Arbeitsplätze.
- Mit Abschlussgratifikationen und Prämienmodellen die Motivation der Geförderten über den gesamten Aus- und Weiterbildungszeitraum erhalten.
- Flankierende Maßnahmen implementieren, um Förderinteressierte erst in die Lage zu versetzen, die eigene Qualifizierung zu verbessern.



3.6 Handlungsfeld: **Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund** Vielfalt der Kompetenzen identifizieren und integrieren

Arbeitsplatz Deutschland! Damit dies zeitnah Realität wird, müssen viele Hebel bewegt und ein breiter Ansatz migrationspezifischer Beratung, Qualifizierung und des Netzwerkens gefahren werden – auf Bundesebene, aber auch in der Region Aachen. Die aufgeführten Handlungsansätze sind explizit für die zunehmende Anzahl von Flüchtlingen mitgedacht. Die regionalen Arbeitsmarktexperten begeben sich kurzfristig und abgestimmt dieser Herausforderung.

Ausgangslage

Immer mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind in der Region ansässig und stellen deshalb eine potenzielle Fachkräftereserve dar. Zugleich sprechen die Zahlen vom Arbeitsmarkt eine deutliche Sprache: Nahezu überall in NRW sank die Arbeitslosenquote im März 2015 gegenüber dem Vorjahresmonat. „Die einzige Ausnahme bildet die Arbeitslosenquote der Ausländer /innen, die um 1,2 Prozentpunkte angestiegen ist. (...) Wie bereits im Vorjahr liegt auch im Juni 2015 die Arbeitslosenquote der Ausländer mit 20,4 Prozent deutlich über dem Wert der Arbeitslosenquote insgesamt (7,9 %)“.⁵³ Diese statistischen Angaben korrespondieren mit den jüngsten Ergebnissen einer wissenschaftlichen Studie. Danach gilt unabhängig vom Bildungsniveau: „Fast alle Migrantengruppen stoßen auf größere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche als in Alter, Bildung und weiteren Eigenschaften vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund.“⁵⁴ Das Qualitätspotenzial von Migranten als Fachkräfte für die Region Aachen zu erschließen, ist deshalb ein dringliches Aufgabenfeld. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die meisten Fragen der Flüchtlingsproblematik, der Aufenthaltsstatus sowie Arbeitsmarktzugänge rechtlich auf der Bundesebene verortet sind.

Handlungsansätze

Folgende Aspekte und Maßnahmen bilden als ergänzbare Bausteine die Basis des Handlungsfelds ab:

Förderketten und aufeinander aufbauende Unterstützungssysteme

Programme und Projekte sind langfristig zu etablieren unter Berücksichtigung bestehender und bewährter Strukturen bzw. Erfahrungen vor Ort. Einzubinden sind vorhandene Arbeitsmarktprogramme, z. B. Bildungsscheck, Bildungsprämie und Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse im Rahmen der Beratung zur Beruflichen Entwicklung.

Anerkennungsstrukturen, -prozesse und -kulturen modernisieren

Kompetenzfeststellungs- und Kompetenzbilanzierungsverfahren nicht defizitorientiert gestalten, sondern ressourcenstärkend. Fachliche und sprachliche Weiterbildungsförderung und finanzielle Unterstützung mit Angeboten wie Bildungsscheck NRW (*siehe Blick in die Praxis*).

Unterstützter Spracherwerb

Berufsspezifische, vorgeschaltete und qualitativ anspruchsvollere und vor allem betriebsnahe Spracherwerbsunterstützung, z. B. besonders in schriftsprachlicher und Berufsfeld-Fachsprachrichtung, unter Beteiligung der KMU.

⁵³ GIB: Arbeitsmarktreport NRW 2015, 2. Quartalsbericht Juni, August 2015

⁵⁴ Jutta Höhne, Karin Schulze Buschhoff: Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, in: WSI-Mitteilungen 5/2015

Öffnung aller Dienstleistungen für Beratung und Qualifizierung

Berufspsychologischer Test

Betriebsnahe Begleitung und Unterstützung

Intensive Begleitung von Migranten und Migrantinnen sowie Unternehmen durch Bildungsträger etc. ,
Stichworte: Fachanleitung, assistierte Ausbildungen, Spracherwerb s.o.

Erschließung und Öffnung neuer Berufsfelder, u.a. in Verwaltung und öffentlichem Dienst

Sensibilisierung der KMU für Migranten und Flüchtlinge als Fachkräfte

Wertschätzung der mitgebrachten Kompetenzen und Erfahrungen sowie Abbau von Ressentiments.

Bekanntheitsgrad der Unternehmen vor Ort steigern

Vorstellung der regionalen Unternehmen als attraktive Arbeitgeber, u.a. mit Blick auf die 5.000 internationalen Studierenden in der Region.

Netzwerke und Multiplikatorenarbeit „Migration/Integration“ etablieren und verstetigen

Bindung internationaler Hochschulangehöriger an die Region

Spezielle Angebote auch für internationale Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende, die Schwellen abbauen, Transparenz schaffen und mit einer feinmaschigen Begleitung den Einstieg in den regionalen Arbeitsmarkt fördern. Es gilt den allgemeinen Trend zu stoppen, dass Absolventen und Absolventinnen nach der Qualifizierung in andere Regionen bzw. zu größeren Konzernen vornehmlich in den süddeutschen Raum abzuwandern.

Bildungsscheck NRW für Fachkräfte

Die neue ESF-Förderphase des Bildungsschecks NRW richtet sich u.a. bewusst an Zuwanderer. Gefördert werden Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung dienen und fachliche Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen vermitteln. Gefördert werden die Hälfte der Weiterbildungskosten – maximal 500 Euro pro Bildungsscheck.

www.regionaachen.de

Blick
in die
Praxis



3.7 Handlungsfeld: **Menschen mit Behinderung** Profitieren von einem inklusiven Arbeitsmarkt

Ein inklusiver Arbeitsmarkt bringt Unternehmen und Menschen mit Behinderung erfolgreich zusammen. Brücken dahin bauen eine intensive Informations- und Beratungsarbeit, Förder- und Unterstützungsangebote, aber auch ein anderer Blick auf Handicaps.

