



Region Aachen: Die besten Talente – Die besten Karrieren

Handlungsplan der Region Aachen zur Umsetzung der Initiative
„Fachkräftesicherung in NRW“



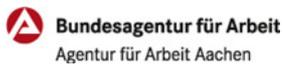
Industrie- und Handelskammer
Aachen



Handwerkskammer Aachen



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT
FÜR DEN KREIS HEINSBERG MBH



Inhalt



Statt eines Vorwortes: Das sagen die Unternehmen!	3
1. Regionalentwicklung	4
2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Demografische Entwicklung	6
3. Ziele und Handlungsfelder	15
3.1 Handlungsfeld 1: Regionale Fachkräfteinitiative – Netzwerk, Koordination, Commitment der regionalen Akteure	16
3.2 Handlungsfeld 2: Regionales Fachkräftemonitoring: Arbeitsmarkttransparenz schaffen – Zukunftsstrategien entwickeln	19
3.3 Handlungsfeld 3: Querschnittsthema: Gewinnung und Sicherung von Fachkräften für kleine und mittlere Unternehmen in der Region / in den regionalen Kompetenzfeldern	21
3.4 Handlungsfeld 4: Studentinnen und Studenten: Von High Potentials über Studienabbrecher/innen bis zu Alumni – Fachkräfte für die Region	30
3.5 Handlungsfeld 5: Frauenerwerbstätigkeit steigern	32
3.6 Handlungsfeld 6: Vom MINT-Nachwuchs bis zum externen Ausbildungsmanagement - Junge Talente	37
3.7 Handlungsfeld 7: Potenziale von Zugewanderten und Un-/Angelernten erschließen	43
4. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	44

Statt eines Vorwortes: Das sagen die Unternehmen!

"Als mittelständisches Unternehmen auf dem Gebiet der Industrie- und Gebäudetechnik bieten wir eine breite Palette an Dienstleistungen für private und gewerbliche Kunden an, insbesondere die Planung, Dokumentation, Montage und Inbetriebnahme von Elektroinstallationen, Be- und Entlüftungsanlagen, Telefonanlagen, Öl-, Gas- und Photovoltaikanlagen sowie von Netzwerktechnik. Unser Bedarf an Fachkräften ist sehr hoch. Wir begrüßen daher die Beteiligung der Region Aachen an der Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW. Insbesondere im ländlichen Raum benötigen mittelständische Unternehmen die Unterstützung durch kommunale und regionale Wirtschaftsförderungseinrichtungen, um sich rechtzeitig und umfassend auf die Auswirkungen des demografischen Wandels vorzubereiten."

Bernward Bohnen und Frank Mies, Bohnen und Mies GmbH & Co. KG – Industrie- und Gebäudetechnik, Dahlem

„Fachkräftemangel ist für uns eine große Herausforderung. Für uns ist es sehr wichtig, Auszubildende im Unternehmen zu haben, damit es auch in Zukunft gute Bäcker/innen und Bäckereifachverkäufer/innen gibt. Wir bieten verschiedene Ausbildungswege und Arbeitszeitmodelle an, um Perspektiven für zukünftige und bereits beschäftigte Mitarbeiter aufzuzeigen. Wir wollen als Unternehmen gerne die Potentiale von Berufsrückkehrerinnen nach der Babypause nutzen. Hier ist die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung ein wesentlicher Faktor. Aus der praktischen Erfahrung heraus bieten wir auch Teilzeitausbildung an, um jungen Müttern die Möglichkeit zu bieten, in unserem Unternehmen eine berufliche Ausbildung zu absolvieren und gleichzeitig ihr Kind versorgt zu wissen.“

Silvia Moss, Bäckerei Moss GmbH & Co. KG, Aachen

„Die Firma Gissler & Pass GmbH ist ein familiengeführtes mittelständisches Unternehmen der papierverarbeitenden Industrie. Unsere umfangreiche Produktpalette an Transportverpackungen und Displays sowie unser Streben unseren Kunden exzellente und innovative Produkte anzubieten, setzen ein großes Know-how in allen Bereichen des Unternehmens voraus. Aus diesen Voraussetzungen ergibt sich für uns ein hoher Bedarf an Fachkräften und Spezialisten, die engagiert, kreativ und innovativ an die Produktentwicklung, -gestaltung und -fertigung herangehen. Wir begrüßen daher die Initiative der Region Aachen zur Fachkräftesicherung in NRW, um auch in Zukunft die hohen Anforderungen unserer Kunden bewerkstelligen zu können.“

Kai Kelzenberg, Ansprechpartner Personal GISSLER & PASS GmbH, Jülich

„Wir setzen bei unserer Suche nach Fachkräften verstärkt auf die Kooperationsmöglichkeiten im Rahmen von karriere.ac. Eine gebündelte Präsenz der hiesigen Unternehmen außerhalb der Region Aachen könnte zusätzlich viel bewirken.“

Karen Rothlübbers, Personalleiterin LANCOM Systems GmbH, Würselen

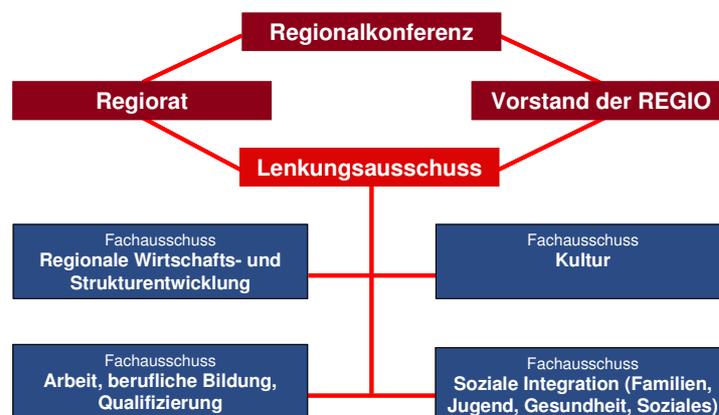
„Auch wir spüren bereits den Fachkräftemangel, da wir sehr spezialisiert am Markt tätig sind und entsprechendes Personal kaum zu finden ist. Um Personal zu bekommen, starten wir im ersten Schritt mit betrieblicher Ausbildung. Nicht eigens ausgebildetes Personal qualifizieren wir innerhalb des Unternehmens. Hierzu nutzen wir Instrumente wie die Programme WeGebAU und Bildungsscheck.“

Marcel Jordans, Jordans Einrichtungssysteme GmbH, Übach-Palenberg

1. Regionalentwicklung

Die Region Aachen, das sind die Städteregion Aachen mit der kreisfreien Stadt Aachen und die Kreise, Düren, Euskirchen und Heinsberg – ein Raum von rund 3.500 km² und einer Bevölkerung von mehr als 1,28 Millionen Einwohnern (2009). Die Region weist räumlich und wirtschaftlich eine heterogene Struktur und teilregionale Vielfalt auf. Signifikant dafür ist beispielsweise die Bandbreite der Bevölkerungsdichte von 1.605 Einwohner/-innen/km² im Oberzentrum Aachen bis hin zu 154 Einwohner/-innen/km² im überwiegend ländlich geprägten Kreis Euskirchen. Auch Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur sowie wirtschaftliche Rahmendaten weisen Strukturunterschiede auf. Verständnis und Praxis der gesamtregionalen Dialog- und Kooperationskultur sind trotz der deutlichen innerregionalen Unterschiede in der Region Aachen seit Jahrzehnten besonders ausgeprägt. Vor allem die Erfolge bei der Bewältigung des Strukturwandels im Zuge des Niedergangs des Steinkohlenbergbaus und der Textilindustrie als gemeinsame Wirtschafts- und Technologieregion Aachen haben dazu geführt, dass die regionalen Akteure tragfähige Netzwerke, die gemeinsame regionale Entwicklungsstrategien entwickeln und umsetzen, als Grundlage ihres regionalpolitischen Selbstverständnisses betrachten. So verfasste die Regionalkonferenz Aachen 1991 das erste Regionale Entwicklungskonzept eines gemeinschaftlichen Wirtschaftsraumes 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 Entwicklungskonzeptes (REK) für die Region Aachen. 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. 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.

Abb.1: Regionale Beratungs- und Entscheidungsstrukturen



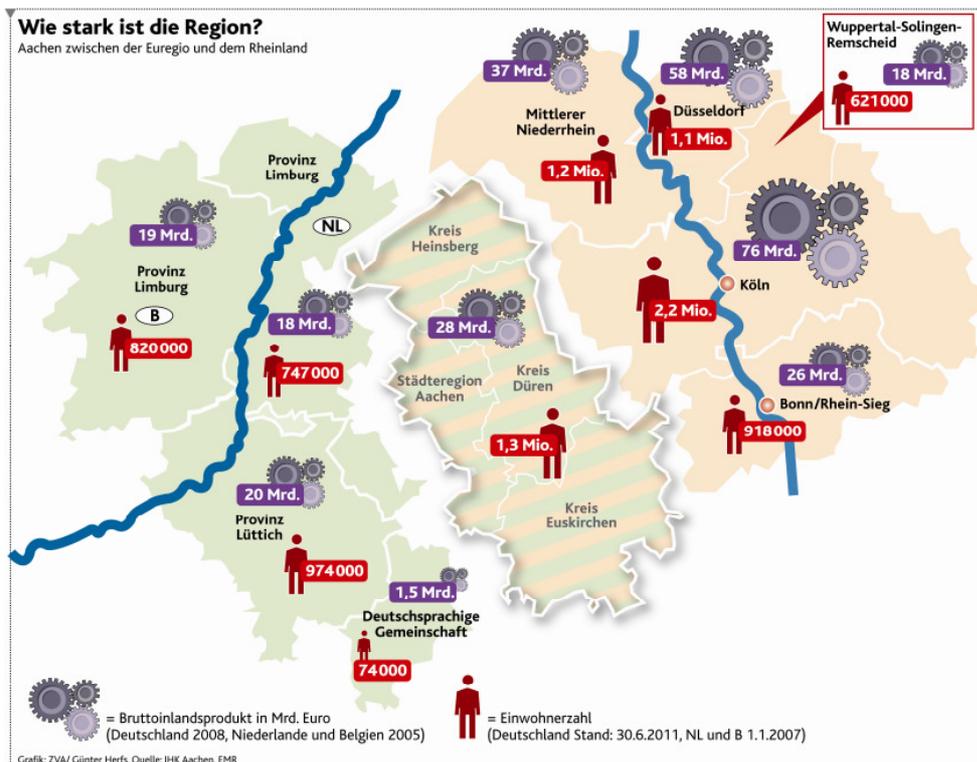
¹ Das REK verweist in der Stärken-Schwächen-Analyse auf die Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten (S. 5), eine unter dem Landesschnitt liegende Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote (S.18) und aus der Unternehmensperspektive beginnenden Fachkräfteengpässe für einzelne Berufe (Ebenda). Auch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

² Ebenda, S. 36

Organisation und Betreuung der regionalen Abstimmungs- und Entscheidungsstrukturen übernehmen die regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft AGIT mbH, die auch Träger der Regionalagentur Aachen ist, und die REGIO Aachen e.V., die als Zusammenschluss der deutschen Partner für alle grenzüberschreitenden Belange in der EUREGIO-Maas-Rhein zuständig ist. Die Tradition einer ausgeprägten Kooperationskultur bildet eine besondere Stärke der Region Aachen und damit auch die Basis für die Gestaltung aktueller und zukünftiger Herausforderungen, wie die Sicherung des Fachkräftebedarfes für die regionale Wirtschaft.

Zurzeit werden die Perspektiven der regionalen Strukturpolitik weiter entwickelt. Zum Einen befasst sich eine regionale Strukturreform mit einer Effektivitäts- und Effizienzsteigerung der regionalen Organisations- und Abstimmungsstrukturen. Geprüft wird in diesem Prozess die Verbindung von REGIO Aachen und AGIT zu einer Einheit. Zum Anderen wird die strategische Ausrichtung der Region Aachen in überregionalen nationalen und internationalen Verflechtungsräumen diskutiert. Der aktuelle Diskussionsstand (September 2011) geht davon aus, dass sich für die traditionell grenzüberschreitend orientierte Region Aachen mittel- bis langfristig auch erweiterte Handlungsoptionen aus einer Zusammenarbeit in der von den Industrie- und Handelskammern vorangetriebenen Initiative Metropolregion Rheinland ergeben können, es angesichts von Größe und Wirtschaftskraft der benachbarten Regionen allerdings darauf ankomme, die Stärken der Region Aachen einbringen zu können (siehe Abb. 2). Im Zusammenhang der Positionierung der Region Aachen Richtung Osten spielt auch die Kooperation in der Innovationsregion Rheinisches Revier, die die Zukunft des Braunkohlegebietes gestalten soll³, eine Rolle.

Abb.2: Debatte über die strategische Positionierung der Region



³ Siehe: www.rheinisches-revier.de

„Von außen wird die Region Aachen als erfolgreicher Wirtschaftsstandort mit einer ausgezeichneten Wissenschafts- und Technologieinfrastruktur (Technologieregion Aachen) wahrgenommen. Und dieses qualitätvolle Image besitzt die Region Aachen zu Recht“⁴: Mit der RWTH Aachen (32.240 Studierende), die die einzige Exzellenzuniversität in NRW ist, und vor allem in den Ingenieurwissenschaften Weltruf besitzt, der Fachhochschule Aachen (9.500 Studierende), dem Forschungszentrum Jülich, das mit ca. 4.600 Mitarbeitern 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, 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 bis zu 19 interdisziplinär ausgerichteten Forschungsclustern erhalten bis zu 250 nationale und internationale Unternehmen exklusiven Zugang zu Forschungskompetenzen der RWTH Aachen – auf einer Fläche von 800.000m² werden 10.000 Arbeitsplätze geplant.

Die regionale Wirtschaftsförderungsstrategie ist seit dem Niedergang der traditionellen Industriebranchen zu Beginn der 80er Jahre auf Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen, die Ansiedlung von Technologieunternehmen und den Technologietransfer zur regionalen Wirtschaft erfolgreich ausgerichtet: Alleine 1.410 technologieorientierte Unternehmen mit 32.100 Beschäftigten wurden als Spin-Offs aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie größeren Unternehmen zwischen 1975 und 2009 in der Region Aachen gegründet.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 oder 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 Entwicklungspotentiale noch nicht ausgeschöpft.“⁶

2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Demografische Entwicklung

Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die Beschäftigung entwickelte sich in der Region Aachen in den vergangenen Jahren zehn Jahren positiver als im Landesdurchschnitt: Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wuchs leicht um 0,1% (2000-2010), während sie im gleichen Zeitraum landesweit um 1,5% zurückging.⁷ Allerdings zeigt ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung in den Kreisen der Region Aachen die deutlichen innerregionalen Unterschiede. Im Kreis Heinsberg verlief der Beschäftigungsaufbau in der

⁴ Regionales Entwicklungskonzept Region Aachen, April 2010, S. 1

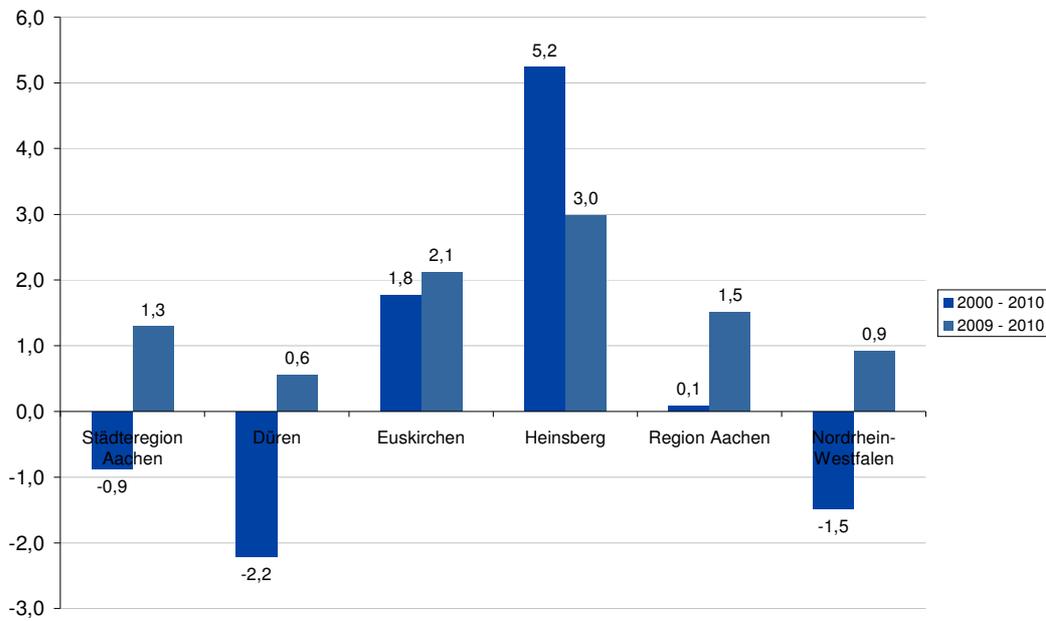
⁵ Vgl.: IHK Aachen (Juli 2010): Technologieorientierte Unternehmen in der Region Aachen

⁶ Regionales Entwicklungskonzept Region Aachen, April 2010, S. 17

⁷ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, jeweils 30.06. eines Jahres, Quelle: Beschäftigtenstatistik BA

letzten Dekade mit einem Zuwachs von 5,2% besonders positiv und auch im Kreis Euskirchen ist ein deutliches Plus von 1,8 % zu verzeichnen, während die Entwicklung auf dem Gebiet der Städteregion Aachen (-0,9%) und im Kreis Düren (-2,2%) negativ war.

Abb.3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (am Arbeitsort) 2000 – 2010, 2009 - 2010 (jeweils 30.06.)



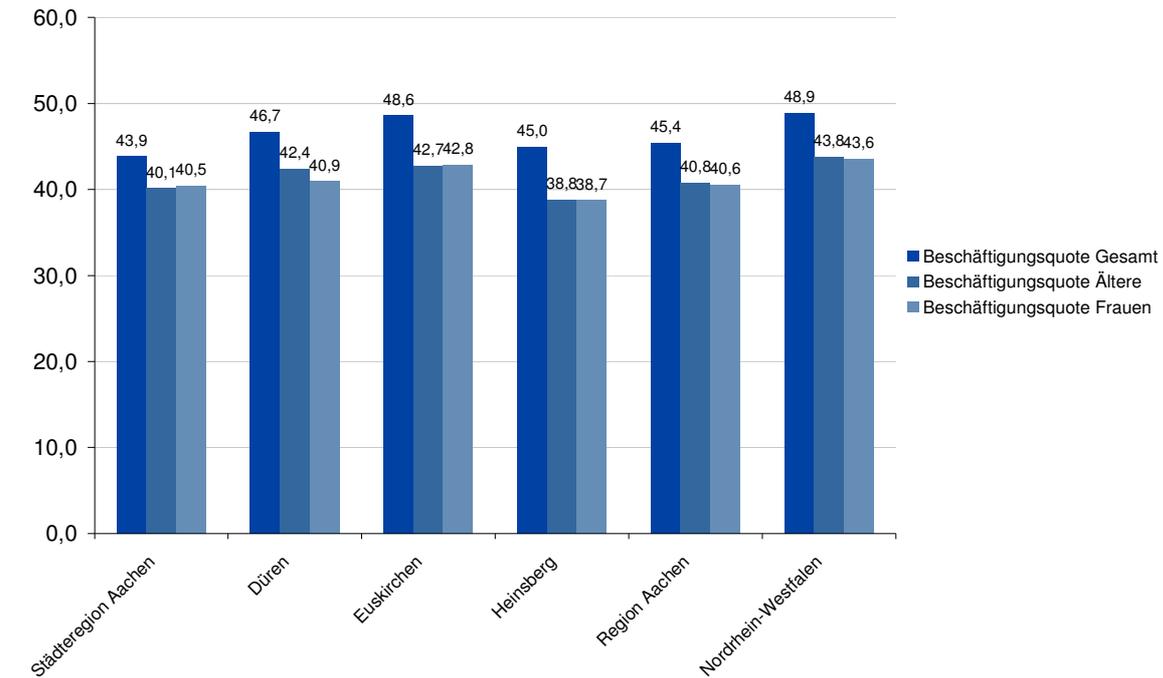
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Trotz dieser im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen gesamtregional positiven Beschäftigungsentwicklung in der vergangenen Dekade liegen Beschäftigungsquote (45,4%) und Erwerbstätigenquote (65,5%) weit unter dem Landesschnitt von 48,9% und 69%.

Die Beschäftigungsquote als Schlüsselindikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes in der Region **ist** im Vergleich der Arbeitsmarktregionen **die niedrigste in Nordrhein-Westfalen**⁸ und auch die Beschäftigungsquoten Älterer (40,8%) und von Frauen (40,6%) zählen zu den niedrigsten im Land.

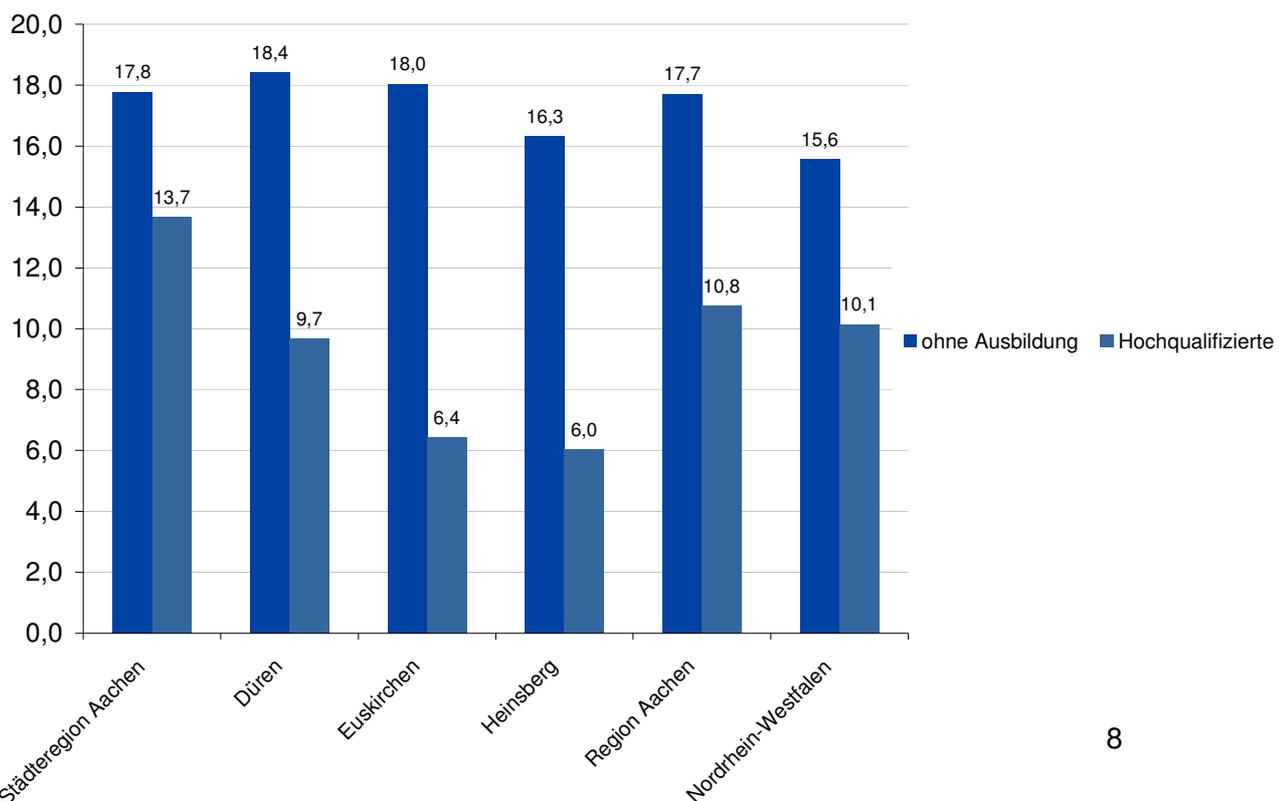
⁸ Gemeinsam mit dem mittleren Ruhrgebiet und der Emscher-Lippe-Region

Abb.4: Beschäftigungsquoten in der Region Aachen und in NRW - Stand 30.06.2010



Ein Blick auf die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt die hohen Anteile Geringqualifizierter in der Region (17,7%) im Vergleich zu NRW (14,4%), der Beschäftigungsanteil Hochqualifizierter liegt wegen der hohen Werte in der Städteregion ebenfalls über dem NRW-Schnitt.

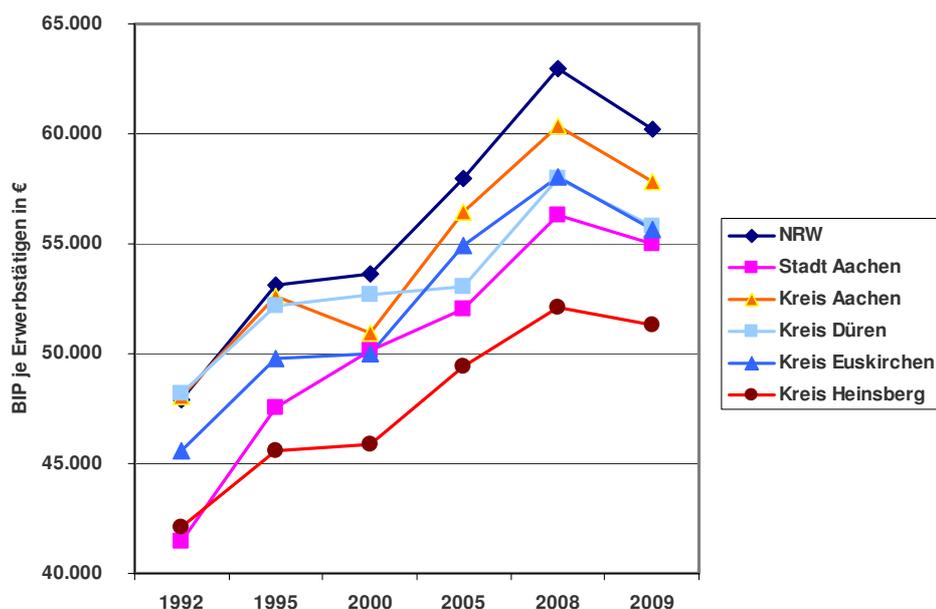
Abb. 5: Beschäftigungsanteile Geringqualifizierter und Hochqualifizierter an SV- Beschäftigten in der Region Aachen und in NRW- Stand 30.06.2010



Der sektorale Wandel schreitet – wenn auch mit geringer Dynamik als in den vergangenen zwei Dekaden - weiter voran. 70,9% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region sind mittlerweile im Dienstleistungssektor tätig.⁹ (NRW: 69,8%). Hier zeigen sich erwartungsgemäß deutliche innerregionale Unterschiede: Städteregion Aachen: 75,2%, Düren: 66,6%, Euskirchen: 66,8%, Heinsberg: 67,2%¹⁰. Betrachtet man die vergangenen zwanzig Jahre, liegt der Rückgang der Beschäftigung im produzierenden Gewerbe in der Region im Landestrend, während der Dienstleistungssektor sich wesentlich dynamischer entwickelt hat.¹¹ „Das starke Wachstum deutet einerseits auf einen starken Dienstleistungssektor hin, auf der anderen Seite muss es aber auch als Schwäche des Industriesektors gewertet werden. Dies zeigt sich auch am Industriebesatz, der in der Region mit 61,5% der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe je 1.000 Einwohner/innen deutlich unter dem Landesschnitt von 79,3 liegt. Auch der Besatz von Beschäftigten in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist unterdurchschnittlich“¹²

Die Schwäche des industriellen Sektors zeigt sich auch an der im Vergleich zu NRW geringeren Produktivität (Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen) in der Region Aachen.

Abb.6: Entwicklung der Produktivität in der Region Aachen 1992-2009



Quelle: IT NRW eigene Darstellung

„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. Allerdings zeigen die unterdurchschnittliche Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote (...), dass diese

⁹ In den letzten zwei Jahren ist der Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor in der Region um 1,8% gestiegen. Beschäftigtenstatistik BA – 30.06.2010

¹⁰ Quelle. Bundesagentur für Arbeit, Stand . 30.06.2010

¹¹ Entwicklung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor von 1991-2008 in der Region Aachen: + 33,2 % (NRW: +27,7%), vgl: Regionales Entwicklungskonzept Region Aachen, S. 8

¹² Ebenda

Begründung nicht wirklich zufriedenstellen kann. Im Sinne der Export-Basis-Theorie kann ein wachsender Wohlstand in der Region nur dann realisiert werden, wenn es der Region gelingt, ihre Technologie- und Innovationskompetenz in zunehmendem Maße in Arbeitsplätze produzierender Unternehmen umzusetzen.¹³ Die Region Aachen weist einen deutlichen negativen Pendlersaldo auf, der sich in den letzten zwanzig Jahren von -29.411 (1987) auf -53.573 (2006) erhöht hat.¹⁴ Auch dieser Indikator ist ein Beleg für die unterdurchschnittliche Versorgung der Bevölkerung mit Arbeitsplätzen innerhalb der Region. Der Arbeitsplatzversorgungsgrad (Anteil der Beschäftigten am Arbeitsort zu den Beschäftigten am Wohnort) liegt in der Region Aachen nur bei 91%.¹⁵

Die - gemessen an dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – zehn bedeutendsten Wirtschaftszweige in der Region: Einzelhandel, Gesundheitswesen, Freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, Baugewerbe, Heime und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Großhandel, Verkehr: Lagerei, Post- und Kurierdienste. In diesen zehn Wirtschaftszweigen sind mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (57,7%)¹⁶ tätig. Gemessen an der Branchenverteilung auf Bundesebene sind 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 vereinbart, in der die Optimierung unternehmensorientierter Cluster in den regionalen Kompetenzfeldern im Mittelpunkt steht.

Abb. 7: Regionale Kompetenzfelder

Regionale Kompetenzfelder	Spezialisierungsindex Region Aachen	Stadt Aachen	Kreis Aachen	Kreis Düren	Kreis Euskirchen	Kreis Heinsberg	Häufigkeiten
Hochschulen / FuE / FuE-nahe Dienstleistungen a.n.e.	243,9	x	x	x			3
Automotive / Fahrzeugbau	157,9	x	x	x			3
Logistik	126,5		x		x	x	3
IKT / Rundfunk- und Nachrichtentechnik	121,4	x	x			x	3
Gummi / Kunststoffe / Chemie	118,5	x	x	x		x	4
Bauwirtschaft / -handwerk	112,6		x	x	x	x	4
Einzelhandel	108,8	x	x		x	x	4
Energie / Umwelt	108,1	(x)	x	x	(x)	(x)	5
Gesundheit / Medizintechnik	104,9	x	x	x	x	x	5

X bei Spezialisierungsindex ggf. einer Teilbranche >100 in der jeweiligen Gebietskörperschaft

(X) Überdurchschnittliche Gründungsintensität Energie / Bergbau nach Mannheimer Unternehmenspanel

¹³ REK, S. 8

¹⁴ IHK Aachen (Januar 2011): Pendleratlas Region Aachen, S. 13

¹⁵ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort: 383.594, SvB am Arbeitsort: 349.141, Stand: 30.06.2009, Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2010. Sonderbericht Struktur und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, S. 53, nach Daten der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik

¹⁶ Jahresdurchschnitt 2008, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

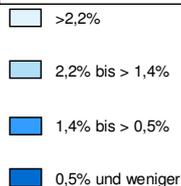
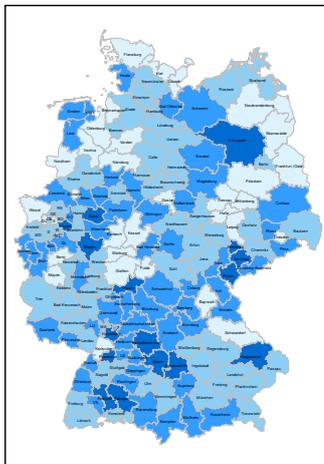
Die Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes zeigen für das Jahr 2010¹⁷ für die Gesamtregion eine nah am Landesschnitt von 8,7 Prozent liegende Arbeitslosenquote: Städteregion Aachen, 9,2 Prozent, Kreis Düren: 8,1 Prozent, Kreis Euskirchen 7,0 Prozent, Kreis Heinsberg: 8,0 Prozent. Die SGB-II-Quote¹⁸ beträgt in der Städteregion Aachen 11,8 im Kreis Düren 10,3, im Kreis Euskirchen 7,6 und im Kreis Heinsberg 9,1.

In der Gesamtauswertung des regionalen Arbeitsmarktmonitors bilden die Arbeitslosen-, Beschäftigungs- und SGB-II-Quote einer Region die Arbeitsmarktverfassung ab, die im bundesweiten Vergleich für die Region unterdurchschnittlich (Agenturbezirke Düren und Brühl) bzw. stark unterdurchschnittlich Agenturbezirk Aachen. Sehr gut, also überdurchschnittlich (Düren, Brühl) bzw. stark überdurchschnittlich wird dagegen Entwicklungspotenzial für die Region bewertet.¹⁹

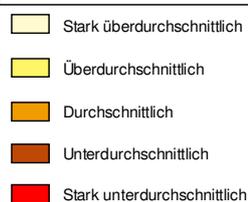
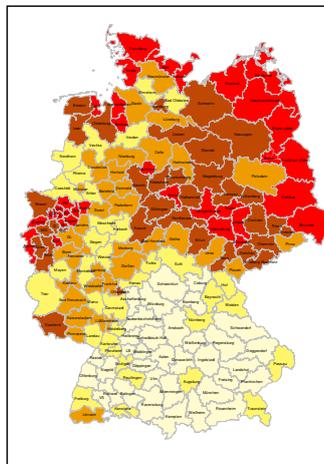
Abb. 8: Regionaler Arbeitsmarktmonitor

Gesamtdarstellungen Beschäftigungschancen und -risiken, Arbeitsmarktverfassung und Entwicklungspotenzial

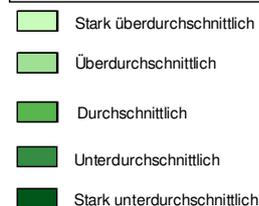
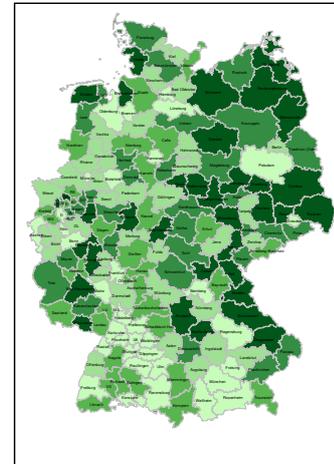
Beschäftigungschancen und -risiken*



Arbeitsmarktverfassung**



Entwicklungspotenzial***



* Beschäftigungschancen und -risiken am Arbeitsort nach lokaler Einschätzung

** Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, SGB II-Quote

*** Bevölkerungsentwicklung, Anteil höher Qualifizierter, Anteil der Schulentlassenen ohne Schulabschluss

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit: Strukturdaten und -indikatoren des regionalen Arbeitsmarktes, Mai 2011

¹⁸ Anteil der hilfebedürftigen Personen nach SGB II (erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige) an Bevölkerung unter 65 Jahre

¹⁹ In die Bewertung des Entwicklungspotenzials werden die Strukturindikatoren: Bevölkerungsentwicklung, Anteil der Höher Qualifizierten an den Beschäftigten und Anteil der Schulabgänger ohne Schulabschluss eingezogen.