Ausgangslage

In Deutschland weisen über drei Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter eine Behinderung auf. Sie sind im Schnitt gut ausgebildet und qualifiziert, dennoch bleibt die Tür zum Arbeitsmarkt oft verschlossen. Laut Statistik ist der Anteil qualifizierter Fachkräfte bei schwerbehinderten Arbeitslosen leicht höher⁵⁵ als bei Menschen ohne Behinderung. In NRW geht nach Angaben des Sozialverband VdK Deutschland e. V. „nur jeder dritte Mensch mit Schwerbehinderung von rund 762.000 Betroffenen im Alter von 15 bis 64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach.“⁵⁶ Bedingt durch die demografische Entwicklung wird sich die Zielgruppe des Handlungsfelds in den kommenden Jahren noch vergrößern, denn viele Behinderungen entstehen erst im Laufe eines Berufslebens durch Krankheiten oder Unfälle. Die wertvollen Erfahrungen von Schwerbehinderten und ihr Know-how weiter betrieblich zu nutzen, ist ein Ziel der Region Aachen. Zudem richtet sich die besondere Aufmerksamkeit auf die Altersgruppe der unter 25-Jährigen. Mit 4 Prozent liegt in dieser Altersgruppe der Anteil Schwerbehinderten 1 Prozent über dem NRW-Durchschnittswert. Hier soll mit einer erhöhten Ausbildungsquote das Risiko späterer Arbeitslosigkeit gesenkt werden.

Mit intensiver Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sollen darüber hinaus Vorbehalte abgebaut, Förder- und Assistenzprogramme für KMU bekannt gemacht werden und für präventive Gesundheitslösungen am Arbeitsplatz geworben werden.

Handlungsansätze

Die Schritte, mit denen Unternehmen und Fachkräfte mit Behinderung zusammengeführt werden sollen, folgen den zwei Leitlinien: Aufbau einer inklusiven Kultur und Impulse geben für inklusive Praktiken.

Unternehmen informieren und beraten

Die Förderprogramme des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) sollen in der Region flächendeckend bekannt gemacht werden, so dass allen Unternehmen die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen. Eine Anlaufstelle ist die Handwerkskammer Aachen, die über ihre Mitglieder-Beratungsstelle Unternehmen zu Fragen der Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderung berät. Analog dazu soll für alle anderen regionalen Unternehmen die Einrichtung einer weiteren Beratungsstelle angeregt werden. Zu besseren Kenntnissen über Fördermittel trägt zukünftig auch ein verstärktes Marketing für Integrationsunternehmen bei.

Einrichtung einer Fachkräfteberatungsstelle

Das Förderprogramm des MAIS NRW *Beratung zur beruflichen Entwicklung* soll genutzt werden, um in der Region Aachen eine Fachberatungsstelle einzurichten. Diese wird die Fachkräfte mit Behinderung im Bewerbungsprozess mit kostenlosem Coaching unterstützen.

⁵⁵ Bundesagentur für Arbeit. 2014. Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg November 2014, S. 3

⁵⁶ Hintergrundinformationen zum Pressefrühstück am 14.07.2015 des Sozialverbands VDK

Multiplikatoren für Inklusion gewinnen

Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen etc. der KMU sollen als Multiplikatoren, als treibende Kräfte für die Idee der Inklusion, gezielt angesprochen und in den regionalen Austausch eingebunden werden. Zu den Veranstaltungen im Rahmen des Formats *Personal im Fokus* werden deshalb die Betriebsräte in Zukunft eingeladen.

Präventive Maßnahmen entwickeln

Um Fachkräfte langfristig gesund im Arbeitsverhältnis zu halten, wird die Entwicklung präventiver Maßnahmen gefördert. Mit ihnen soll der Entstehung von arbeitsplatzbedingten psychischen oder physischen Erkrankungen vorgebeugt werden. KMU und die Mitarbeitenden sollen ein Bewusstsein für gefährdende Abläufe am Arbeitsplatz entwickeln. Ein Ansatz dazu sind die Beratungsinstrumente *Potentialberatung und unternehmensWert: Mensch*. Diese können helfen, Strukturen und Abläufe zu modifizieren, um Beschäftigte lange gesund im Arbeitsprozess zu halten. Gleichzeitig soll damit erreicht werden, Ältere und Menschen mit Behinderung erfolgreich in Arbeitsprozesse einzubinden. Darüber hinaus sind Motivierungsansätze in KMU zu forcieren. Sie sollen dazu führen, dass Betroffene neue präventive Maßnahmen am Arbeitsplatz entwickeln und in der Alltagspraxis verstärkt nutzen.



3.8 Handlungsfeld: Studierende, Studienabbrecher und Alumni Von der Hochschule in die Wirtschaft

Im Wettlauf um hochqualifizierten Nachwuchs hat die Region gute Karten. Dank vieler Hochschulen sind kluge Köpfe mit und ohne Diplom zahlreich vor Ort. Sie hier zu binden und ihnen Karrierepfade auszuweisen, ist eine zentrale Aufgabe der regionalen Fachkräftesicherung.