Demografische Entwicklung²⁰

Die Region Aachen war in den vergangenen Jahrzehnten eine stetig wachsende Region. Auch von 2000-2009 ist die Bevölkerung noch um 1,8 Prozent gewachsen (Städteregion Aachen: 2,8%, Düren 0,0, Euskirchen 1,5%, Heinsberg 1,9%). Bis 2020 ist laut Bevölkerungsprognose von IT NRW weitgehend Stabilität zu erwarten (+1701 Personen), bis 2030 wird die Bevölkerung in der Region um rund 16.000 Menschen zurückgehen. (-1,2 Prozent). Innerhalb der Region fällt die Prognose sehr unterschiedlich aus. Während die Städteregion Aachen mit einem leichten Zugewinn rechnen kann, wird die Bevölkerung in den Kreisen Düren (-4,3 Prozent), Heinsberg (-2,4 Prozent) und Euskirchen (-0,9 Prozent) sinken. Mehr als der im Vergleich zum NRW-Schnitt (-3,3 Prozent) geringfügige Bevölkerungsrückgang, wird uns die Verschiebung der Altersstrukturen und damit der deutliche Rückgang Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beschäftigen: Während die Zahl der über 65jährigen in der Region um rund 45 Prozent % wächst, sinkt die Zahl der unter 16-jährigen bis 2030 um 15 Prozent, der 16-29jährigen um 22 Prozent und in der Altersgruppe 30-49 ist ein Rückgang um 15 Prozent zu verzeichnen. Am deutlichsten wird der Rückgang der jungen Bevölkerung im Kreis Heinsberg sein. (-23 Prozent in der Altersgruppe unter 16 und sogar -28 Prozent in der Altersgruppe 16-29)

Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung 2010 bis 2030

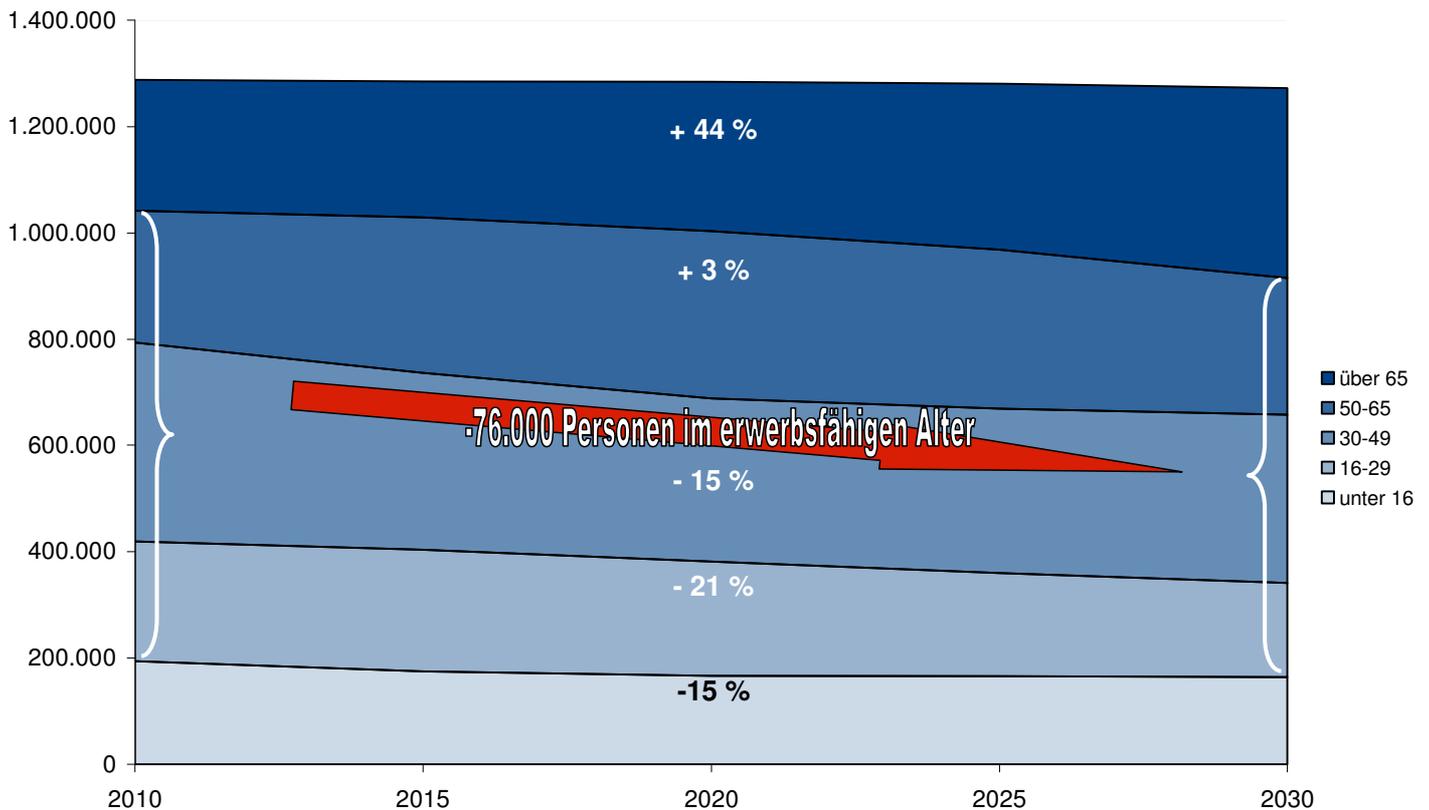
	StädteRegion Aachen	Stadt Aachen	Kreis Düren	Kreis Euskirchen	Kreis Heinsberg	Region Aachen	NRW
unter 16	-9%	-1%	-19%	-17%	-23%	-15%	-13%
16-29	-18%	-16%	-26%	-21%	-28%	-22%	-22%
30-49	-9%	-5%	-21%	-20%	-19%	-15%	-15%
50-65	2%	0%	2%	5%	7%	4%	3%
über 65	40%	43%	45%	50%	52%	45%	30%
Insgesamt	0,6%	2,2%	-4,3%	-0,9%	-2,4%	-1,2%	-3,3%

Quelle: IT.NRW

Aufgrund der demografischen Entwicklung geht langfristig die Zahl der erwerbsfähigen Menschen in der Region Aachen zurück und zugleich altert die Bevölkerung spürbar. Den Betrieben werden damit immer weniger und im Durchschnitt deutlich ältere Arbeitskräfte als heute zur Verfügung stehen. Aufgrund der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung würden dem Arbeitsmarkt bei unveränderter Erwerbsbeteiligung im Jahr 2030 rund 76.000 Menschen (-12,6 Prozent) weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung stehen. (Städteregion Aachen – 18.000, Kreis Düren – 21.000, Kreis Euskirchen – 13.000, Kreis Heinsberg -18.000).

²⁰Mit 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

Abb.9: Bevölkerungsprognose für die Region Aachen 2010 bis 2030



Quelle: IT.NRW

In einer Modellrechnung zur Entwicklung der Erwerbspersonen auf der Ebene der kreisfreien Städte und Kreise in Nordrhein-Westfalen hat IT NRW neben einer konstanten Variante, die ausschließlich die dargestellte demografischen Entwicklung abbildet, auch eine Trendvariante errechnet, die eine im Vergleich zu heute höhere Erwerbsbeteiligung durch verkürzte Schul- und Studienzeiten, den späteren Renteneintritt und eine Erhöhung der Frauenerwerbsquoten (Anpassung an die regionspezifischen Erwerbsquoten der Männer für den gesamten Zeitraum in allen Altersgruppen) vornimmt.²¹

Tabelle 2: Modellrechnung der Erwerbspersonen von 2008 bis 2030 in Prozent

	Konstante Variante			Trendvariante		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
StädteRegion Aachen	-10,8	-7,5	-8,9	4,6	-3,8	-0,2
Stadt Aachen	-7,5	1,1	-2,7	5,6	5,3	5,4
Kreis Aachen	-13,5	-14,6	-14,1	3,7	-11,2	-4,8
Kreis Düren	-21,1	-13,4	-16,7	-3,2	-9,4	-6,7
Kreis Euskirchen	-11,0	-16,9	-14,4	6,3	-13,2	-5,0
Kreis Heinsberg	-16,5	-14,1	-15,1	5,5	-10,5	-3,8
Region Aachen	-14,1	-11,5	-12,6	3,3	-7,7	-3,0
NRW	-14,5	-13,6	-14,0	1,0	-9,9	-5,0

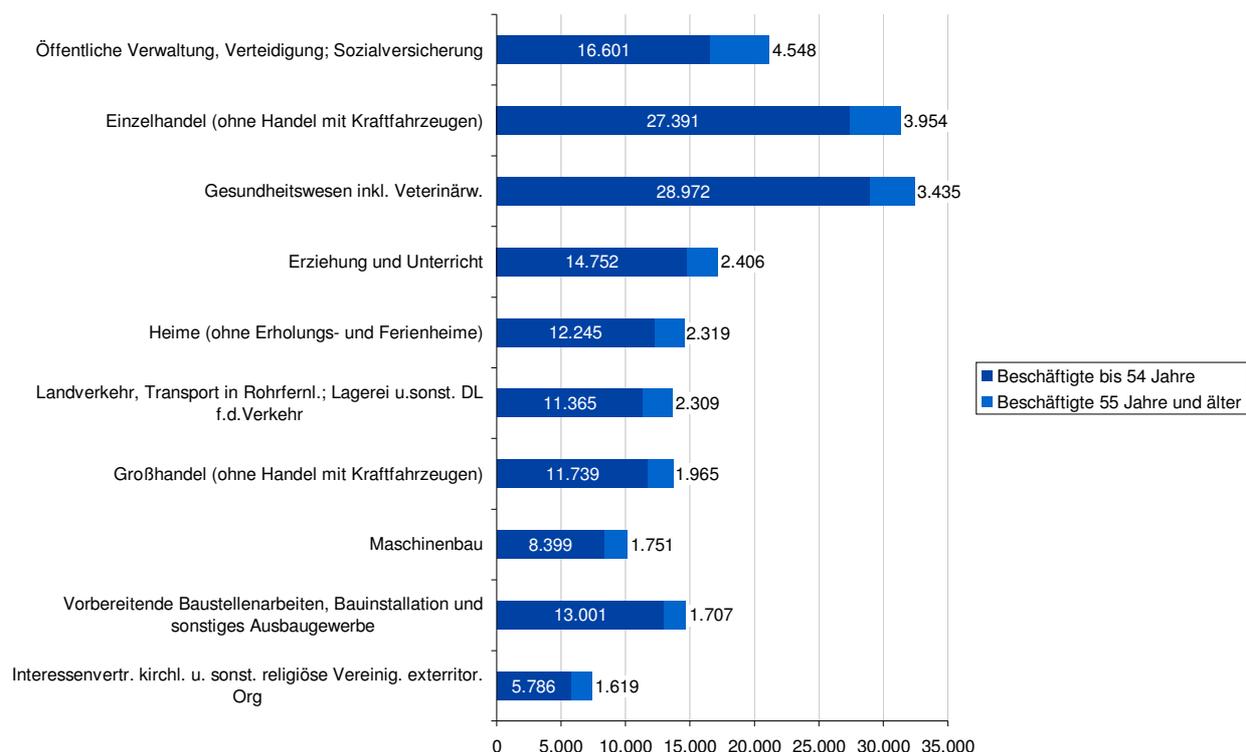
Quelle: It.NRW

²¹ Zur Methode siehe: IT NRW: Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen, Band 64: Auswirkungen des demografischen Wandels-Modellrechnungen zur Entwicklung der Privathaushalte und Erwerbspersonen.

Folgt man dieser Modellrechnung, würde der Rückgang der Erwerbspersonen bis 2030 von minus 12,6 Prozent auf minus 3,0 (17.9609) reduziert werden. Um dieses Modell Realität werden zu lassen, besteht allerdings in vor allem in Bezug auf die Angleichung der Frauenerwerbsquote an die der Männer noch viel Entwicklungspotenzial in der Region: Während das Verhältnis Erwerbsquote von Frauen und Männern in der Stadt Aachen mit 97,9 Prozent nahezu ausgeglichen ist, liegen die Kreise deutlich zurück (Düren 77,1, Euskirchen 78,0, Heinsberg 74,7, Städteregion 85,5)²² Der absolute Rückgang und die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials können durch die höhere Erwerbsbeteiligung nur abgeschwächt werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung empfiehlt, wirtschaftspolitische Maßnahmen vor allem auch auf eine positive Gestaltung des Übergangsprozesses zu richten.²³

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 354.401 Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Region Aachen bei 13%.²⁴ In folgenden Branchen ist die Zahl der Älteren Beschäftigten am höchsten.

Abb. 10: Die 10 Branchen²⁵ in der Region mit der höchsten Anzahl Beschäftigter ab 55 Jahren



Quelle: 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

²² Bertelsmann Stiftung: Demographiebericht Kommune, Indikatoren Wirtschaftsstruktur/Arbeitsmarkt 2009

²³ Vgl.: IAB-Kurzbericht 16/2011: Projektion des Arbeitskräfteangebotes bis 2050

²⁴ Bundesagentur für Arbeit, Stand: 30.06.2010

²⁵ WZ 2008

technologische Entwicklungen sind weitere entscheidende Einflussfaktoren auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. In einigen Branchen werden bereits heute Fachkräfte knapp. Betroffen sind neben der Pflegebranche vor allem hochqualifizierte Ingenieure sowie IT-Fachkräfte. Aber auch im Facharbeiterbereich in der Metall- und Elektroindustrie gibt es schon längerfristige Vakanzen, die nicht geschlossen werden können.

3. Ziele und Handlungsfelder

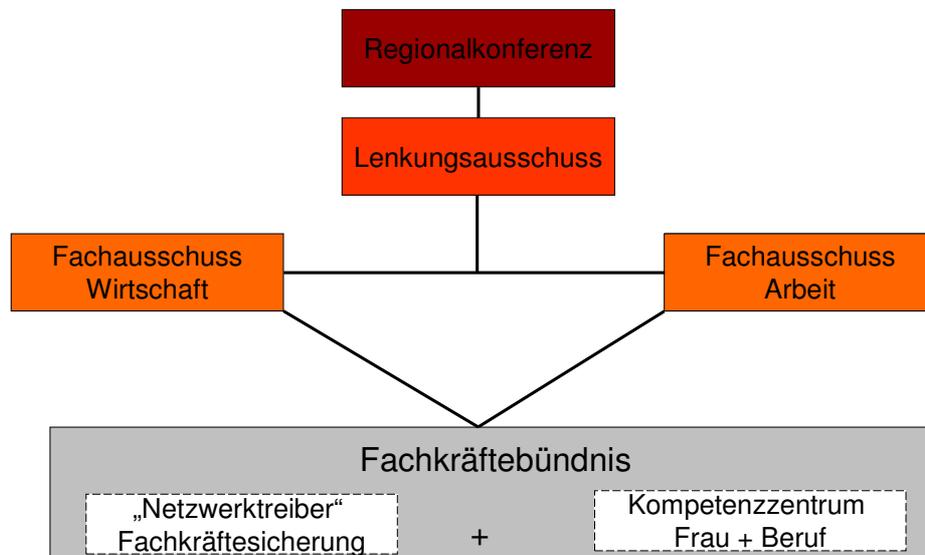
Abb. 11: Entwicklungsziele und Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative „Region Aachen: Die besten Talente – Die besten Karrieren“

Handlungsfeld	Entwicklungsziele			
	Gewinnung von Nachwuchs	Fachkräfteentwicklung und Bindung	Erhöhung Erwerbs-Personen-Potential	Attraktivität (Arbeitgeber + Standort)
1. Kooperation der Partner in der Region				
2. Regionales Fachkräftemonitoring				
3. Fachkräftegewinnung und -sicherung für KMU/die regionalen Kompetenzfelder				
4. Studentinnen und Studenten: Von High Potentials über Studienabbrecher/innen bis zu Alumni: Fachkräfte für die Region				
5. Frauenerwerbstätigkeit steigern				
6. Vom MINT-Nachwuchs bis zum externen Ausbildungsmanagement - Junge Talente				
7. Potenziale von Zugewanderten/und Un- und Angelernten erschließen				
Rahmenbedingungen für Flexibilität und Mobilität				

3.1 Handlungsfeld 1: Regionale Fachkräfteinitiative – Netzwerk, Koordination, Commitment der regionalen Akteure

Das Thema Fachkräfteentwicklung bestimmt die aktuelle wirtschafts- und arbeitspolitische Debatte auch in der Region Aachen. Die Akteure haben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten (z.B. IHK Jahresthema: „Gemeinsam für Fachkräfte“ oder „Initiative 2025: Fachkräfte für Deutschland“ der Bundesagentur für Arbeit) aber auch in gemeinsamer Verantwortung (z.B. Brancheneinschätzung Arbeitsmarktmonitor, Fachkräfteentwicklung in der Gesundheitswirtschaft, Aufbau des Karriereportals karriere.ac) in jüngster Zeit zahlreiche Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfes für die regionale Wirtschaft auf den Weg gebracht. Mit dem Landesprogramm „Fachkräftesicherung in NRW“ eröffnet sich für die Region Aachen eine neue Perspektive, abgestimmte Aktivitäten zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen und Fachkräftemangel vor allem für die mittelständische Wirtschaft zu entwickeln und umzusetzen. Die Region kann den Vorteil nutzen, auf erfolgreiche, langjährige Kooperationsstrukturen zurückgreifen zu können. Die von der Landesregierung vorgesehene Steuerung der regionalen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung durch die Lenkungsorgane der Regionen entspricht der Struktur der Region Aachen in hervorragender Weise, da der Lenkungsausschuss das zentrale Gremium für die regionale Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitspolitik ist. Das Landesprogramm „Fachkräftesicherung in NRW“ wird in einem gemeinsamen handlungsfeldübergreifenden Fachkräftebündnis von allen relevanten Partnern in der Region Aachen umgesetzt werden. Hierzu zählen vor allem die **Industrie- und Handelskammer** und die **Handwerkskammer Aachen**, die **Arbeitsagenturen** und die **Jobcenter**, die **Gebietskörperschaften mit ihren Wirtschaftsförderungen, Bildungsbüros und Gleichstellungsbeauftragten**, die **Hochschulen** und die **Sozialpartner**. Die regionale Wirtschaftsförderungsagentur **AGIT** bei der auch die **Regionalagentur** und ab 2012 voraussichtlich das **Kompetenzzentrum Frau und Beruf** angesiedelt sind, übernimmt eine Koordinierungsfunktion; der Lenkungsausschuss die Steuerung. Die im Lenkungsausschuss der Region vertretenen regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure haben sich in der Phase der Erstellung des Handlungsplans intensiv beteiligt und werden mit der Verabschiedung eine gemeinsame Erklärung unterzeichnen, die die Fachkräftesicherungsstrategie und das gemeinsame, abgestimmte Vorgehen festlegt. Die folgende Grafik verdeutlicht die geplante Beratungs- und Entscheidungsstruktur für die Fachkräfteinitiative der Region Aachen.

Abb. 12: Fachkräfteinitiative Region Aachen: Beratungs- und Entscheidungsstruktur



Die Clusterinitiativen aus der Region sind ebenfalls in die regionale Fachkräftesicherungsstrategie eingebunden. Weitere Partner aus der Wirtschaft, ausdrücklich auch einzelne Unternehmen aus der Region, werden im Prozessverlauf für die aktive Mitarbeit gewonnen. In dem Fachkräftebündnis können sich die Partner mit ihren Aktivitäten auch eigenständig positionieren. Erst durch eine gemeinsame Kraftanstrengung aller relevanten Akteure, die Verpflichtung auf gemeinsam vereinbarte Ziele, ein koordiniertes Vorgehen sowie eine Bündelung der Aktivitäten, wird die Region den Herausforderungen der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung, der Entwicklung und Bindung von Beschäftigten in KMU, der Erhöhung des Erwerbspersonenpotenziales sowie der Stärkung der Attraktivität von Arbeitgebern und des Standortes erfolgreich begegnen können.