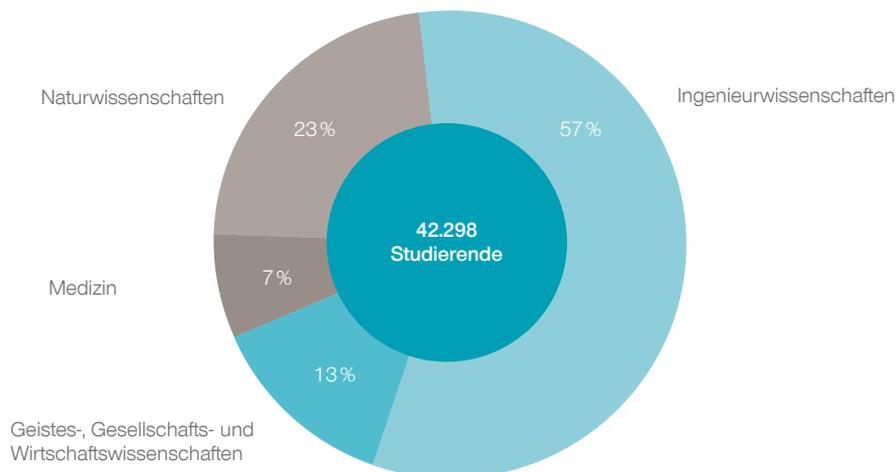
Ausgangslage

Die Region Aachen ist charakterisiert durch eine dichte Hochschul- und Forschungslandschaft. Gesiegt geben ihr mehr als 56.500 Studenten, eingeschrieben an der RWTH Aachen, der FH Aachen sowie an der Katholischen Hochschule NRW / Standort Aachen sowie an der Musikhochschule Köln / Standort Aachen. Der räumliche Schwerpunkt ist in der Städtereion Aachen und im Kreis Düren verortet, aber auch der Kreis Euskirchen verfügt über eine Niederlassung der FH Aachen.⁵⁷ Der fachliche Schwerpunkt der RWTH Aachen als eine der größten und bedeutendsten Technischen Hochschulen Europas mit rund 42.300 Studierenden liegt auf den Ingenieurwissenschaften. Diese Kerndisziplinen sind eng verzahnt mit den Naturwissenschaften und der Medizin. Wirtschaftswissenschaften sowie Geistes- und Gesellschaftswissenschaften ergänzen das Studienangebot der RWTH.

Die FH Aachen mit den Standorten Aachen und Jülich zählt mit ihren zehn differenzierten Fachbereichen und über 13.000 Studierenden zu den größten und innovativsten Fachhochschulen Deutschlands. Auch hier liegt der Schwerpunkt in den MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik –, darüber hinaus gibt es Studiengänge in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung.

Abb. 13: RWTH Aachen: Verteilung der Studierenden im WS 14/15 nach Wissenschaftsbereichen

Quelle: RWTH Aachen, Foliensatz 2015



⁵⁷ „Dabei profitiert die Region auch von der euregionalen Zusammenarbeit: An fünf Universitäten, 15 Fachhochschulen sowie unzähligen Forschungslaboratorien und Entwicklungszentren arbeiten nahezu 50.000 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen; mehr als 100.000 Studierende werden hier ausgebildet.“ (REK, April 2010, S. 18)

Problemfall: Studienabbruch

Fast 8.300 Absolventen und Absolventinnen⁵⁸ verlassen die Hochschulen jährlich mit einem akademischen Abschluss, Promotionen nicht eingerechnet. Nach Einschätzungen der regionalen Akteure und Hochschulvertreter sind maximal 30 Prozent der Absolventen und Absolventinnen anschließend in Unternehmen der Region beschäftigt. Die Zahl der Studienabbrechenden an den hiesigen Hochschulen ist nicht abschließend bekannt. Bundesweit beenden 21 Prozent der Studierenden ihr Studium vorzeitig und verlassen die Hochschule ohne Abschluss.⁵⁹ Dabei sind die Abbruchzahlen in den MINT-Fächern besonders hoch. Ein Viertel der ingenieurwissenschaftlichen Studienanfänger zwischen 1999 und 2001 führte das Studium nicht zum Abschluss. In den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften betragen die Studienabbrüche 28 Prozent.⁶⁰ In Nordrhein-Westfalen ist die Erfolgsquote der Studierenden besonders gering. Das Statistische Bundesamt verzeichnet, dass nur 64,7⁶¹ Prozent aller Studienanfänger ihr Studium erfolgreich abschließen. Überträgt man die durchschnittliche Studienabbruchquote auf den Studienstandort Aachen würde dies bedeuten, dass gut 2.000 Studierende pro Jahr ihr Studium abbrechen. Berücksichtigt man zudem noch die besondere Technikorientierung der RWTH Aachen und die bundesweite MINT-Ausrichtung der FH, ist diese Zahl vermutlich noch höher einzuschätzen. Die RWTH Aachen geht zurzeit von einer Absolventenquote von maximal 60 Prozent aus. Dies hieße, dass jährlich mindestens 3.000 bis 3.500 junge Menschen ohne Studienabschluss nach alternativen Bildungswegen suchen.

Handlungsansätze

Die Region verfolgt im universitären Handlungsfeld folgende Ziele und Handlungsansätze:

Verbesserte Lehr- und Studienkultur

Senkung der Studienabbruchsquoten, Verkürzung der Studienzeiten, Verbesserung der Studienbedingungen und der Qualität der Lehre. Diese Ziele werden von der RWTH Aachen und der FH Aachen im Rahmen ihrer erfolgreichen Beiträge in den Wettbewerben „Exzellente Lehre“ (RWTH) und „Qualitätspakt Lehre“ des BMBF (RWTH und FH Aachen) verfolgt.⁶²

Nutzung des Potenzials von Studienabbrechenden

Auch wenn in Zukunft geringere Studienabbrüche zu verzeichnen sind⁶³, kann die Region Aachen das Potenzial von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen stärker als bisher nutzen und sie mit attraktiven Programmen für die Berufsbildung in der Region gewinnen. So bleiben sie der Region idealerweise auch als Fachkräfte erhalten. Dabei gilt es, bereits erbrachte Studienleistungen anzuerkennen und auf eine erhöhte Leistungsbereitschaft zu setzen. Berufsfelder sind zu identifizieren, die eine Anerkennung bereits vorhandener Kenntnisse ermöglichen und für Studienabbrechende eine attraktive Alternative bieten, wie zum Beispiel gute Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Hierzu wurde bereits 2011 von der Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern das Projekt *SWITCH – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher*⁶⁴ entwickelt. *SWITCH* vernetzt Hochschulen, Agenturen für Arbeit und Ausbildungsbetriebe mit Studienabbrecherinnen und -abbrechern und begleitet sie auf dem Weg in den Beruf. Das bundesweit viel beachtete Programm wird zurzeit zu einer Full-Service-Agentur ausgebaut, mit fachlicher, struktureller und geografischer Ausweitung. *Siehe Blick in die Praxis.*

58 RWTH 2014: 6480, FH 2014: 1572; KatHo 2014: 250

59 Hochschulinformationssystem GmbH (HIS) 2008: Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen

60 aa.O.

61 aa.O.

62 Weitere Informationen: www.rwth-aachen.de/excellenzlehre und www.teaching-learning.eu und www.fh-aachen.de

63 Die RWTH Aachen zielt im Rahmen ihres Programms „Exzellente Lehre“ auf eine Absolventenquote von 75 Prozent.

64 www.aachen.de/switch

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die Initiative *RESET*⁶⁵ der Handwerkskammer Aachen. Es sind insbesondere Studienabbrechende, die ein wertvolles Fachkräftepotenzial für das Handwerk bilden. *RESET* bietet Coaching und Vermittlung in eine verkürzte duale Ausbildung in einem der zahlreichen Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich. Im Studium erreichte Credit-Points können berücksichtigt und auf die Ausbildung angerechnet werden. In der Karriereplanung von *RESET* ist für Studienabbrechende auch die Option vorgesehen, sich nach Erwerb des Gesellenabschlusses innerhalb eines Jahres zum Meister fortzubilden und sich für Führungsaufgaben im Handwerk zu qualifizieren oder das eigene Handwerksunternehmen zu gründen.

Gewinnung der Hochschulabsolventen und -absolventinnen für die Unternehmen der mittelständischen Wirtschaft in der Region

Die regionalen Aktivitäten, Studierende der Hochschulen frühzeitig mit KMU der Region in Kontakt zu bringen, werden fortgesetzt und ausgebaut. Ziel ist es, den Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen an den Hochschulen zu erhöhen, ihre Vorteile als attraktive Arbeitgeber zu kommunizieren und so eine frühzeitige Bindung von High Potentials an die Region zu ermöglichen. Mit Blick auf die Studentinnen werden diese Aktivitäten durch das Kompetenzzentrum Frau und Beruf in Kooperation mit den Partnerinstitutionen in der Region unterstützt. Mithilfe von genderspezifischen Recruiting-Strategien für MINT-Studentinnen werden KMU bei der Fachkräftesicherung unterstützt und mit Studentinnen in den Dialog gebracht.

Alumni: Ein beinahe ungenutztes Potenzial für die regionale Fachkräftesicherung

Absolventinnen und Absolventen sollen langfristig für die regionale Wirtschaft gewonnen werden und somit auch der Region als Fachkräfte erhalten bleiben. Das ist ein erklärtes Ziel der beteiligten Instanzen aus den Hochschulen, den Alumni-Vereinen, der Wirtschaft und der Region Aachen. Die FH Aachen beispielsweise setzt auf hochschulinterne Maßnahmen zur Steigerung der Identifikation mit der Hochschule und auf eine studienbegleitende Vernetzung der Studierenden mit regionalen Unternehmen. Im Hinblick auf die Zielgruppe der Absolventinnen erfolgt dies wiederum in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf und den Partnerinstitutionen. Gemeinsam wollen nun die beiden Hochschulen RWTH und FH Strategien und Instrumente entwickeln, um auch für die nicht mehr ansässigen Absolventinnen und Absolventen Anreize zu schaffen und sie gegebenenfalls zu einer Rückkehr an ihren Studienort zu bewegen. Es erfolgt eine Konzentration auf die Absolventinnen und Absolventen der vergangenen zehn Jahre, deren akademische Qualifikation von der regionalen Wirtschaft in hohem Maße nachgefragt wird.

Bindung der internationalen Studierenden an die Region

Die Erschließung der Potenziale der internationalen Studierenden ist ein weiteres Ziel. Wer nach Studienabschluss in Deutschland bleiben möchte, soll mehr Unterstützung beim Berufseinstieg erfahren. Mit Trainings- und Coachingmaßnahmen sowie organisierten Kontakten zu Unternehmen wie Praktika oder Tage der offenen Tür erfahren internationale Bewerber Unterstützung bei der erfolgreichen Arbeitssuche.

Blick in die Praxis

SWITCH – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher

Das Programm SWITCH wird seit 2011 von der Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen in Zusammenarbeit mit 17 regionalen Partnern durchgeführt. Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen erhalten durch eine duale Ausbildung die Chance, in einem sehr kurzen Zeitraum einen hochwertigen Berufsabschluss zu erwerben. Im besten Fall beträgt die Ausbildungszeit – abhängig vom individuellen Leistungsstand – 18 Monate. Seit dem Start von SWITCH konnten über 170 Auszubildende überwiegend im MINT-Bereich vermittelt werden. Mehr als 150 Unternehmen aus der Region Aachen suchen über das Programm Auszubildende. Aktuell wird SWITCH zu einer „Full-Service-Agentur für Studienabbrecher/-innen“ ausgebaut. Ziel ist die Öffnung des verkürzten Ausbildungsangebots für alle Fachrichtungen und Studienniveaus. Als wirksames Instrument regionaler Fachkräftesicherung findet SWITCH bundesweit Anerkennung und Nachahmer.



3.9 Handlungsfeld: Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0

Arbeit weiter denken und zeitgemäß qualifizieren

Wer morgen als „Data Scientist“ oder „Mobile Developer“ arbeiten will, braucht eine Bildungskette, die die Digitalisierung der Arbeitswelt von der Grundschule bis zum betrieblichen Diversity Management zielgruppengerecht antizipiert. Nur so können ausreichend Fachkräfte für die Arbeit 4.0 generiert werden.

Ausgangslage

Die Digitalisierung der Wirtschaft schreitet unaufhaltsam voran. Der Begriff Industrie 4.0 beschreibt die vierte industrielle Revolution und bringt zum Ausdruck, dass eine dauerhafte Umgestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse, wie in den vorangegangenen industriellen Revolutionen, folgen wird. Ob E-Commerce, E-Health Assistenzsysteme, Online Marktplätze für Handwerker, 3D-Druck im Fahrzeugbau oder auch verknüpfte cyber-physische Systeme (CPS) in der Industrie, die vernetzte und mobile Informations- und Kommunikationstechnologie, mit wachsendem Anteil an Sensorik, titulierte als Internet der Dinge, beeinflusst und verändert bereits heute den Alltag eines Großteils der Bevölkerung sowie der Unternehmen.

Rund 40 Prozent des 2014 erzielten Wachstums des Bruttoinlandsprodukts werden laut einer Studie des Berliner Instituts für Innovation und Technik (iit) den wachsenden Investitionen im Informations- und Kommunikationssektor zugeschrieben. Bis 2020 sollen demnach über 100.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Dagegen betonen Kritiker die Gefahr einer zunehmenden Rationalisierung besonders von Routinetätigkeiten, die zu einem Verlust an Arbeitsplätzen – auch im Dienstleistungsbereich – führen kann.