Netzwerkmanagement und Marketing für die Fachkräfteinitiative „Region Aachen: die besten Talente – die besten Karrieren“²⁶

Der Lenkungsausschuss der Region Aachen überträgt der regionalen Wirtschaftsförderungsagentur AGIT das Netzwerkmanagement für das regionale Fachkräftebündnis. Die AGIT bündelt in zahlreichen wirtschafts- und arbeitspolitischen Handlungsfeldern die Interessen der Region Aachen und ist Geschäftsstelle für die regionalen Gremien. Als Träger der Regionalagentur und zukünftig auch des Kompetenzzentrums Frau und Beruf bietet die AGIT die Voraussetzungen zur notwendigen regionalen Verknüpfung der Programmatiken der Landesregierung zur Fachkräftesicherung. Das Netzwerkmanagement wird in enger Verknüpfung mit dem regionalen Querschnittsthema „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ als ein gemeinsames Projekt umgesetzt. Mit dem Netzwerkmanagement werden folgende Aufgaben realisiert:

- Organisation und Moderation des Begleitgremiums für das regionale Fachkräftebündnis und der notwendigen Informations- und Abstimmungsprozesse

²⁶ Handlungsbedarfe, die durch die bisherigen Aktivitäten der Region nicht abgedeckt werden und somit eine Landesförderung erforderlich machen, sind im folgenden Text mit roten Überschriften gekennzeichnet.

- Aufarbeitung von Daten aus dem regionalen Fachkräftemonitoring: Informationstransfer in die Wirtschaft
- Regelmäßige gemeinsame Überprüfung der Zielerreichung in den regionalen Handlungsfeldern, Weiterentwicklung des Handlungsplans, Entwicklung angepasster Handlungsansätze
- Gezielter Einsatz der bestehenden Förderprogramme des Landes, Ermittlung weiterer Fördermittel, Entwicklung und Beratung von Projekten im Rahmen der Fachkräfteinitiative
- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit: Im Rahmen des Projektes „Talentmanagement in Zukunftsbranchen“²⁷ wurde ein Marketingkonzept entwickelt, das die Region Aachen als attraktiven Standort für Karrieren von Fach- und Führungskräften und als ein Zusammenschluss regionaler Akteure, die alle Talente fördern, positioniert. Siehe:



Das Marketingkonzept für die regionale Fachinitiative baut auf diesen Grundlagen auf. Mit dem regionalen Karriereportal für Fach- und Führungskräfte www.karriere.ac steht eine im September 2011 gestartete Internetplattform zur Verfügung, die um Tools zur Fachkräftesicherung erweitert werden kann. Als Grundlage für eine Weiterentwicklung des regionalen Standortmarketings wurde außerdem die Domain www.regionaachen.eu gesichert. Weitere zielgruppen- bzw. themenspezifische Plattformen in identischem Design können im Prozess der Fachkräfteinitiative darauf aufbauend entwickelt werden. (www.zukunft.ac oder www.zukunftregionaachen.eu als Plattform um mit Studierenden und Alumnis Kontakt zu halten)²⁸ Die Verbindung des Standortmarketings für die Region Aachen mit dem Thema Fachkräftesicherung hat für die Akteure in der Region zentrale Bedeutung, da vor allem die vielen technologieorientierten Unternehmen in der Region einen großen Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften haben, die nur in der Region gehalten bzw. für die Unternehmen in der Region gewonnen werden können, wenn sie die regionalen Angebote kennen und Ihnen Service und Kommunikation angeboten wird.

- Ausrichtung eines jährlichen Fachkräftekongresses für die regionale Wirtschaft und Akteure aus Wirtschaftsförderung, Arbeitsmarkt, Wissenschaft und Bildung.
- Präsentation von Unternehmensbeispielen, Planung und Organisation von weiteren Veranstaltungen.

Zur Analyse des interregionalen Kooperationsbedarfes zur Fachkräftegewinnung sollte darüber hinaus ein Austausch mit den Fachkräfteinitiativen in den angrenzenden Regionen (Köln, Bonn/Rhein-Sieg, Niederrhein, Düsseldorf) erfolgen. Eine Beteiligung an NRW-weiten Aktionen zur Fachkräftegewinnung – zum Beispiel im Rahmen des Standortmarketing - kann die Region Aachen zu sichern.

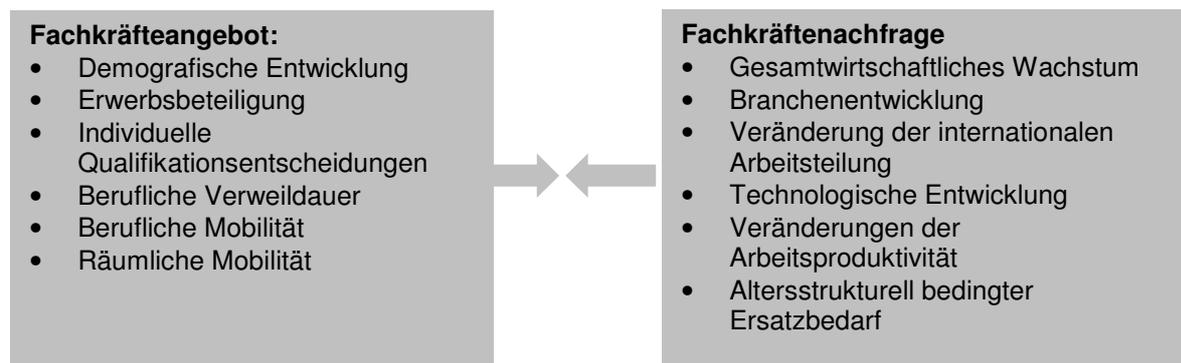
²⁷ Ziel-2-EFRE-Regionalbudget

²⁸ Ein gelungenes Beispiel teilregionales Beispiel ist der Internetauftritt „aachen-emotion“ der Stadt Aachen. „aachen-emotion“ stellt die Vorzüge der Stadt Aachen für Studierende und Professionals an und bietet Entscheidungshilfen, um in Aachen zu bleiben oder nach Aachen zu kommen.

3.2 Handlungsfeld 2: Regionales Fachkräftemonitoring: Arbeitsmarkttransparenz schaffen – Zukunftsstrategien entwickeln

Trotz aller Studien, Unternehmensbefragungen und Medienveröffentlichungen zum Thema: Über den regionalen Fachkräftebedarf wissen wir, vor allem wenn wir einen mittelfristigen Analysehorizont und einzelne Branchen und Berufsgruppen abbilden wollen, relativ wenig. Zunächst ist festzuhalten, dass ein Mangel oder ein Überangebot an Fachkräften sich analytisch aus zwei Komponentenbündeln am Arbeitsmarkt bildet: den Angebots- und den Nachfragekomponenten. (vgl. GIB-Info 1/2011, S. 23)

Abb. 13: Angebots- und Nachfragefaktoren des Arbeitsmarktes: Mangel, Überschuss oder Gleichgewicht



Quelle: GIB-Info 1/2011

Um ein Bild vom zukünftigen Arbeitsmarkt für Fachkräfte zu erhalten, ist es notwendig, Angebots- und Nachfragenentwicklungen quantitativ nebeneinander stellen. Wichtig ist zu beachten, dass der Arbeitsmarkt zu keinem Zeitpunkt vollkommen ausgeglichen sein kann und auch Fachkräfteengpässe (vorübergehende Verlängerung von Stellenbesetzungszeiten) aus Marktunvollkommenheiten resultieren und noch keinen strukturellen Fachkräftemangel darstellen. Die Herstellung von Transparenz über die aktuelle und prognostizierte Entwicklung des Fachkräftearbeitsmarktes ist für die regionale Fachkräfteinitiative notwendig, um ihre Strategien und Maßnahmen daraus ableiten zu können, die regionale Wirtschaft mit aussagekräftigen und für ihre Branchen passgenauen Informationen effektiv auszustatten aber auch (potenzielle) Fachkräfte über ihre Arbeitsmarkt- und Karrierechancen in der Region Aachen zu informieren: „Nur Fachkräfte, die Zugang zu verständlichen Informationen über den Arbeitsmarkt und ihre eigenen, sich daraus ergebenden Chancen haben, können sich beispielsweise für eine Weiterbildung entscheiden (...).“²⁹

In der Region Aachen hat die Zusammenarbeit in den runden Tischen „Einsatz für Arbeit“ und die gemeinsame regionale Brancheneinschätzung des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit zu einer Einschätzung geführt, dass eine gemeinschaftliche Interpretation und Kommunikation von zukünftigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklungen und daraus folgenden Fachkräftebedarfen

²⁹ Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland

sinnvoll ist. Die Region Aachen wird der vom Land vorgeschlagenen Systematik zum regionalen Fachkräftemonitoring folgen (siehe Abb.: Skizze zum regionalen Fachkräftemonitoring):

- Als zentrale Grundlage werden die Daten aus dem Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit sowie aus dem Fachkräftemonitoring, das die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut Wifor aufbauen (siehe: www.fachkraeftemonitoring-nrw.de), genutzt. Weitere Datengrundlagen (G.I.B. IAB usw.) werden zusätzlich eingesetzt.
- Die Interpretation der Daten erfolgt gemeinschaftlich in der regionalen Fachkräfteinitiative. Dazu werden Schwerpunkte (Branchen, Berufe, Indikatoren als Grundlage zur Bearbeitung festgelegter Themen) gesetzt. Zum anderen werden die einzelnen Akteure der regionalen Fachkräfteinitiative die Daten nutzen, um eigene Analysen durchzuführen, die anschließend allen Beteiligten als Interpretationsgrundlage zur Verfügung gestellt werden. Die Agenturen für Arbeit in der Region Aachen haben sich zum Beispiel entschieden, eine Detailanalyse der Strukturindikatoren aus dem Arbeitsmarktmonitor vorzulegen.³⁰ Die Festlegung der jeweiligen Schwerpunkte der zu interpretierenden Daten ergibt sich aus den Themenstellungen des Handlungsplans der Fachkräfteinitiative in der Region.
- Der Dialog mit Akteuren und vor allem mit der mittelständischen Wirtschaft in der Region findet in den regionalen Branchendialogen statt (vgl.: Handlungsfeld 3: Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern). Im Vorfeld der Branchendialoge werden die Daten für das jeweilige Kompetenzfeld aufbereitet und in einer für die Unternehmen aus der Branche darstellbaren Form veröffentlicht. Zusätzlich werden ausgewählte Unternehmen aus der Branche in einem strukturierten Interview befragt. Die Region Aachen hat sich entschieden, zunächst auf zusätzliche Befragungen der regionalen Wirtschaft zu verzichten.
- Weitere Ergebnisse aus dem regionalen Monitoring werden regelmäßig gemeinsam veröffentlicht.
- Die Verantwortung für das Handlungsfeld übernehmen die IHK Aachen, die Agenturen für Arbeit in der Region und die AGIT im Rahmen der Netzwerkkoordination bzw. der Umsetzung des Themas „Fachkräfteentwicklung für die regionalen Kompetenzfelder“ für die Durchführung der regionalen Branchendialoge.

Abb. 14:

Skizze zum regionalen Fachkräftemonitoring



³⁰ Vgl.: Arbeitsmarkt transparent: Strukturmerkmale der Arbeitsmarktregion Köln, Juli 2011

3.3 Handlungsfeld 3: Querschnittsthema: Gewinnung und Sicherung von Fachkräften für kleine und mittlere Unternehmen in der Region / in den regionalen Kompetenzfeldern

Die Sicherung des Fachkräftebedarfes für die mittelständische Wirtschaft hat für die regionale Fachkräfteinitiative aus folgenden Perspektiven Priorität:

- Die kleinen und mittleren Unternehmen in der Region stellen den überwiegenden Anteil an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen: 69,7 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Region Aachen sind in KMU tätig. Damit liegt der Anteil der Beschäftigung im KMU-Sektor in der Region Aachen noch höher als im NRW-Schnitt (NRW: 67,1%). Der Kreis Heinsberg hält mit 85,6% den landesweit höchsten Anteil an KMU-Beschäftigten (Euskirchen: 76,8%, Städteregion: 73,9%, Düren: 69,2%, Stadt Aachen: 57%)³¹
- Herausgehobene Bedeutung für die regionale Strategie in diesem Handlungsfeld hat die Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern, da hier der Spezialisierungsindex in der Region am höchsten ist und die wirtschaftliche Dynamik in den vergangenen Jahren am größten war und auch für die Zukunft die größten Potentiale zu erwarten sind.³² Mit dem regionalen Entwicklungskonzept wurde eine Strategie festgelegt, die die Optimierung der Unternehmenscluster als eines von drei zentralen Entwicklungszielen der Region Aachen herauskristallisiert.
- Die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften gestaltet sich für kleine und mittlere Unternehmen wesentlich schwieriger als für Großunternehmen: Die Bundesregierung konstatiert in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie: „Kleine und mittlere Unternehmen verfügen oft nicht über die notwendigen Ressourcen, um sich intensiv um die Rekrutierung der notwendigen Fachkräfte kümmern zu können.“³³ Die Erfahrungen der regionalen Akteure zeigen darüber hinaus, dass KMU häufig ebenfalls nicht über Ressourcen für die Implementierung einer strategischen Personalentwicklung und für die Analyse von Arbeitsmarkt- und Prognosedaten verfügen. Außerdem sind eine Reihe von Ansätzen zur Fachkräftesicherung vor allem für Kleinunternehmen nicht oder nur im Verbund mit weiteren Unternehmen realisierbar (z.B. Betriebliche Kinderbetreuung, Anwerbung ausländischer Fachkräfte). Nicht zuletzt ist es für die Unternehmen der mittelständischen Wirtschaft kaum möglich und wäre außerdem wenig effektiv und effizient, jeweils ein Marketing aufzubauen, das Ihnen den Wettbewerb mit Großunternehmen vor allem um hochqualifizierte Fachkräfte ermöglicht. So bedeutsam die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und der Aufbau eines Employer Branding für jedes KMU in der Region ist, nur mit gemeinsamen Aktivitäten und in Verbindung mit einem Standortmarketing kann es gelingen, die Attraktivität der Region und der mittelständischen Wirtschaft - auch für hochqualifizierte - Fachkräfte deutlich zu machen.
- Handwerkliche Dienstleistungen und Produkterstellungen werden auch in Zukunft im klein- und mittelständisch geprägten Handwerk in hohem Maße personalintensiv bleiben, trotz sicherlich noch auszuschöpfender Rationalisierungs- und Effizienzmöglichkeiten. Damit die

³¹ Alle Zahlen im Absatz: Stand: 30.06.2009, Beschäftigtenstatistik Bundesagentur für Arbeit, aus Arbeitsmarktreport NRW 2010

³² vgl.: Regionales Entwicklungskonzept für die Region Aachen, April 2010, S. 26 f.

³³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Juni 2011, S.

Versorgung der Bevölkerung und Wirtschaft im Kammerbezirk Aachen sichergestellt werden kann, ist es daher wichtig, eine ausreichend große Zahl an fachlich nach dem aktuellen Stand der Technik - und dieser stellt auch im Handwerk technologisch hohe Anforderungen - ausgebildete Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen im Handwerk vorzuhalten.

Seitdem das Thema „Personal“ auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels verstärkt auf der Agenda regionaler Wirtschaftsförderung steht, haben die Akteure in der Region Aachen bereits eine Reihe von Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfes und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften in der mittelständischen Wirtschaft und in den regionalen Kompetenzfeldern gestartet:

- Die regionalen Wirtschaftskammern haben im Rahmen ihrer Konjunkturumfragen und von Projekten (vgl. z.B. WHKT: Fit für 2025 – Herausforderungen des demografischen Wandels meistern) das Thema adressiert.
- Die Region hat gemeinsam das „Netzwerk Unternehmen im demografischen Wandel in der Region“ unter dem Dach der Initiative „Demografie aktiv“ des Arbeitsministeriums und der Sozialpartner auf Landesebene gegründet, regionale Demografiekonferenzen, fach- und branchenspezifische Veranstaltungen durchgeführt und eine Reihe von Projekten umgesetzt, an denen regionale Akteure beteiligt waren. (z.B. Stabila, Innova, Qualifizierung Demographielotsen, Qualitätssicherung in der Demografieberatung). Auch an der Entwicklung des Management-Instrumentes „Demografie-Aktiv“³⁴ waren Unternehmensberatungen und KMU aus der Region Aachen beteiligt.
- Der Fachausschuss Arbeit der Region Aachen hat die Schwerpunkte Gesundheitswirtschaft und „Fachkräfteentwicklung/Demografischer Wandel“ festgelegt und ein entsprechendes Positionspapier entwickelt.
- Den Fokus der Fachkräfteentwicklung für die Unternehmen in den regionalen Kompetenzfeldern bildete in den vergangenen Jahren im Wesentlichen die Unterstützung des Recruiting der Clusterunternehmen zur Gewinnung der Hochschulabsolventinnen und –absolventen von RWTH und FH Aachen.³⁵ Die Region Aachen hat in diesem Handlungsfeld das mittlerweile an mehrere deutsche Hochschulstandorte exportierte Format „Nacht der Unternehmen“ entwickelt.³⁶ In weiteren Projekten werden Studierende gezielt mit Unternehmen aus dem ländlichen Raum in der gesamten EMR in Kontakt gebracht (TeTTRA: Technology Transfer an Recruiting in Rural Areas www.tetra.eu) und eine ebenfalls euregionale Life Sciences Career Community wird entwickelt (www.vividlinks.eu).
- Im Rahmen des Projektes „Talentmanagement in Zukunftsbranchen“ (Regionalbudgets Ziel-2-EFRE) schließlich ist es gelungen, ein regionales Karriereportal für Fach- und Führungskräfte (www.karriere.ac) aufzubauen, das im September 2011 gestartet ist.



karriere.ac

Das regionale Karriereportal für Fach- und Führungskräfte

³⁴ Siehe: www.arbeit-demografie.nrw.de

³⁵ Eine Ausnahme bildet die Gesundheitswirtschaft: In dieser Branche verfolgt die Region Aachen eine umfassende Fachkräftesicherungsstrategie. s.u.

³⁶ www.nachtderunternehmen.de

Die Zusammenarbeit mit den HR-Verantwortlichen der Unternehmen aus den Clusterinitiativen (vor allem REGINA – IT-Branche, car- Automotive, life tec – lifes sciences) im Rahmen des Regionalbudgetprojektes zeigt ebenso wie die intensiven Kooperationen in der Gesundheitswirtschaft den hohen Bedarf an.