Die wachsende Vernetzung von analoger und digitaler Welt sowie die zunehmende Interaktion von Mensch und Maschine in der gesamten Wertschöpfungskette der Wirtschaft wirkt sich aber nicht nur auf die Art aus wie produziert wird, sondern schafft auch ganz neue Produkte und Dienstleistungen. Dabei verläuft die Digitalisierung vielfach disruptiv. Das heißt, sie kann bestehende Technologien vollständig von den Märkten verdrängen, ermöglicht aber gleichzeitig auch neue Organisationsformen sowie neue Arbeitszeit- und Geschäftsmodelle.

Flexible Arbeitswelten: Chancen für Familienfreundlichkeit und Inklusion

Im Prozess „Arbeit 4.0“ verändern sich ganze Branchen, Berufsbilder und Anforderungen an die Beschäftigten. Diese Entwicklung muss als Herausforderung und Chance zugleich für Unternehmen, insbesondere für KMU, begriffen werden. Denn richtig gestaltet, d.h. auch an den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet, bietet die digitalisierte Wirtschaft neue Freiräume für ein selbstbestimmtes Arbeiten und mehr Chancen für Beschäftigte, ihre Kreativität einzubringen sowie in allen Lebensphasen Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Daneben nutzen Unternehmen, im Rahmen des Employer Brandings, die Möglichkeiten der Einrichtung von Telearbeitsplätzen und flexibler Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Möglichkeit zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten, stellt Unternehmen aber auch vor neue Arbeitsschutz- und organisatorische Fragen. Beispielsweise wie es gelingen kann, praktikable Alternativen zur Präsenzkultur zu entwickeln und gleichzeitig zum Schutz der psychischen Gesundheit, Grenzen der Vermischung von Beruf und Privatleben aufzuzeigen. Die gewachsenen arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen müssen auch in der digitalisierten Wirtschaftswelt in vollem Umfang Anwendung finden.

Neue Tätigkeitsfelder und Berufsbilder entstehen

Die komplexen digitalen Systeme, z. B. der Industrie 4.0, welche insbesondere durch die in der Region Aachen ansässigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickelt und erforscht werden, machen eine aufwendige Entwicklungs- und Einführungsphase innerhalb der Wirtschaft notwendig. Daraus resultieren neue Funktionen und Tätigkeitsfelder für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Unternehmen, was

zur Ausdifferenzierung der Berufsgruppen und damit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führt. Für viele der Berufe wird in Zukunft ein niedrigschwelliger Hochschulabschluss der Informatik notwendig sein, um als App-Programmierer, Mobile Developer, Webdesigner oder Online Marketing Manager in Unternehmen verschiedenster Branchen tätig zu werden. Eine Alternative ist die Schaffung von erweiterten Lehrplänen, ergänzt um neue Technikhalte, sodass zukünftige Absolventinnen und Absolventen beispielsweise selbstständig im Rahmen von Marketingmaßnahmen Suchmaschinenoptimierungen (SEOs) durchführen können.

Digitale Bildung von Kindheit an

Die Veränderung der Aufgaben- und Kompetenzprofile vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen macht adäquate berufsbegleitende Qualifizierungsstrategien und eine lernförderliche Arbeitsorganisation notwendig. In diesem Zusammenhang müssen Bildungs- und Weiterbildungsangebote dringend überprüft und angepasst werden. Bereits an der Grundschule sollte das Fach Computing etabliert sein. Denn: Je früher die „Digitale Bildung“ ansetzt, desto kreativer interagieren Mensch und Maschine. Ein weiterer Punkt ist die „digital literacy“, die Kenntnisse und Kompetenzen, die im Umgang mit neuen technischen Geräten sowie den damit gebildeten Informations- und Kommunikationsnetzwerken benötigt werden. Studienabbrechern und -abbrecherinnen in den MINT-Fächern sollte eine Umschulung zur „Industrie 4.0-Fachkraft“ ermöglicht werden. Im Rahmen des Diversity Managements, z. B. bei älteren Beschäftigten, Zugewanderten und Frauen, müssen Fachexpertisen im Themenfeld Digitalisierung gefördert, aber auch eingefordert werden. Eine individuelle Förderung ist insbesondere für KMU ein Wettbewerbsfaktor.

Lebenslanges Lernen als Antwort auf Digitalisierung

Immer kürzere Innovationszyklen und sich ständig wandelnde Arbeitsinhalte und Anforderungen stellen Beschäftigte vor hohe Herausforderungen. Die individuelle Anpassungsfähigkeit, der persönliche Wille zur Weiterentwicklung und die Fähigkeit sich Neues anzueignen, gewinnen dadurch nachhaltig an Bedeutung. An diesen permanenten Anpassungsprozess knüpft das Konzept des lebenslangen Lernens, in Kombination mit der beruflichen Weiterbildung, an.

Handlungsansätze

Die Digitalisierung übernimmt eine Schlüsselfunktion für die Zukunftsfähigkeit der Region. Folgende Hauptthemen und Handlungsansätze wurden identifiziert:

Ausbildung in „Digitalisierungskompetenz“

Erst wenn eine praxisnahe Digitalisierungskompetenz in der (Hoch-)Schul-, Aus- und Weiterbildung verankert ist, können darauf aufbauende Fachkräfteprogramme langfristig helfen, den Mangel an fachlich spezialisierten Mitarbeitern zu beseitigen. Hierzu sollten Basiskompetenzen zur Digitalisierung bereits in den Schulcurricula und in entsprechenden Lehrer- und Berufsschullehreraus- und -fortbildung vermittelt werden. Dafür benötigen die Schulen eine angemessene personelle und technische Ausstattung.

MINT-Begeisterung wecken und fördern

Entlang der Bildungskette gilt es, die Begeisterung für MINT-Fächer bereits früh berufsorientiert zu wecken. Auch wenn die heute 14- bis 28-Jährigen mit bereits 248 Minuten fast doppelt so viel Zeit im World Wide Web verbringen wie der Bevölkerungsdurchschnitt, heißt dies nicht, dass zukünftige Generationen automatisch digitale Technik gestalten werden.