Gutes Beispiel für die Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern sind die Aktivitäten in der Gesundheitswirtschaftsbranche. Angesichts des prioritären Handlungsdrucks in der Pflege wurde 2009 unter der Federführung des Fachbereiches Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen veranlasst durch den ersten Pflegekongress in der Städteregion, der Ideenzirkel „Zukunft der Pflegeberufe“ aus Hochschulen, Pflege- und Pflegebildungseinrichtungen, medizinischen Versorgern und kommunalen Institutionen gebildet. Lag der Fokus der gemeinsamen Aktivitäten zunächst auf der Einrichtung von dualen Studiengängen sowie von Aufbaustudiengängen in den Medizinalfachberufen, hat die Region sich anschließend mit den weiteren Handlungsfeldern von Arbeit und Qualifizierung in der Pflege beschäftigt und gemeinsam das Positionspapier „Modellregion Pflege: Gegen den Trend“ entwickelt. Handlungsfelder sind:

- Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit (Personalentwicklung und Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie, Berufsmarketing zur Fachkräftegewinnung)
- Qualifizierung (Berufsbildung, Hochschulstudium, Berufliche Fort- und Weiterbildung, Gesundheits- und Pflegeberatung, Laienqualifizierung)
- Pflege trifft Wissenschaft (Institut für Pflege und Wissenschaft, Innovationsforen für die Branche, Weiterbildung „Innovationsmanagement“)
- Regionales Controlling und Management

Die Umsetzung der ersten in den Handlungsfeldern entwickelten Maßnahmen (z.B. Aufbau eines Berufsmarketings für die Pflege) zeigt, dass die intensive Zusammenarbeit mit einer Branche ein erfolgversprechender Weg ist, der mit der Fachkräftesicherungsstrategie weiter verfolgt und von den bislang hauptsächlich auf die Städteregion bezogenen Aktivitäten in die Fläche getragen wird.



Meine Berufswahl - Pflege!

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfes für KMU insgesamt und für die Unternehmen in den regionalen Kompetenzfeldern im Besonderen verfolgt die Fachkräfteinitiative in der Region Aachen folgende (Teil-)Ziele:

- Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen, mit besonderem Fokus auf die regionalen Kompetenzfelder in der Region. Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von alternden Belegschaften in den KMU: Die Optimierung der Unternehmenscluster in der Region Aachen ist eins von drei operativen Entwicklungszielen³⁷,

³⁷ „Wissenschafts- und Technologieregion ausbauen“ und „Trinationalen Wohn-, Arbeits- und Wirtschaftsstandort

die auf Basis einer SWOT-Analyse entlang der Stärken der Region umgesetzt werden. Die Sicherstellung des Fachkräftebedarfes und der passgenaue Zuschnitt von Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten für die Bedarfe der regionalen Kompetenzfelder und deren Wertschöpfungsketten werden zunehmend zu einem zentralen Wachstumsfaktor.

- Nutzung der Wachstumspotenziale an der Schnittstelle der Cluster (Cross Innovation)
- Drittens wird es im Rahmen einer wirksamen Fachkräfteinitiative darauf ankommen, die kleinen und mittleren Unternehmen zu unterstützen, ihre Handlungsoptionen zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften wahrzunehmen. „Viele Maßnahmen können – und sollten – Unternehmen von sich aus auf den Weg bringen“.³⁸ Viele Unternehmen haben begonnen, sich mit der Sicherung ihres Fachkräftebedarfes auseinanderzusetzen, sind aber konzeptionell weiter als bei der Umsetzung. „Die Personalerbranche, die gern mit Anglizismen (...) um sich wirft, hat auch dafür schon einen geprägt: „Talk Action Gap“.“³⁹ Die Schließung dieser Lücke ist Ziel und Aufgabe in der Region.

Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern

„Um Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen strategisch zu stärken, muss die Entwicklung der Unternehmen noch stärker in den Fokus rücken. Es gilt, aktiver und umfassender Beratungs-, Innovations- und Fachkräftebedarfe insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe zu erfassen und diese systematisch zur Stärkung von Wachstum und Beschäftigung zugrunde zu legen. Die aus der Cluster-übergreifenden Zusammenarbeit zu generierenden Innovations- und Wachstumspotenziale müssen strategisch gehoben werden.“ (REK, S. 23). Zugleich finden sich unter den Kompetenzfeldern der Region die Branchen mit dem höchsten Handlungsbedarf zur Fachkräftesicherung: IT-Wirtschaft, Gesundheitswirtschaft, Maschinenbau/Metall, Logistik. Vor diesem Hintergrund muss die Fachkräftegewinnung und –sicherung vor allem für die kleinen und mittelständischen Unternehmen aus den regionalen Kompetenzfeldern einen Schwerpunkt der Fachkräftesicherungsstrategie der Region bilden. Der Handlungsansatz „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ umfasst folgende Arbeitspakete:

- **Aufbereitung der Daten aus dem regionalen Fachkräftemonitoring, Befragung von Unternehmen in den Kompetenzfeldern, Festlegung eines Betriebspanels.**
- **Regionale Branchendialoge**

Zur weiteren Spezifizierung der Fachkräftebedarfe und Ableitung von branchenbezogenen Maßnahmen werden regionale Branchendialoge in den Kompetenzfeldern unter Beteiligung von Wirtschaftsförderungen, Sozialpartnern, Kammern, Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Hochschulen bzw. Wissenschaft und – sofern vorhanden - Clusterinitiativen durchgeführt. Die Branchendialoge finden einmal jährlich nach einer im Projekt zu entwickelten festgelegten Methode in den regionalen Kompetenzfeldern statt⁴⁰.

weiterentwickeln“ sind die beiden anderen operativen Entwicklungsziele

³⁸ McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte – Strategien für Deutschlands Unternehmen, Mai 2011, S. 7

³⁹ Brand eins, Oktober 2011, S. 95

⁴⁰ Mit Ausnahme des Einzelhandels, da die Region entschieden hat, in der aktuellen Phase der Fachkräftesicherungsstrategie in dieser Branche nicht systematisch aktiv zu werden.

1. Logistik
2. Gesundheitswirtschaft/Medizintechnik
3. Bauwirtschaft/-handwerk
4. Informations- und Kommunikationstechnologie
5. Gummi/Kunststoffe/Chemie
6. Automotive
7. FuE/FuE-nahe Dienstleistungen⁴¹
8. Energie/Umwelt
9. Maschinenbau/Metall⁴²
10. Tourismus

Bei der Auswahl der Unternehmen, die aus den einzelnen Kompetenzfeldern an den Branchendialogen teilnehmen, ist ein methodisch strukturiertes Vorgehen zu wählen. Die Ergebnisse der regionalen Branchendialoge werden in einem standardisierten Verfahren festgehalten, im Projekt ausgewertet und der regionalen Fachkräfteinitiative zur Bewertung vorgestellt. Die Weiterbearbeitung erfordert entweder a) anschließende Aktivitäten der Bündnispartner (z.B. Schaffung zusätzlicher Weiterbildungsangebote), wird b) an die Personalmanagementnetzwerke in den regionalen Kompetenzfeldern weitergegeben, ist c) über Interventionen auf übergeordneter Ebene zu bearbeiten (Bund, Land, Sozialpartner).

- **Personalmanagementnetzwerke in den regionalen Kompetenzfeldern**

Die Personalmanagementnetzwerke in den regionalen Kompetenzfeldern haben die Aufgabe, Strategien, Projekte und Maßnahmen in den Kompetenzfeldern und in den einzelnen Unternehmen der Kompetenzfeldbranchen in den Handlungsfeldern „Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung“, (Rekrutierungsstrategien, gemeinschaftliche Werbung für duale Ausbildung etc.) „Fachkräftesicherung“ (z.B. Weiterbildung, familienfreundliche Unternehmen, Gesundheitsmanagement, Arbeitgeberattraktivität) und „Erhöhung des Fachkräftepotenziales“ (z.B. Konzepte für die Beschäftigung Älterer und von Berufsrückkehrerinnen) zu entwickeln. Die Personalmanagementnetzwerke werden nicht in allen Kompetenzfeldern gesamtregional durchgeführt. Da die beiden bereits bestehenden Branchennetzwerke zum Thema Personal von Partnern aus dem Fachkräftebündnis organisiert werden, ist es möglich, sie in die Gesamtsystematik einzubeziehen.

⁴¹ Das Kompetenzfeld umfasst Hochschulen/FuE/FuE-nahe Dienstleistungen. Im Rahmen der Fachkräftesicherungsstrategie der Region werden die Hochschulen als Öffentlicher Arbeitgeber ausgeklammert. Da die regionalen Kompetenzfelder nach der WZ 03-Systematik errechnet wurden, ist hier im Projekt ein Abgleich mit dem Abschnitt M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen erforderlich.

⁴² Maschinenbau/Metall und Tourismus/Gastgewerbe sind keine regionalen, sondern teilregionale Kompetenzfelder, die nach der Entwicklungsstrategie der Region Aachen auch nur teilregional weiterentwickelt werden sollten. Die Region Aachen hat entschieden, diese beiden Branchen für die Fachkräfteinitiative zusätzlich auszuwählen, da hier hoher Handlungsbedarf besteht.

- **Projekte und Maßnahmen in den einzelnen Kompetenzfeldern**

Die in den Personalmanagementnetzwerken entwickelten Strategien, Projekte und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung, -sicherung und Erhöhung des Fachkräftepotenziales sind nicht alle im Rahmen des geplanten Projektvorhabens umzusetzen. Dazu bedarf es verschiedener Interventionsebenen (innerbetrieblich, in Kooperation von Unternehmen, mit externer Begleitung etc.) und - angesichts der im Projektverlauf stattfindenden Entwicklungsprozesse - Ressourcen in einer nicht absehbaren Größenordnung. Im Rahmen des Projektes ist geplant, in jedem regionalen Kompetenzfeld prioritäre Maßnahmen von besonderer Bedeutung für die Fachkräftesicherung in der Branche umzusetzen: Aktuell sind folgende Maßnahmen geplant: Gesundheitswirtschaft: Gewinnung von Nachwuchskräften für die Pflegebranche: Berufsparcours der Gesundheitsberufe (3 x pro Jahr in der Region), Veröffentlichung: Gesundheitsberufe: Modern und zukunftsorientiert, Umsetzung des Konzeptes „Erfolgreich arbeiten in der Pflege“, IT-Branche: Entwicklung eines Career-Building-Programmes, Logistik: Weiterbildungskonzept im Lebensverlauf für internationale Anforderungen, Energiewirtschaft: Berufsorientierungstage Energiecamp, Maschinenbau/Metall: Regionale Kooperation mit der Aachener Werkzeugbau Akademie. Tourismus/Gastgewerbe: Konzept zur Integration von Berufsrückkehrerinnen in die Branche.

- **Kompetenzfeldübergreifende Maßnahmen**

z.B. Jobmessen, Pendleraktionstag, Standortwerbung für die Region, Ausbau der Plattform karriere.ac

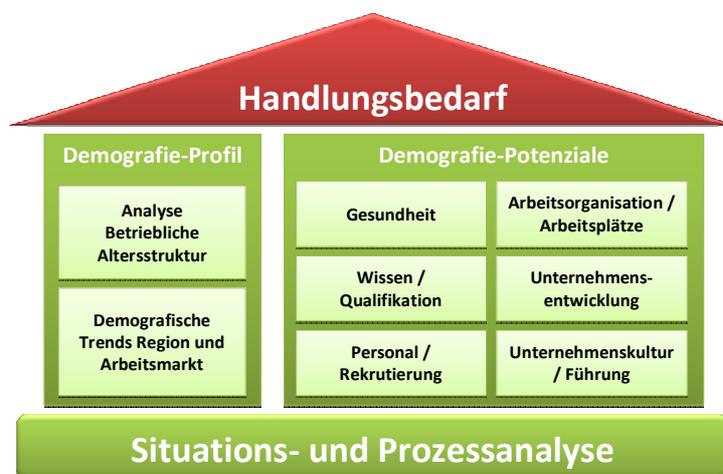
Der Handlungsansatz „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ wird von den Wirtschaftsförderungen der Gebietskörperschaften und der regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft AGIT verantwortet.

Fachkräfteberatung für die mittelständische Wirtschaft

In Verknüpfung mit dem Handlungsansatz „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ wird eine Fachkräfteberatung für kleine und mittelständische Unternehmen implementiert. Ausgehend von der Analyse, dass KMU häufig nicht über eine strategische Personalentwicklung verfügen, können externe Beratungsdienstleistungen einen Schlüsselfaktor darstellen, Unternehmen aufzuschließen und zu unterstützen, ihre Personalrekrutierungs- und Personalentwicklungsoptionen wahrzunehmen. Bei der Industrie- und Handelskammer Aachen und der Handwerkskammer Aachen wird jeweils eine Fachkräfteberatung installiert, die ausgehend von einer Analyse (Altersstrukturanalyse, Altersstruktur der Belegschaft im Wettbewerbsvergleich der Branche, regionaler Fachkräftecheck mit dem Fachkräftemonitor). Dazu werden der von den Industrie- und Handelskammern entwickelte „Demografie-Rechner“ sowie die Daten aus dem Fachkräftemonitoring eingesetzt. Ausgehend von den Analyseergebnissen wird eine Beratung zu den Handlungsfeldern Personalrekrutierung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Gesundheit,

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Unternehmenskultur/Führung durchgeführt. (vgl. Systematik des Managementtools der Initiative „Demografie aktiv“ in folgender Abbildung. Die Industrie- und Handelskammer plant 75 Beratungen pro Jahr, die Handwerkskammer geht von 50 Beratungen aus. Die Fachkräfteberatung der Industrie- und Handelskammer Aachen ist eine Erstberatung von ca. 1,5 Stunden pro Unternehmen. Zur Entwicklung von Maßnahmeplänen in Feldern mit Handlungsbedarf für die einzelnen Unternehmen können Anschlussberatungen (z.B. Qualifizierungsberatung für KMU, Potenzialberatung) in Anspruch genommen werden. Die Handwerkskammer Aachen wird vor allem im Handlungsfeld „Qualifizierungsberatung“ intensiv in die Beratung einsteigen.

Abb. 15: Demografie-Aktiv: Säulen der betrieblichen Demografie-Analyse



Quelle: GOM/TBS NRW 2011

Analyse des Bedarfes der regionalen Wirtschaft an Bildungskapazitäten und Sicherstellung entsprechender Angebote

Die Überprüfung des regionalen Bildungsangebotes im Hinblick auf die Erfordernisse der regionalen Wirtschaft und die Entwicklung angepasster und flexibler Formen von Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein präventiver Ansatz um die Behinderung wirtschaftlicher Dynamik durch Fachkräfteengpässe zu vermeiden. Die Analyse des Bedarfes der regionalen Wirtschaft an Bildungskapazitäten wird mit der Unternehmensbefragung im Rahmen des Projektes „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ für die Branchen mit besonders hohen Handlungserfordernissen zur Fachkräftesicherung erfolgen. In den regionalen Branchendialogen wird die Auswertung der Befragungsergebnisse präsentiert und gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen Handlungsansätze für angepasste und flexibler Angebote der Aus- und Weiterbildung erarbeitet, die von den Akteuren der regionalen Fachkräfteinitiative weiter entwickelt werden.

Weiterqualifizierung von Beschäftigten

Die Weiterqualifizierung von Beschäftigten ist eine zentrale Strategie zur Vermeidung von Fachkräftemangel: Sie kann den Mismatch zwischen den



für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Unternehmen notwendigen Qualifikationen und den Kompetenzen der Beschäftigten verhindern. Aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft steigen die Anforderungen an die Beschäftigten ständig; die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit nimmt zu. Die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen allerdings ist zuletzt sogar wieder rückläufig: 44% der Unternehmen in Deutschland haben sich 2009 an betrieblicher Weiterbildung beteiligt, während es im Vorjahr noch 49% waren.⁴³ Am geringsten ist erwartungsgemäß die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in KMU mit weniger als zehn Beschäftigten (36%). Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen insgesamt steigt bestenfalls geringfügig auf einem niedrigen Niveau: Im Jahr 2008 beteiligten sich 20,9% aller Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung. Die Beteiligungsquoten differieren zudem sehr deutlich nach Alter und Bildungsniveau: Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen sinkt ab einem Alter von 40 Jahren, die höchste Beteiligung ist bei den Akademiker/innen (37,7%), die geringste bei den Erwerbstätigen ohne Ausbildung (6,5%) zu verzeichnen.⁴⁴ Aufbauend auf die positiven Erfahrungen bei der Weiterqualifizierung Beschäftigter mit den Programmen Bildungsscheck NRW und WeGebAU wird die Region Aachen während der Fachkräfteinitiative ihre Strategie für die Weiterqualifizierung von Beschäftigten vor allem im Hinblick auf die Bedarfe der Unternehmen aus den regionalen Kompetenzfeldern und weiterer Branchen mit hohem Fachkräftebedarf weiterentwickeln. Eine Rolle für die Umsetzung wird mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen neben der Entfristung der Weiterbildungsförderung für ältere Arbeitnehmer/innen auch die Möglichkeit bieten, die Weiterbildung für Arbeitnehmer/innen unter 45 Jahren zu fördern, wenn der Arbeitgeber 50 Prozent der Kosten trägt.