Unternehmen im Wandel begleiten

Betriebe müssen an die Chancen, Herausforderungen, aber auch die Risiken der digitalen Vernetzung herangeführt werden. Weitreichende strukturelle und organisatorische Veränderungen treten nicht nur im B2C-Geschäft, sondern auch beim B2B auf, z. B. durch die Nutzung neuer Marketingwege. Zur Umsetzung dieser neuen Strukturen werden Basiskompetenzen im Bereich Digitalisierung erforderlich. Damit wird die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten zum zentralen Element der Fachkräftesicherung.

Lebenslanges Lernen unterstützen

Es müssen Motivationsanreize für lebenslanges Lernen geschaffen werden. Dies soll durch die Politik, aber auch durch die Personalabteilungen in den Unternehmen erfolgen. Jeder potenzielle Abschluss muss die Möglichkeit zu einer weiteren Qualifikation bieten, sodass ein Auslernen niemals erreicht werden kann.

Digitale Aufklärung durch „Botschafterinnen und Botschafter“

Unternehmen und Unternehmenskooperationen sind im Sinne einer digitalen Aufklärung bei der Erschließung von Potenzialen aus der digitalen Vernetzung zu sensibilisieren und zu begleiten. Dies erfolgt insbesondere durch Beratungsdienstleistungen erfahrener „Botschafterinnen und Botschafter der Digitalisierung“ sowie über verschiedene Veranstaltungsformate.

Branchenübergreifend kommunizieren und kooperieren

Im Rahmen der Digitalisierung müssen neue Ansätze von Praxisnähe und Zukunftsfähigkeit entwickelt werden; der Dialog zwischen den Branchen muss vorangetrieben werden.

Werben mit Best Practise-Projekten

Durch die Schaffung eines Sonderpreises „Arbeiten 4.0“ – etwa im Rahmen von bestehenden Unternehmenswettbewerben in der Region – könnten KMU öffentlichkeitswirksam ihre Best Practise-Projekte des Umgangs mit der Digitalisierung präsentieren und in diesem Rahmen auf die Innovationsstärke der Region Aachen aufmerksam machen.

Stand der Umsetzung evaluieren

Eine regionale Evaluation einzelner Branchen sowohl mit Blick auf das jeweilige unternehmerische Geschäftsmodell als auch auf die Digitalisierungskompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen muss erfolgen. Erwartet wird, dass im Bereich technologieorientierter Unternehmen, Medien und Telekommunikation, Einzelhandel sowie Finanzdienstleitungen bereits erste Umsetzungsschritte erreicht wurden. In der Reihenfolge der digitalen Disruption stehen als nächstes mit Gesundheitswirtschaft (z. B. E-Health, Online-Apotheken), Tourismus (z. B. Online-Reiseportale) und Bildung (z. B. E-Learning-Plattformen, Online-Seminare) drei für die Region besonders bedeutsame Branchen an.



3.10 Handlungsfeld: Überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten In zeitgemäße Lernorte investieren

Als ergänzende Lernorte der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung tragen die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten wesentlich zur Fachkräftesicherung bei. Voraussetzung: Sie sind am Puls der Zeit – pädagogisch, technisch und räumlich.

Ausgangslage

Die Ausbildung im Handwerk fußt neben den beiden Säulen der betrieblichen und der schulischen Form auf einer weiteren dritten, der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Diese dritte Säule hat sich seit Jahrzehnten bewährt und beinhaltet den Besuch von ein- oder mehrwöchigen Praxismaßnahmen in speziell dafür geschaffenen Bildungszentren des Handwerks, basierend auf bundesweit einheitlichen Rahmenlehrplänen.

Der Grund für diese nur im Handwerk gesetzlich fundamentierte Säule ist die sehr kleinteilige Betriebsstruktur; das heißt, es gibt viele Betriebe deren Mitarbeiterzahl bei zehn und kleiner liegt.

Tab. 5: Situation für die Anlagen-A-Berufe der Handwerkskammer Aachen

Quelle: Handwerkskammer Aachen – Erhebung aus dem Jahr 2012

Gewerbegruppen	Anlagen-A Berufe (Zulassungspflichtig)					
	∑ Betriebe	< 5 MA	5–9 MA	10–19 MA	Quote < 10 MA	Quote < 20 MA
I Bauhauptgewerbe	1.401	832	324	157	82,51 %	93,72 %
II Ausbaugewerbe	2.960	1.894	629	312	85,24 %	95,78 %
III Handwerk für den gewerblichen Bedarf	823	402	171	154	69,62 %	88,34 %
IV Kraftfahrzeuggewerbe	755	403	176	94	76,69 %	89,14 %
V Lebensmittelgewerbe	447	122	133	116	57,05 %	83,00 %
VI Gesundheitsgewerbe	391	186	105	77	74,42 %	94,12 %
VII Handwerk für den privaten Bedarf	1.130	855	225	41	95,58 %	99,20 %
Summen:	7.907	4.694	1.763	951	81,66 %	93,69 %

Diese überwiegend kleine Betriebsstruktur hat unterschiedliche Konsequenzen. Einerseits ist bei einer geringen Mitarbeiterzahl der zeitliche Raum für eine fundierte Ausbildung begrenzt, da das Hauptaugenmerk des Betriebs darauf gerichtet ist, die anfallenden Aufträge durchzuführen, Kunden zu betreuen und Gewinn zu erwirtschaften.

Eine weitere Konsequenz der Struktur vieler Kleinunternehmen im Handwerk ist die Spezialisierung. Klassische Beispiele sind Tischlereien, die sich auf Fenster- oder Messebau konzentrieren und den Möbelbau nicht anbieten. Dies führt in der Ausbildung von Lehrlingen zu Lücken in der Vermittlung des vollständigen Berufsbildes. Ähnliche Beispiele gibt es in anderen Berufen. Die Kompensation dieser Spezialisierungseffekte ist ein wichtiger Auftrag der Überbetrieblichen Bildungsstätten. Die dort bundesein-

heitlich durchgeführten Maßnahmen mit von den Fachverbänden und den Sozialpartnern vereinbarten Rahmenlehrplänen tragen zu einer breitbandigen Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung bei.