Newcomerservice

Die Stadt Aachen baut für Fachkräfte, die eine Tätigkeit in Aachen aufnehmen wollen, und deren Familien einen umfassenden Newcomerservice auf. Dieser Service umfasst nicht nur Informationen über das Arbeiten, Wohnen und Leben in Aachen, sondern zentral die Einrichtung einer „One-Stop-Agency“, in der alle städtischen Dienstleistungen aus einer Hand für die neu ankommenden Fachkräfte und deren Familien angeboten werden. Netzwerke und Veranstaltungen für Newcomer runden den Service ab. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative der Region Aachen wird die Möglichkeit geprüft, diesen umfassenden Newcomerservice auf weitere Gebietskörperschaften in der Region auszuweiten.⁴⁵



Flexibilität und Mobilität von Beschäftigten

Die Erwerbstätigen und deren Mobilitätsbereitschaft sind in der Region Aachen in den letzten zwanzig Jahren deutlich gestiegen. Das Pendlersaldo hat sich von knapp 30.000 auf mehr als 50.000 Auspendler erhöht und auch innerregional besteht ein intensiver Pendlerverkehr zwischen den 46 Städten und Gemeinden der Region.⁴⁶ Während die Pendlerverflechtung zwischen der Stadt und dem ehemaligen Kreis Aachen dominant ist, verzeichnen die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg

⁴³ BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 299

⁴⁴ Ebenda, S. 291

⁴⁵ Vgl.: z.B. Fachkräfteinitiative der Region Ems-Achse, die sogenannte Fachkräftemanager in allen Kreisen der Region installiert hat. www.emsachse.de

⁴⁶ Im Zeitraum von 1987 bis 2006, aus: Industrie- und Handelskammer Aachen, Pendleratlas Region Aachen, S. 13

eine hohe Zahl an Auspendlern in die umliegenden Regionen (vor allem Stadt Köln, Mönchengladbach, Rhein-Erftkreis, Düsseldorf). „Das gestiegene Pendlervolumen erfordert ein modernes Mobilitätskonzept für eine nachhaltige Verkehrsentwicklung. Die Aachener Region (...) muss den Anspruch haben (...) für pendelnde Arbeitnehmer interessant zu bleiben und entsprechende Verkehrsinfrastrukturen zur Verfügung zu stellen. Gerade vor dem Hintergrund (...) der Fachkräftesicherung spielen Fragen nach der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes für die Beschäftigten, die Unternehmen und die Kommunen eine immer größere Rolle.“⁴⁷ Die hohe Abhängigkeit vom Individualverkehr vor allem in den ländlichen Räumen der Region und zu Randzeiten stellt einen hindernden Faktor für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit dar. Je höher die Mobilitätskosten in der Relation zum Einkommen sind, umso stärker die hemmende Wirkung. Kommt eine ungünstige Relation zwischen zeitlichem Mobilitätsaufwand und des für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehenden Zeitkontingents hinzu, zum Beispiel bei Menschen mit Familienverpflichtungen, ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nur unter der Voraussetzung realisierbar, dass entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Region Aachen wird im Rahmen der Fachkräfteinitiative Arbeitgeber vor allem in den Flächenkreisen beraten, um Mobilitätsnachteile durch die Einführung betrieblicher Mobilitätskonzepte, flexibler Arbeitszeiten und –orte und betriebsnaher Kinderbetreuungsangebote auszugleichen. Diese Beratungsleistungen und flankierende Veranstaltungsangebote werden mit den Ressourcen aus den Projekten „Fachkräfteberatung für die mittelständische Wirtschaft“, „Fachkräfteentwicklung in den regionalen Kompetenzfeldern“ und des Kompetenzzentrums Frau und Beruf ermöglicht.

Für die Region Aachen ist es außerdem von hoher Relevanz, die Mobilitätsbereitschaft von Fach- und Führungskräften, insbesondere der Absolventinnen und Absolventen der Aachener Hochschulen, in die Unternehmen in der gesamten Region zu steigern. Hierzu werden mit den laufenden Projekten karriere.ac – Talentmanagement in Zukunftsbranchen und TeTRRA – Technology Transfer and Recruiting in Rural Areas eine Reihe von Aktivitäten umgesetzt, Studierende und Unternehmen in Kontakt zu bringen.

Die Erhöhung der beruflichen Flexibilität von Beschäftigten ist ein weiterer Ansatz zur Verhinderung von Fachkräftengpässen und –mangel⁴⁸ und zugleich von der Gefahr, dass die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten nicht an die sich ständig wandelnden Anforderungen im wirtschaftlichen und technologischen Wandel angepasst sind. Die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus und Branchen wird im Rahmen der bestehenden Förderinstrumente (Bildungsscheck, Qualifizierungsberatung in Unternehmen, WeGebAU verfolgt), die Erhöhung des Interesses von Arbeitnehmern zur berufsflexiblen Beschäftigung ist auch von der Bereitschaft der Arbeitgeber abhängig, die Fokussierung auf rigide Berufsfelder und Ausbildungsverläufe aufzugeben. Die Fachkräfteinitiative in der Region Aachen unterstützt kleine und mittlere Unternehmen in den

⁴⁷ Ebenda, S. 9

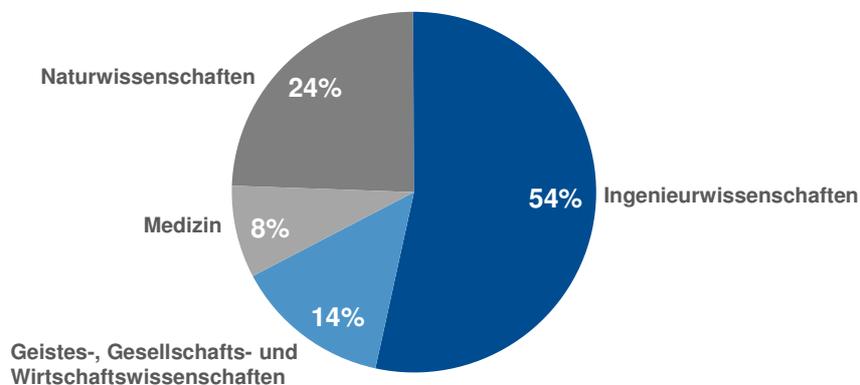
⁴⁸ Siehe auch: <http://www.bibb.de/de/56363.htm>

Personalmanagementnetzwerken bei der Einführung von Methoden der Kompetenzdiagnostik: „Die besten Chefs suchen Talente und keine Lebensläufe.“⁴⁹

3.4 Handlungsfeld 4: Studentinnen und Studenten: Von High Potentials über Studienabbrecher/innen bis zu Alumni – Fachkräfte für die Region

Mehr als 41.000 Studierende an der RWTH Aachen, der FH Aachen sowie der Katholischen Hochschule NRW (Standort Aachen) und der Musikhochschule Köln (Standort Aachen) zählt die Region Aachen. Der räumliche Schwerpunkt der Hochschullandschaft liegt in der Städteregion Aachen und im Kreis Düren, aber auch der Kreis Euskirchen hat eine Niederlassung der FH Aachen.⁵⁰ „Der fachliche Schwerpunkt der RWTH Aachen“ als eine der bedeutendsten Technischen Hochschulen Europas mit ihren rund 32.200 Studierenden „liegt ausdrücklich auf den Ingenieurwissenschaften, wobei auch die Naturwissenschaften und die Medizin einen hohen Stellenwert einnehmen. (...) Die FH Aachen mit den Standorten Aachen und Jülich zählt mit ihren zehn differenzierten Fachbereichen und 9.500 Studierenden zu den größten und innovativsten Fachhochschulen Deutschlands.“⁵¹ Auch hier liegt der Schwerpunkt in den MINT-Fächern, darüber hinaus gibt es Studiengänge in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung.

Abb. 16: RWTH Aachen: Verteilung der Studierenden im WS 10/11 nach Wissenschaftsbereichen



Quelle: RWTH Aachen, Foliensatz 2011

Insgesamt 32.240 Studierende

Fast 5.000 AbsolventInnen⁵² verlassen die Hochschulen jährlich mit einem akademischen Abschluss.⁵³ Nach Einschätzungen der regionalen Akteure und Hochschulvertreter sind maximal 30% der Absolventen und Absolventinnen anschließend in Unternehmen der Region beschäftigt. Die Zahl der Studienabbrecher/innen an den Hochschulen der Region ist nicht abschließend bekannt. Bundesweit brechen 21% der Studierenden ihr Studium vorzeitig ab und verlassen die Hochschule

⁴⁹ www.talentfrogs.de

⁵⁰ „Dabei profitiert die Region auch von der euregionalen Zusammenarbeit: An fünf Universitäten, 15 Fachhochschulen sowie unzähligen Forschungslaboratorien und Entwicklungszentren arbeiten nahezu 50.000 Wissenschaftler/innen; mehr als 100.000 Studierende werden hier ausgebildet.“ (Regionales Entwicklungskonzept für die Region Aachen, April 2010, S. 18)

⁵¹ Regionales Entwicklungskonzept für die Region Aachen, April 2010, S. 19

⁵² RWTH 2010: 3547, FH 2010: ca. 1000

⁵³ Ohne Promotionen

ohne Abschluss.⁵⁴ Die Abbruchzahlen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind im Vergleich besonders hoch. Ein Viertel der Studienanfänger 1999-2001 aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen führte das Studium nicht zum Abschluss. In den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften sind es 28 Prozent.⁵⁵ In Nordrhein-Westfalen ist die Erfolgsquote der Studierenden besonders gering. Das Statistische Bundesamt verzeichnet, dass nur 64,7⁵⁶ Prozent aller Studienanfänger ihr Studium erfolgreich abschließen. Überträgt man die durchschnittliche Studienabbruchquote auf den Studienstandort Aachen würde dies bedeuten, dass gut 2000 Studierende pro Jahr ihr Studium abbrechen. Da es sich um einen technisch orientierten Hochschulstandort mit einer Excellenzuniversität handelt und die Abbruchquote eher deutlich höher anzusetzen ist – die RWTH Aachen geht von einer Absolventenquote von zur Zeit insgesamt maximal 60% aus –, ist von mindestens jährlich 3000 - 3500 Studienabbrecher/innen, die nach alternativen Bildungswegen suchen, auszugehen.

Die Region verfolgt im Handlungsfeld „**Studentinnen und Studenten: Von High Potentials über Studienabbrecher/innen bis zu Alumni: Fachkräfte für die Region**“ folgende Ziele und Handlungsansätze:

- Senkung der Studienabbruchquoten, 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.⁵⁷
- Nutzung des Potenzials von Studienabbrechern: Auch wenn wir in Zukunft geringere Studienabbrüche zu verzeichnen haben werden⁵⁸: Die Region Aachen kann das Potenzial von Studienabbrechern stärker als bisher nutzen und sie mit attraktiven Programmen für die Berufsbildung in der Region gewinnen. So kann erwirkt werden, dass Studienabbrecher, die zum Studieren nach Aachen gekommen sind, die Region nicht wieder verlassen, sondern vor Ort ausgebildet werden und idealerweise auch als Fachkräfte erhalten bleiben. Dabei gilt es, bereits erbrachte Studienleistungen anzuerkennen und auf eine erhöhte Leistungsbereitschaft zu setzen. Es gilt Berufsfelder zu identifizieren, die eine Anerkennung bereits vorhandener Kenntnisse ermöglichen und für Studienabbrecher eine attraktive Alternative bieten, wie zum Beispiel gute Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Stadt Aachen hat in Zusammenarbeit mit Partnern das Modellprojekt „SWITCH – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher“⁵⁹ entwickelt. In nur 18 Monaten können Studienabbrecher/-innen der MINT-Fächer mit mindestens 20 Credit Points in Aachen eine duale Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung (IHK) absolvieren. Das Modell wird auf weitere Studienfächer und Ausbildungsberufe übertragen. Die Umsetzungsverantwortung übernimmt die Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen. Aktuell ist hier keine Landesförderung geplant; die Region behält sich allerdings vor, im weiteren Prozessverlauf den Handlungsplan zu diesem Thema anzupassen.



⁵⁴ Hochschulinformationssystem GmbH (HIS) 2008: Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen

⁵⁵ Ebenda

⁵⁶ Ebenda

⁵⁷ Weitere Informationen: www.rwth-aachen.de/excellenzlehre und www.teaching-learning.eu und www.fh-aachen.de

⁵⁸ Die RWTH Aachen zielt im Rahmen ihres Programmes „Exzellente Lehre“ auf eine Absolventenquote von 75% overall.

⁵⁹ www.aachen.de/switch

- Gewinnung der Absolventen der Hochschulen für die Unternehmen der mittelständischen Wirtschaft in der Region. Dieses Ziel wird im Handlungsfeld 3 „Gewinnung und Sicherung von Fachkräften für kleine und mittlere Unternehmen in der Region / in den regionalen Kompetenzfeldern“ bearbeitet. Die regionalen Aktivitäten, Studierende der Hochschulen frühzeitig mit KMU der Region in Kontakt zu bringen werden fortgesetzt und ausgebaut.
- **Alumni: Ein ungenutztes Potenzial für die Fachkräftesicherung in der Region Aachen:** Unter der Annahme, dass von den aktuell jährlich 4.500 Absolventen der RWTH Aachen und der FH Aachen nur maximal 1.500 in Unternehmen in der Region beschäftigt sind, stellen die Alumni der Hochschulen, die bundesweit und auch international ihre berufliche Laufbahn gestartet haben, ein bislang ungenutztes Potenzial für die Fachkräftesicherung in der Region dar. Die RWTH Aachen und die FH Aachen werden gemeinsam Strategien und Instrumente entwickeln, um abgewanderte Akademiker/innen für die Rückkehr an ihren Studienort zu gewinnen. Es erfolgt eine Konzentration auf die Absolventinnen und Absolventen der vergangenen zehn Jahre aus den Fakultäten, die von der regionalen Wirtschaft in hohem Maße nachgefragte Akademiker/innen ausgebildet haben. (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Maschinenwesen, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen).
- Die Erschließung der Potenziale der internationalen Studierenden ist ein weiteres Ziel, das im Handlungsfeld 7 bearbeitet wird.

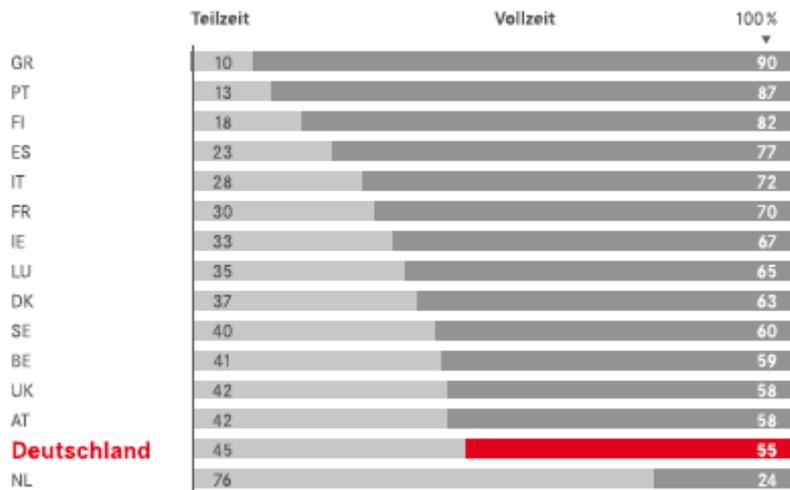
3.5 Handlungsfeld 5: Frauenerwerbstätigkeit steigern

Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens teilzeitbeschäftigter Frauen ist eines der zentralen Handlungsfelder zur Steigerung des Fachkräfteangebotes für die Region Aachen: „Trotz steigender Erwerbsbeteiligung hat sich das Erwerbsvolumen der weiblichen Beschäftigten nicht erhöht, die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen ist somit einer steigenden Anzahl von Arbeitsverhältnissen mit nur geringem Stundenvolumen und einer Umverteilung des weiblichen Arbeitsvolumen unter den weiblichen Beschäftigten einhergegangen“, stellt das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in seinem Wettbewerbsaufruf für die Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW fest. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrer zu Beginn des Jahres 2011 veröffentlichten Publikation „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ festgehalten, dass „von den erwerbstätigen Frauen (...) hierzulande nur 55% einer Vollzeitbeschäftigung nach gehen“. und zudem Teilzeitkräfte in Deutschland mit 18,5 Stunden durchschnittlich die niedrigste Wochenarbeitszeit der Eu-15-Staaten haben.

Grafik 10:

Nur gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeitet Vollzeit – in fast allen anderen EU-Ländern sind es mehr

Anteil, in Prozent



QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung)

Die Strukturdaten für die Region Aachen

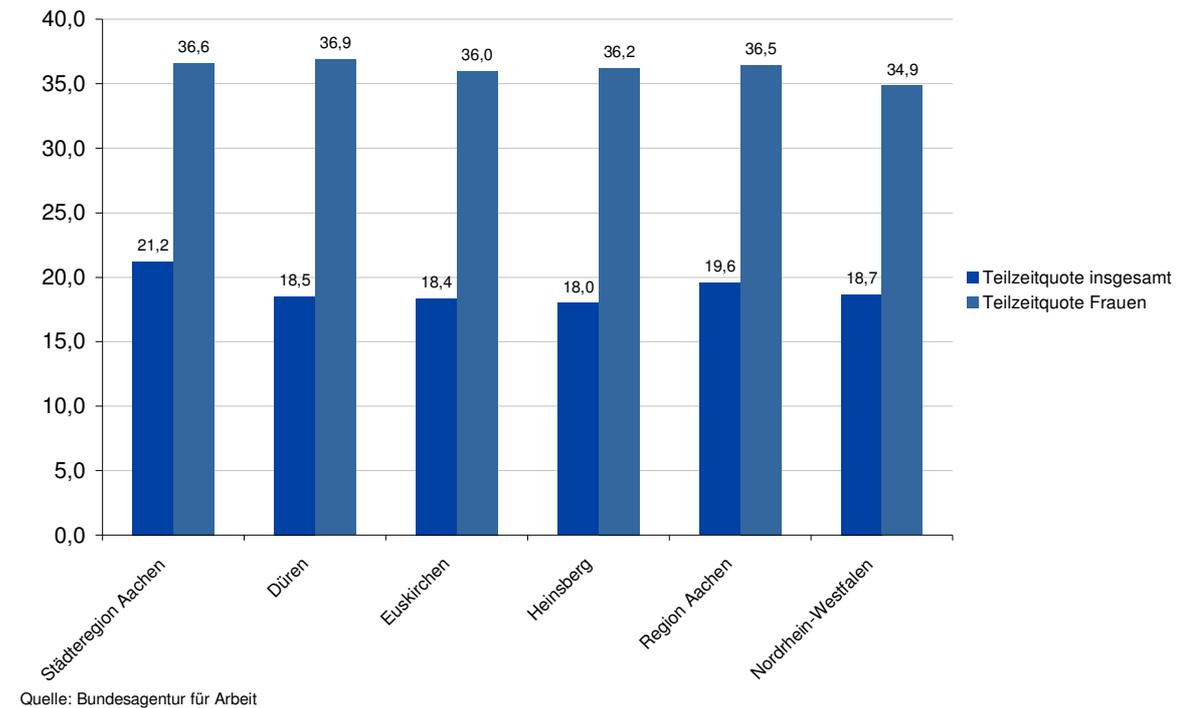
- weisen erstens auf eine niedrige Frauenbeschäftigungsquote von 40,6 % (Städteregion 40,5%, Düren 40,9%, Euskirchen 42,8%, Heinsberg 38,7%, im NRW- (43,6%) und deutschlandweiten Vergleich (47,5%)⁶⁰ hin.
- Auch die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt mit 58,3% (Städteregion 59,0%, Düren 60,2%, Euskirchen 58,4, Heinsberg 54,8%) deutlich unter dem Landesschnitt von 61,7%.⁶¹
- Die Teilzeitquote⁶² von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen liegt mit 36,5% über dem Landesschnitt von 34,9%.

⁶⁰ Stand: 30.06.2010 - BA

⁶¹ IT NRW: Erwerbstätige am Wohnort 2009

⁶² Die Teilzeitquote ist ein Indikator, der das Ausmaß der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung am personellen Gesamtvolumen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beschreibt.

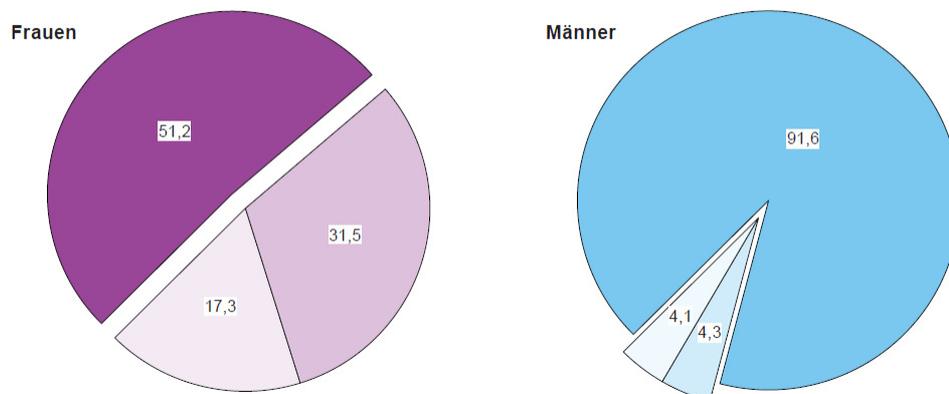
Abb. 17: Teilzeitquote von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in der Region Aachen im Vergleich zu NRW (Stand: 30.06.2010)



- Bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen liegt die Teilzeitquote allerdings wesentlich höher. Die NRW-Daten zeigen, dass knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (48,8%) einer Teilzeitbeschäftigung nach gehen. Bei den Männern sind es lediglich 8,4 %. Prekär erscheint die Situation, v.a. vor dem Hintergrund, dass 17,3% der in Teilzeit arbeitenden Frauen einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Abb.18: Abhängig erwerbstätige Frauen und Männer*) in NRW 2008 nach Vollzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit)**

■ ■ Vollzeit
 ■ ■ Teilzeit ohne geringfügige Beschäftigung
 ■ ■ Teilzeit als geringfügige Beschäftigung1)



*) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren – **) Ergebnisse des Mikrozensus – 1) als einzige bzw. hauptsächliche Tätigkeit

Grafik: IT.NRW

Quelle: MGEPA (2010): Qualifikation und Erwerbsbeteiligung von Frauen in Nordrhein-Westfalen 1997 – 2008. Datenreport. Veröffentlichungsnummer 074, S. 54

Die Region Aachen verfolgt im Handlungsfeld „Frauenerwerbstätigkeit steigern“ folgende Ziele:

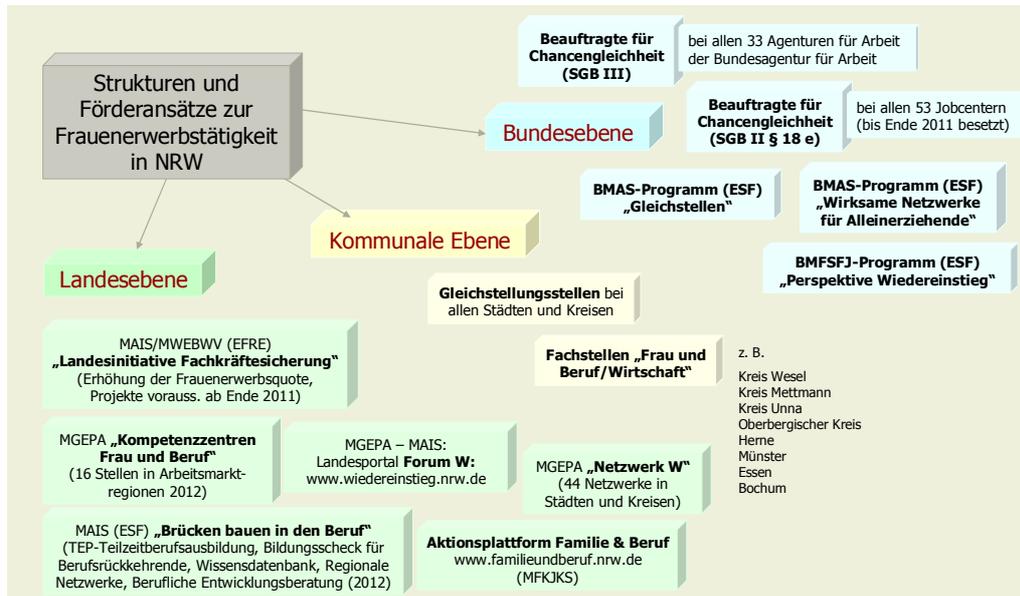
- Steigerung der Frauenerwerbstätigen- und Beschäftigungsquote in der Region
Würde es der Region gelingen, die Beschäftigungsquote von Frauen bis 2020 auf den aktuellen NRW-Schnitt zu steigern, würde das alleine ein **zusätzliches Potenzial** für mehr als **10.000** sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bedeuten.
- Erhöhung des Arbeitszeitvolumens teilzeitbeschäftigter Frauen⁶³

Um diese Ziele zu erreichen, muss die Region Aachen alle Potenziale nutzen: Beschäftigte Frauen in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung, Berufsrückkehrerinnen, Alleinerziehende (vor allem arbeitssuchende, arbeitslose und Beschäftigte mit ALG-II-Aufstockung), Arbeitslose (auch ohne Leistungsbezug). Mit dem Angebot des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einrichtung eines Kompetenzzentrums Frau und Beruf in jeder Arbeitsmarktregion des Landes bietet sich die Chance, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch zu einem Bestandteil der regionalen Fachkräftesicherungsstrategien zu machen und dabei auf zusätzliche Kompetenzen und Ressourcen zurückgreifen zu können. Da das regionale Kompetenzzentrum Frau und Beruf auch nach den Vorgaben des Ministeriums für Gesundheit, Pflege, Emanzipation und Alter des Landes NRW Analyse, Beratung, Projektentwicklung und weitere Dienstleistungen für die Partner der regionalen Fachkräfteinitiative bieten soll und der Lenkungsausschuss die enge Verknüpfung beider Programme beschlossen hat, wird das Kompetenzzentrum Frau und Beruf in der Region Aachen im Netzwerk der regionalen Fachkräfteinitiative umgesetzt. Zentral beteiligt ist die frauenpolitische Infrastruktur bislang vor allem über den Gender-Mainstreaming-Ausschuss (Gleichstellungsstellen Städte und Kreise) und über die Beauftragen für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Eine Verknüpfung mit allen Strukturen und Förderansätzen zur Frauenerwerbstätigkeit ist in der Umsetzung der Fachkräfteinitiative über das Kompetenzzentrum Frau und Beruf zu leisten.

⁶³ Teilzeitarbeitskräfte in Deutschland haben mit durchschnittlich 18,5 Stunden die niedrigste Wochenarbeitszeit in allen EU-15-Ländern. (Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, S. 33). Für die Region Aachen sind aktuell keine Zahlen berechnet. Es wird Aufgabe des Kompetenzzentrums Frau und Beruf sein in Kooperation mit Landesinstitutionen eine Datenbasis für die regionalen Akteure zu schaffen, die es ermöglicht, das Ziel „Erhöhung des Arbeitszeitvolumens beschäftigter Frauen zu quantifizieren.“

Abb. 19: Strukturen und Förderansätze zur Frauenerwerbstätigkeit in NRW

Grafische Darstellung



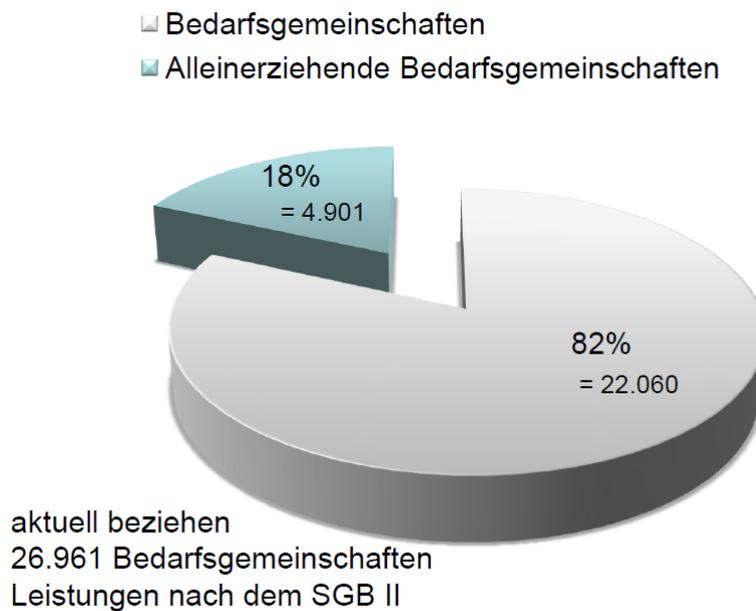
G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Folie 3

Die Trägerschaft für das Kompetenzzentrum Frau und Beruf übernimmt im Auftrag der Region die regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft AGIT in Kooperation mit den Gebietskörperschaften. Die Region hat in der Konzeptentwicklung für das Kompetenzzentrum Frau und Beruf bereits Handlungsfelder festgelegt:

- Regionale Kompetenzfelder entwickeln – Frauenkompetenzen nutzen: Hier kommt es vor allem darauf an, hoch qualifizierte Frauen für die Wachstumsbranchen in der Region zu gewinnen.
- Personalentwicklung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Entwicklung von Aufstiegsperspektiven: Hier ist vor allem der Ausbau von Beratungs- und Serviceleistungen für KMU zur Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung gefragt (vgl.: www.aachener-familienservice.de)
- Wiedereinstieg, besonders von Akademikerinnen mit langen Familienphasen: Ein hohes Potenzial, da viele Akademikerinnen den Arbeitsplätzen ihrer Männer in die Region gefolgt sind. (Qualifizierung in Verknüpfung mit Kompetenzfeststellung und Einführung eines Zertifikates „Erfolgreiche Berufsrückkehr“ durch die IHK Aachen)
- Von Ungelernten zu Fachkräften (Teilzeitausbildung, modulare Nachqualifizierung, Ausbildung für Ältere im SGB-II-Bezug)
- Berufsperspektiven für Alleinerziehende (Übertragung des Netzwerkes wirksamer Hilfen für Alleinerziehende in der Städteregion und der 15jährigen Erfahrung aus den Netzwerk für Alleinerziehende Düren auf die gesamte Region vor allem im Hinblick auf die Sicherstellung von Kinderbetreuung, Berufsausbildung für Alleinerziehende)

Abb. 20: Anteil der Alleinerziehenden im Jobcenter Städteregion Aachen



Quelle: Kreisreport – Der Arbeitsmarkt im März 2011, Darstellung: Jobcenter Städteregion Aachen

- Potenziale von Migrantinnen weiter erschließen
- Potenziale von Studienabbrecherinnen für Ausbildung gewinnen (Übertragung von Switch auf kaufmännische Berufe)
- Zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens teilzeit- und geringfügig Beschäftigter Frauen sind Beratungsdienstleistungen zu entwickeln.
- Die Entwicklung von Lösungsansätzen zu den hemmenden Rahmenbedingungen für eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit Kinderbetreuung (vor allem in Randzeiten, U3) Mobilität (vor allem im ländlichen Raum) wird eine weitere Aufgabe sein.

Mit Start des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Anfang 2012 erteilt die Region priorisierte Aufträge zur Projekt- und Konzeptentwicklung in den einzelnen Handlungsfeldern. Da absehbar ist, dass nicht alle Handlungsansätze durch Aktivitäten der Beteiligten an der Fachkräfteinitiative finanziell abgedeckt werden können, sind für März 2011 ein bis zwei Projektanträge im Rahmen des Programms „Fachkräftesicherung in NRW“ zu erwarten.

3.6 Handlungsfeld 6: Vom MINT-Nachwuchs bis zum externen Ausbildungsmanagement - Junge Talente

Die Zahl der Schulabgänger/innen in der Region Aachen wird in den nächsten Jahren deutlich sinken. Während 2010 noch fast 14.500 Schulabgänger/innen 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“⁶⁴, den geringsten Rückgang hat die Stadt Aachen mit 13,1 Prozent zu erwarten.

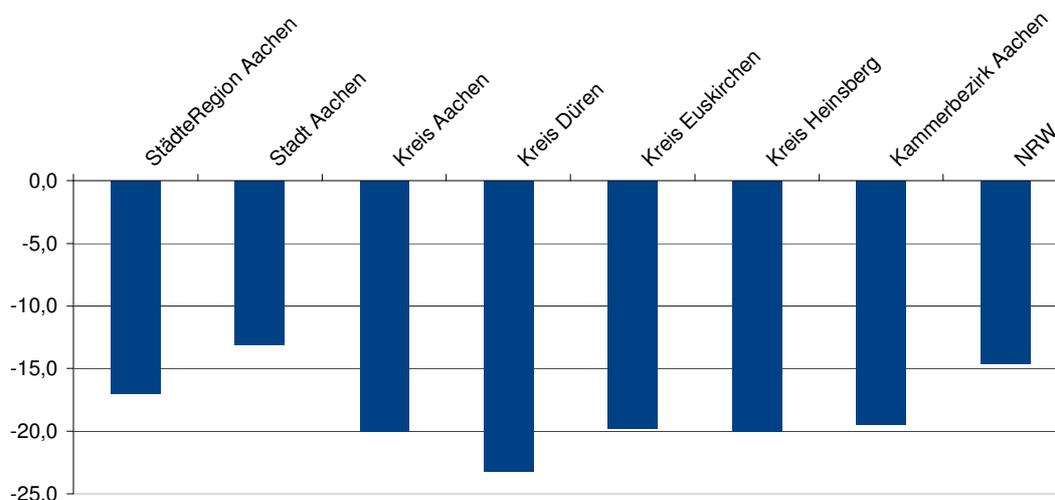
⁶⁴ IHK Aachen: Fachkräfte sichern – jetzt! Hintergrund zum Fachkräftebedarf in der Region Aachen, Juli 2011

Tabelle 3: Voraussichtliche Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger 2010 - 2020

	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

Quelle: IT NRW

Abb. 21: Veränderung der Schulabgänger von 2010 bis 2020 in Prozent



Quelle: IT NRW⁶⁵

Der zu erwartende Absolventenrückgang aus den allgemeinbildenden Schulen liegt in der Region Aachen damit deutlich über dem NRW-Schnitt (14,6 Prozent). Die Industrie- und Handelskammer Aachen geht auf der Basis der durchschnittlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Verhältnis zur Entwicklung der Schulabgänger davon aus, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse 2020 im Vergleich zu 2010 in der Region um 19,3 Prozent zurückgehen wird. „Das bedeutet, dass jeder fünfte Ausbildungsplatz im Vergleich zu heute unbesetzt bleibt. Der Fachkräftemangel wird sich somit drastisch verschärfen.“⁶⁶

Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung geeigneter Bewerber/innen für eine duale Ausbildung eine Schlüsselfrage, der sich die Partner im Ausbildungskonsens NRW und auch in der Region Aachen stellen: Damit einher geht das zentrale Ziel jungen Menschen eine verbindliche Ausbildungsperspektive zu geben. Zugrunde liegt die Gestaltung eines effizienten Systems des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf. Diesbezüglich hat sich der Ausbildungskonsens NRW auf folgende Eckpunkte geeinigt, wobei alle Partner in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereichen dazu beitragen:

- eine nachhaltige Studien- und Berufsorientierung für alle Schüler/innen zu verankern,

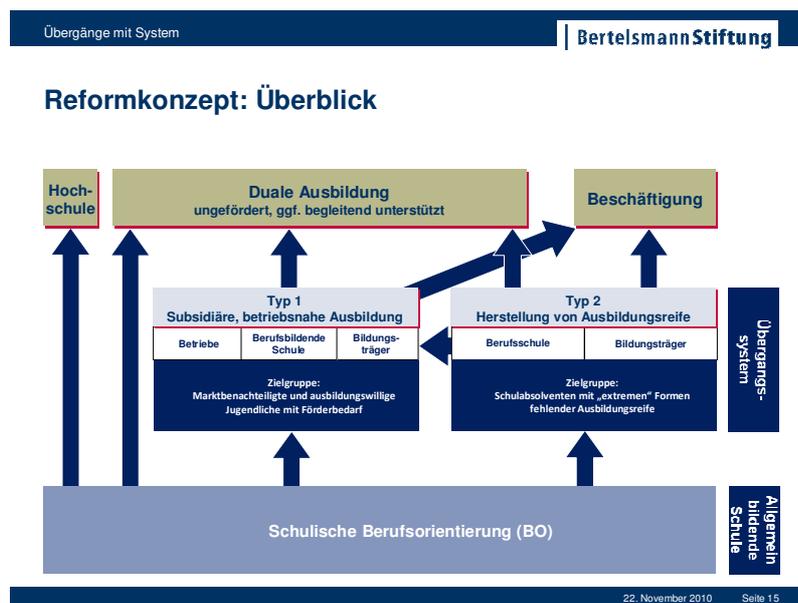
⁶⁵ Abbildung aus: ebenda

⁶⁶ ebenda

- den Übergang von der Schule in Beruf und Studium durch schlanke und klare Angebotsstrukturen zu systematisieren,
- die Chancen einer dualen Berufsausbildung transparenter zu machen und die Attraktivität beruflicher Aus- und Weiterbildung weiter zu steigern,
- Ausbildungsangebote im direkten Anschluss an den Besuch der allgemeinbildenden Schule bzw. an Maßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsreife bereit zu stellen
- und dabei alle Jugendlichen mit und ohne Förderbedarf im Rahmen eines Gesamtkonzeptes möglichst rasch in Ausbildung und Arbeitsmarkt zu integrieren,
- die Attraktivität der beruflichen Bildung durch die Bewerbung der rechtlichen Rahmenbedingungen zum erleichterten Hochschulzugang für beruflich qualifizierte zu erhöhen,
- die derzeit existierenden zahlreichen Angebote im Übergangssystem zu Gunsten des direkten Einstiegs in Ausbildung deutlich zu reduzieren.