Weites Qualifizierungsspektrum der regionalen Bildungszentren

Die Handwerkskammer Aachen unterhält in ihrem Kammerbezirk vier Bildungszentren zur Durchführung überbetrieblicher Maßnahmen. Ein Bildungszentrum liegt im Haupthaus der Kammer und beherbergt die Friseure. Ein weiteres ist in Düren angesiedelt und bietet Maßnahmen für die Kfz-Mechatroniker, Karosserie- und Fahrzeugbauer sowie Fahrzeuglackierer an. Das dritte Zentrum liegt in Aachen (BGE Aachen) mit den Ausbildungsberufen Elektrotechniker, Anlagenmechaniker SHK, Metallbauer, Feinwerkmechaniker sowie Mechatroniker. Außerdem werden dort Schweißerausbildungen im Metallbereich, Kunststoffschweißen und Materialprüfungen im Bereich Schweißen durchgeführt. Schließlich ist im vierten Bildungszentrum in Simmerath (BGZ Simmerath) die Überbetriebliche Unterweisung für die Stufenausbildung Bau angesiedelt sowie die Berufsbilder Dachdecker, Maler/Lackierer, Tischler und der Bereich Bäcker. Die Besonderheit des Standorts Simmerath ist, dass sich hier der bundesweit einzige Standort für die Unterweisungen im Bereich metallischer Leichtbau befindet.

Am Standort Simmerath ist wegen der sehr ausgedehnten Stufenausbildung Bau sowie dem bundesweiten Einzugsgebiet für den metallischen Leichtbau der Betrieb eines Internats unabdingbar. Des Weiteren werden auch im Dachdeckerbereich kammerbezirksübergreifend Teilnehmer und Teilnehmerinnen eingeladen und beschult. Zum Internat gehören mehrere Gebäude, eine Mensa mit Tagesvollverpflegung sowie ein angelagertes Freizeitzentrum. Für den Betrieb der Internate ist eine vorliegende Zulassung als Jugendwohnheim vonnöten.

Außerdem bieten die Bildungszentren über den Erwerb des Gesellenbriefs hinaus Möglichkeiten zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. An erster Stelle ist hier die Meisterfortbildung zu nennen. Das Handwerk im Kammerbezirk Aachen fördert dadurch den Betriebsbestand durch Qualifikation potenzieller Betriebsnachfolger bzw. Neugründerinnen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Wirtschaftskraft in diesem Sektor. Als weitere Stufe der Karriereleiter im Handwerk ist der Betriebswirt (HWK) zu nennen. Die Absolventen und Absolventinnen lernen hier vertiefende steuerrechtliche, betriebswirtschaftliche und marketingtechnische Kenntnisse und werden in den gesetzlichen Bestimmungen ihres wirtschaftlichen Handelns intensiver beschult. Auch im Bereich der Weiterbildungen halten die Bildungszentren ein Spektrum an Angeboten vor.

Tab. 6: Vor der Handwerkskammer Aachen bestandene Meisterprüfungen 2010–2014

Quelle: Handwerkskammer Aachen

	2010	2011	2012	2013	2014
Bestandene Meisterprüfungen von der Handwerkskammer Aachen	316	300	326	287	255

Ergänzend zu den vier Bildungszentren des Handwerks wurde 1970 mit dem Berufsbildungszentrum Euskirchen (BZE) eine Qualifizierungseinrichtung in Form eines öffentlich-rechtlichen Zweckverbands gegründet. Ziel ist es, den Strukturwandel in der Region durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen und durch Einrichtung modellhafter Konzeptionen zu fördern. Heutige Träger sind die Handwerkskammer Aachen, die Industrie- und Handelskammer Aachen und der Kreis Euskirchen. Neben der überbetrieblichen Unterweisung im gewerblich-technischen Bereich führt das BZE Anpassungsqualifizierungen, Berufsorientierungsmaßnahmen im Landesprojekt *Kein Abschluss ohne Anschluss (KAOA)*, Trainingsmaßnahmen, Verhaltenstrainings sowie Qualifizierungen im EDV-Bereich durch.

Handlungsansätze

Berufliche Bildungseinrichtungen leisten einen relevanten Beitrag im dualen Ausbildungssystem. Mit investiver Förderung in die Infrastruktur der Bildungsstätten soll ihre Leistungsfähigkeit zukunftsorientiert gesichert werden.

Modernisierung der Aus-, Fort- und Weiterbildungsinfrastruktur

Die ÜLU unterstützt die Wirtschaft bei der Qualifizierung in immer anspruchsvolleren Ausbildungsgängen. Das setzt Lehrgangsinhalte auf modernstem Stand der Technik voraus. Um die Nase vorn zu halten, sind stetige Investitionen in Medien, Geräte, Maschinen und Gebäude notwendig. Zudem müssen alle Lehrkräfte den Puls der Wirtschaft verfolgen und sich am oberen Level der technischen Entwicklung orientieren. Neben den von der Wirtschaft selbst bereitgestellten Mitteln bedarf es einer öffentlichen Förderung zur Aufrechterhaltung dieser Ressourcen.

Um Investitionen möglichst wirtschaftlich zu gestalten, bemüht sich die Handwerkskammer als Träger der Bildungszentren darum, die Auslastung der einzelnen Häuser hoch zu halten. Wo das nicht mehr wirtschaftlich erscheint oder sich – z. B. durch demografische Entwicklungen – solche Szenarien abzeichnen, werden Synergieeffekte angestrebt. Teilweise sind solche Maßnahmen bereits vollzogen worden. So sind 2010 zwei Friseurbereiche zu einem Bereich zusammengelegt worden. In 2015 ist eine Bildungsstätte in Düren gänzlich aufgegeben worden; die darin durchgeführten Maßnahmen wurden gewerkebezogen auf die anderen Bildungszentren verteilt. Auch für die Zukunft sind solche Konzentrationen von Bildungsstätten mit entsprechendem Investitionsbedarf im Fokus.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

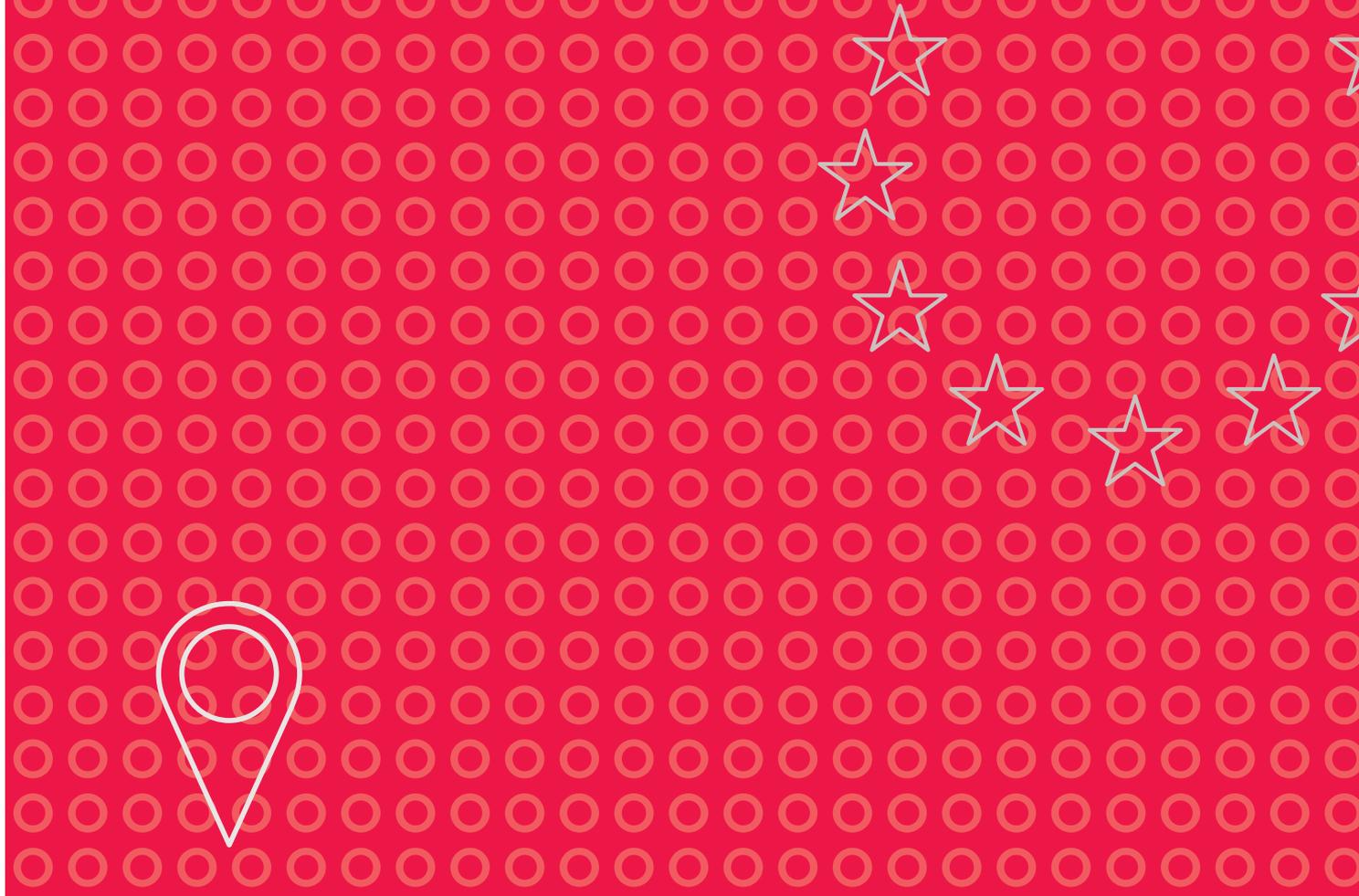
Abb. 1:	Regionale Beratungs- und Entscheidungsstrukturen	S. 8
Abb. 2:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Arbeitsort in der Region Aachen (jeweils zum 30.06.)	S. 11
Abb. 3:	Entwicklung der Beschäftigungsquoten in der Region Aachen/NRW von 2005–2013	S. 12
Abb. 4:	Beschäftigungsanteile Geringqualifizierter und Hochqualifizierter an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Aachen und in NRW-Stand 30.09.2014	S. 13
Abb. 5:	Entwicklung der Produktivität in der Region Aachen 1992 – 2012	S. 14
Abb. 6:	Die zehn Branchen in der Region mit der höchsten Anzahl Beschäftigter ab 55 Jahren	S. 19
Abb. 7:	Anteil der arbeitslosen schwerbehinderten Jüngeren (unter 25 Jahren) an allen arbeitslosen Schwerbehinderten nach Regionen	S. 20
Abb. 8:	Veränderung der Schulabgänger von 2010 bis 2020 in Prozent	S. 23
Abb. 9:	Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2013 und 2014 in Prozent	S. 24
Abb. 10:	Erwerbsquote bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren in Prozent	S. 27
Abb. 11:	Teilzeitquote sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen in der Region Aachen im Vergleich zu NRW (Stand 31.12.2014)	S. 32
Abb. 12:	RWTH Aachen: Verteilung der Studierenden im WS 14/15 nach Wissenschaftsbereichen	S. 42
Tab. 1:	Regionale Kompetenzfelder – sortiert nach relativem Anteil an Gesamtbeschäftigung in der Region	S. 15
Tab. 2:	Einwohnerzahlen der Gebietskörperschaften	S. 17
Tab. 3:	Prognose der Bevölkerungsentwicklung 2014 – 2040	S. 18
Tab. 4:	Voraussichtliche Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger 2010–2020	S. 22
Tab. 5:	Situation für die Anlage A-Berufe der Handwerkskammer Aachen	S. 48
Tab. 6:	Vor der Handwerkskammer Aachen bestandene Meisterprüfungen 2010–2014	S. 49

Herausgeber:
Region Aachen – Zweckverband
Regionalagentur Aachen
Dennewartstr. 25–27
52068 Aachen
Tel.: +49 (0)241 963 1920
info@regionaachen.de
www.regionaachen.de

Erstellung und Redaktion:
Region Aachen – Zweckverband in Kooperation mit genannten Partnern
der Fachkräfteinitiative Region Aachen

Verabschiedet von der Zweckverbandsversammlung Region Aachen am 28.08.2015.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit ist nicht an jeder Stelle des Textes bei personenbezogenen Bezeichnungen die männliche und weibliche Form benutzt. In jedem Fall bezieht die gewählte Formulierung beide Geschlechter mit ein.



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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



EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum
und Beschäftigung

**DIE REGIONALAGENTUREN
IN NORDRHEIN-WESTFALEN**

region
aachen



Region Aachen – Zweckverband
Dennewartstr. 25–27 / 52068 Aachen
www.regionaachen.de