Der Schwerpunkt soll künftig in der präventiven Gestaltung liegen und die vor allem nachsorgende Betrachtung des Ausbildungsmarktes ersetzen. Das systematische Übergangssystem Schule-Beruf orientiert sich an einem Modell der Bertelsmannstiftung:

Abb. 22: Überblick Reformkonzept Übergang Schule/Beruf



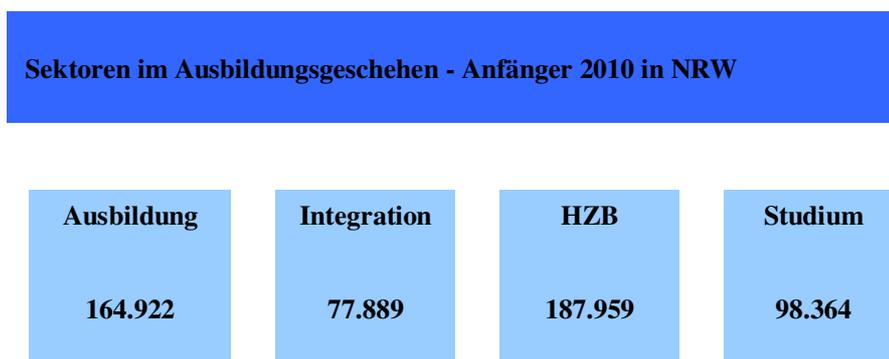
Quelle: Bertelsmann-Stiftung

Die Umsetzung dieser Neugestaltung erfolgt mittels kommunaler Koordinierung landesweit und wird ab Herbst 2011 in sieben sogenannten „Referenzkommunen“ praktiziert. Die Städteregion Aachen ist als eine dieser Referenzkommune ausgewählt und wird die Aufgabe übernehmen. Parallel wird in den Berufskollegs zum Schuljahr 2013/2014 eine Reform der Bildungsgänge stattfinden, mit dem Ziel mehr modulare Ausbildung anzubieten – Stichwort: umgekehrter Dualismus. Im Hinblick auf die vorgenannte Neugestaltung, die auf kommunaler Ebene koordiniert werden soll, ist die Region Aachen gut aufgestellt: In den vergangenen Jahren haben die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie die Städteregion Aachen bereits Strukturen geschaffen um das

Übergangsgeschehen transparenter und effizienter zu gestalten: Jede Gebietskörperschaft hat ein Regionales Bildungsbüro eingerichtet, welches in den Kreisen Düren und Euskirchen jeweils durch ein BMBF-Projekt „Regionales Übergangsmanagement“ verstärkt wird, in der Städteregion Aachen durch das BMBF-Projekt Lernen vor Ort. Die enge Vernetzung der regionalen Akteure als Grundvoraussetzung für positive Entwicklungen wurde intensiv befördert. Mit der Regionalagentur Aachen versteht man sich als gemeinsame Plattform im regionalen Übergangsmanagement und sieht sich in einer „kommunalen Verantwortungsgemeinschaft“.

Der Erfolg der Neugestaltung des Übergangssystems Schule und Beruf, wird sich daran messen lassen müssen, ob es gelingt, relevant mehr Jugendliche nach dem Abschluss der Sekundarstufe I in eine Ausbildung zu vermitteln. Die Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Bundes und der Länder zeigen, dass in Nordrhein-Westfalen trotz rückläufiger Tendenz immer noch fast 78.000 Jugendliche im Übergangssystem zu finden sind und auch für einen Teil der jungen Menschen, die nach dem Abschluss der Sek. I die Hochschulzugangsberechtigung an einer allgemein- oder berufsbildenden Schule erwerben, ist die direkte Berufsausbildung die sinnvollere Alternative.⁶⁷

Abb. 23: Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2010 nach Sektoren in NRW⁶⁸



Quelle: Statistisches Bundesamt – Eigene Darstellung

Weitere Handlungsansätze:

- Vor dem dargestellten Hintergrund ist der Ausbau der FOR+ Initiative ein weiterer Handlungsansatz in der Region Aachen: FOR+ ist eine Initiative der Industrie- und Handelskammern Aachen, Bonn, Düsseldorf, Köln und Mittlerer Niederrhein, die von zahlreichen Unternehmen der Region unterstützt wird. Ziel ist, Jugendlichen mit Fachoberschulreife mit einer qualifizierten Berufsausbildung den Start ins Berufsleben zu erleichtern. Die Initiative bietet Jugendlichen eine echte Alternative zur Fortsetzung der schulischen Laufbahn an den Berufskollegs, die für viele von ihnen der falsche Weg ist.
- Ausbau der Berufsorientierung an Gymnasien; Aktivitäten zur Elternarbeit sollten eingeschlossen sein

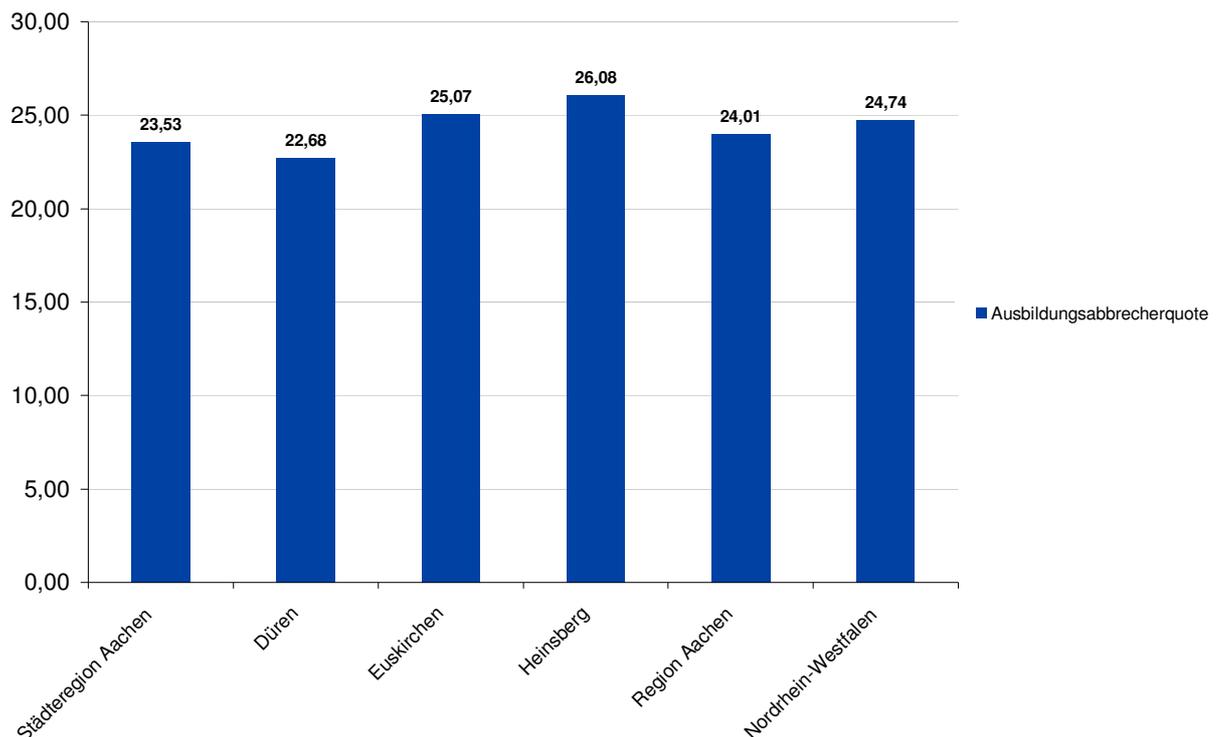
⁶⁷ Zu wenig bekannt ist auch, dass die Fachhochschulreife auch gleichzeitig mit der bestandenen Berufsabschlussprüfung erworben werden kann und die Aufnahme eines Studiums in NRW seit 2010 auch ohne Fachhochschulreife möglich ist.

Siehe: http://www.zukunft-sofort.de/fhr_studium.php und www.innovation.nrw.de

⁶⁸

- 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.

Abb. 24: Ausbildungsabbrecherquote (Lösungsquote) 2009⁶⁹



Quelle: IT.NRW

- Strategien zur Sicherstellung eines umfangreichen Berufsschulangebotes in der Region im Hinblick auf die Vermeidung von hohen Auspendlerquoten Jugendlicher während der Ausbildung.
- Entwicklung weiterer dualer Studiengänge
- 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. Die Region Aachen hat gute Erfahrungen gemacht mit dem Aufbau eines Berufsmarketings für die Gesundheitsberufe und wird diese Aktivitäten im Handlungsfeld 3 für weitere Berufe in den regionalen Kompetenzfeldern aufbauen.

Die Nachwuchsgewinnung für den MINT-Sektor (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bildet eine weitere Priorität in der Region Aachen. In den letzten Jahren hat die Region

⁶⁹ Zu beachten ist, dass in die Berechnung der Lösungsquote auch Vertragslösungen einfließen, die zu Beginn der Ausbildungen aufgrund von mehrfach abgeschlossenen Ausbildungsverträgen notwendig werden.

Aachen - mit Unterstützung von Land und Bund - ihre Aktivitäten in diesem Bereich deutlich ausgeweitet:

- Einrichtung der RWTH Aachen Education Labs InfoShere und RoboScope sowie des zdi-zentrums antalive – Angewandte Naturwissenschaft und Technik live erleben). RWTH und FH Aachen bieten Schüler/innen aus der Region umfangreiche eigene Angebote und beteiligen sich an bundesweiten Programmen, wie beispielsweise der Initiative „Tastemint – Ein Potenzialassessmentverfahren für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe zur Studienwahl“ oder dem Mentoring-Programm „Tandemkids“ für Schüler/innen der 7./8. Jahrgangsstufe.
- Die Sparkasse Aachen, die Bürgerstiftung Aachen und die Vereinigten Unternehmerverbände haben bereits 2008 das „Aachener Modell zur frühen Förderung begabter und hochbegabter Kinder“ gestartet. Und auch die Vereinigten Industrieverbände für die Kreise Düren/Euskirchen bieten ein Projekt zur Begabtenförderung für den MINT-Sektor an.
- Das Bildungsbüro in der Städteregion Aachen stärkt im Rahmen des Handlungsfeldes „Profilierung der Bildungsregion“ im Projekt „Lernen vor Ort“ die systematische MINT-Nachwuchsförderung und führt u.a. Fortbildungen und Zukunftsforen durch.



Die Förderung des MINT-Nachwuchses kann massiv verstärkt werden. Hier bestehen noch unausgeschöpfte Möglichkeiten, insbesondere in der Kooperation mit Unternehmen:

Aktuell bestehen folgende Entwicklungslinien:

- Ausweitung der zdi-Initiative des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen: Zur Nachwuchsgewinnung für den MINT-Sektor werden Region oben genannte Aktivitäten angeboten. Es fehlt aber eine zentrale Einrichtung am Hochschulstandort Aachen selbst, die die Angebote bündelt, transparent gestaltet und entsprechend koordiniert. Ebenso muss ein Ausbau des Netzwerkes erfolgen, um die Angebote auf weitere Schulen und Unternehmen im Stadtgebiet auszuweiten. Dies erfordert eine zentrale Einrichtung vor Ort. Zur Realisierung ist die Gründung eines zdi-Zentrums Stadt Aachen geplant.
- Ab 2012 wird es im Rahmen der zdi-Initiative voraussichtlich möglich sein, den Baustein „Schülerlabore“ mit einer 50%-Förderung aus dem Ziel-2-EFRE in die Flächenkreise des Landes NRW zu übertragen. Die Region Aachen wird eine Beteiligung für die Kreise Heinsberg und Euskirchen prüfen.
- In Kooperation mit Unternehmen wird die Implementierung weiterer Schüler- bzw. Lernlabore vorbereitet (u.a. Campus lab Aachen – Lernlabor lebenslanges Lernen)
- Die MINT-Früherziehung für Vorschul- und Grundschulkindern wird ausgebaut. Entsprechende Fortbildungen für das pädagogische Personal werden ebenso intensiviert.
- Auf einem „MINT-Portal“ werden alle in der Region vorhandenen Angebote und Anbieter für die Öffentlichkeit gebündelt. Mit dem „MINT-Portal“ wird außerdem ein Beratungs- und Serviceangebot für Schulen, Kinder und Jugendliche, Eltern, Unternehmen und Anbieter implementiert.

- Ausgeweitet werden sollen auch die Aktivitäten, Wissenschaft + Technik erlebbar zu machen und in den öffentlichen Raum zu bringen.

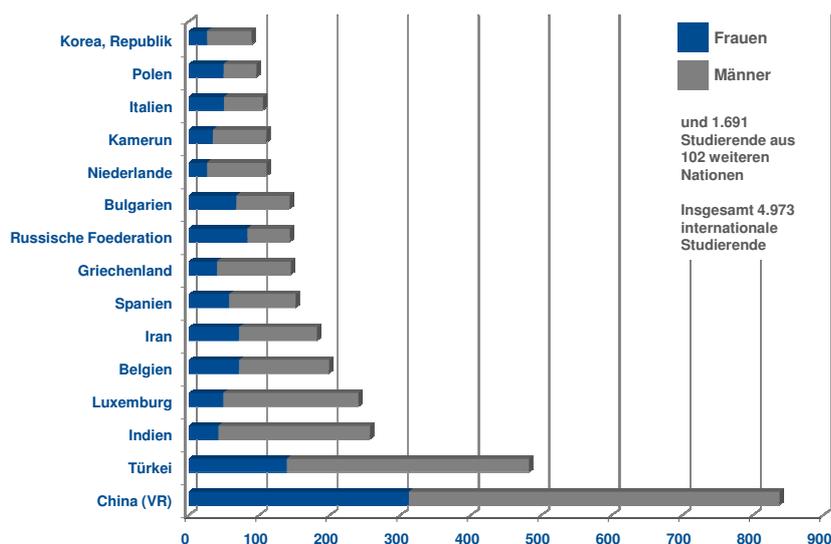


3.7 Handlungsfeld 7: Potenziale von Zugewanderten und Un-/Angelernten erschließen

Eine ausdifferenzierte Strategie der Region im Handlungsfeld „Potenziale von Zugewanderten und Un-/Angelernten erschließen“ wird im Verlauf der Fachkräfteinitiative entwickelt. Neben dem hohen Potenzial von Alleinerziehenden ohne Berufsabschluss, sind u.a. folgende Potenziale zu erschließen:

- Beschäftigte ohne Berufsabschluss – Die Region führt zurzeit im Rahmen der BMBF-Förderlinie „Perspektive Berufsabschluss“ zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung in den Branchen Logistik und Metall/Maschinenbau durch. Anknüpfend an die ersten Ergebnisse werden weitere Maßnahmen entwickelt.
- Internationalen Studierenden, die in Deutschland bleiben möchten, sollte mehr Unterstützung beim Berufseinstieg gegeben werden. Fragen zum Ablauf von Bewerbungsverfahren, zu Einstiegsmöglichkeiten für Jungakademiker, Gehaltsfragen usw. sind ihnen aufgrund ihrer kurzen Verweildauer in Deutschland oft fremd. Durch Trainings- und Coachingmaßnahmen sowie gezielte Instrumente, die ausländische Studierende mit Betrieben in Kontakt bringen (Praktika, Tage der Offenen Tür etc.) und auf die speziellen Fragen eingehen, könnten ausländische Studierende bzw. Absolventen mehr Erfolg bei der Arbeitssuche zeigen.

Abb. 25: International Studierende RWTH Aachen WS 2010/11 – TOP 15 Länder



Quelle: RWTH Aachen, Foliensatz 2011

4. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

- Abb.1:** Regionale Beratungs- und Entscheidungsstrukturen
- Abb.2:** Debatte über die strategische Positionierung der Region
- Abb.3:** Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (am Arbeitsort) 2000 – 2010, 2009 - 2010 (jeweils 30.06.)
- Abb.4:** Beschäftigungsquoten in der Region Aachen und in NRW - Stand 30.06.2010
- Abb. 5:** Beschäftigungsanteile Geringqualifizierter und Hochqualifizierter an SV-Beschäftigten in der Region Aachen und in NRW- Stand 30.06.2010
- Abb.6:** Entwicklung der Produktivität in der Region Aachen 1992-2009
- Abb. 7:** Regionale Kompetenzfelder
- Abb. 8:** Regionaler Arbeitsmarktmonitor
- Abb.9:** Bevölkerungsprognose für die Region Aachen 2010 bis 2030
- Abb. 10:** Die 10 Branchen in der Region mit der höchsten Anzahl Beschäftigter ab 55 Jahren
- Abb. 11:** Entwicklungsziele und Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative „Region Aachen: Die besten Talente – Die besten Karrieren“
- Abb. 12:** Fachkräfteinitiative Region Aachen: Beratungs- und Entscheidungsstruktur
- Abb. 13:** Angebots- und Nachfragefaktoren des Arbeitsmarktes: Mangel, Überschuss oder Gleichgewicht
- Abb. 14:** Skizze zum regionalen Fachkräftemonitoring
- Abb. 15:** Demografie-Aktiv: Säulen der betrieblichen Demografie-Analyse
- Abb. 16:** RWTH Aachen: Verteilung der Studierenden im WS 10/11 nach Wissenschaftsbereichen
- Abb. 17:** Teilzeitquote von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in der Region Aachen im Vergleich zu NRW (Stand: 30.06.2010)
- Abb.18:** Abhängig erwerbstätige Frauen und Männer*) in NRW 2008 nach Vollzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit**)
- Abb. 19:** Strukturen und Förderansätze zur Frauenerwerbstätigkeit in NRW
- Abb. 20:** Anteil der Alleinerziehenden im Jobcenter Städteregion Aachen
- Abb. 21:** Veränderung der Schulabgänger von 2010 bis 2020 in Prozent
- Abb. 22:** Überblick Reformkonzept Übergang Schule/Beruf
- Abb. 23:** Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2010 nach Sektoren in NRW
- Abb. 24:** Ausbildungsabbrecherquote (Lösungsquote) 2009
- Abb. 25:** International Studierende RWTH Aachen WS 2010/11 – TOP 15 Länder
- Tabelle 1:** Bevölkerungsentwicklung 2010 bis 2030
- Tabelle 2:** Modellrechnung der Erwerbspersonen von 2008 bis 2030 in Prozent
- Tabelle 3:** Voraussichtliche Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger 2010 - 2020