

fachkräfte sichern.

Handlungsplan der Märkischen Region

Fachkräfteinitiative des Landes NRW

An der Erstellung des Handlungsplans haben mitgewirkt:



Technologieberatungsstelle beim DGB
Landesbezirk NRW e. V.



Deutscher Gewerkschaftsbund Region Ruhr-Mark



Impressum

agentur mark GmbH
Handwerkerstr. 11
58135 Hagen

Fon 023 31/80 03-0
Fax 023 31/80 03-20
info@agenturmark.de
www.agenturmark.de

Erstellung und Redaktion:
Regionalagentur der Märkischen Region

Märkische Region, Dezember 2011

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Einleitung	4
2.	Der Weg ist das Ziel! Ein Pakt entsteht im Dialog.	7
3.	Ausgangslage	8
3.1	Region	8
3.2	Demografische Entwicklung	8
3.3	Wirtschafts- und Branchenstrukturen	14
3.4	Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarkt	18
3.5	Entwicklung der Schulabgängerzahlen und des Ausbildungsmarktes	24
4.	Handlungsfelder der Märkischen Region	29
4.1	Gewinnung von Nachwuchskräften	30
	• Berufsorientierung verbessern – Einstieg in Ausbildung erleichtern – das Übergangssystem reformieren	30
	• Schulabbrüche reduzieren	31
	• Chancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern	31
	• Technikbildung fördern und Technikbegeisterung wecken	32
	• Beschäftigungspotenziale der Gesundheitswirtschaft nutzen – Nachwuchs sichern für die Gesundheitsbranche	33
4.2	Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebindung	34
	• Die demografische Uhr tickt: Chancen und Risiken in der Arbeitswelt frühzeitig erkennen	34
	• Weiterbildung fördern – Angebote an Unternehmensbedarfe anpassen	35
	• An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln	36
	• Junge Talente und Hochqualifizierte in die Region holen	36
4.3	Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials	37
	• Erwerbslose aus dem SGB II- und SGB III-Bereich in Arbeit bringen	37
	• Den Wiedereinstieg von Frauen frühzeitig unterstützen	38
	• Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten verbessern	39
4.4	Übergreifende Aktivitäten des Fachkräftepaktes	39
	• Regionales Fachkräftemonitoring aufbauen	40
	• Aufschluss der Region für Aktivitäten im Rahmen des Fachkräftepaktes	40
	• Auf einen Blick	41
5.	Ausblick	43

1. Einleitung

Gut qualifizierte und ausreichend verfügbare Fachkräfte werden künftig zum entscheidenden Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch für die Zukunftsfähigkeit unserer Region. Wir wissen, dass enge Wechselwirkungen zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung, der Bevölkerungsentwicklung und der Fachkräfteentwicklung in der Region bestehen. Regionen mit großer wirtschaftlicher Dynamik und wachsender Bevölkerung fällt es leichter, junge und qualifizierte Fachkräfte zu halten oder auch anzuziehen. Unsere Region schrumpfte in der Vergangenheit stärker und schneller als andere, und dieser Trend wird sich künftig eher verstärken. Dies stellt uns mit Blick auf das Erwerbspersonenpotenzial vor enorme Herausforderungen.

Die regionalen Akteure aus Wirtschaft und Arbeitsmarkt stellen sich diesen Herausforderungen. Die konkreten Handlungsfelder der Region zur Fachkräftesicherung sind vielfältig und häufig komplex. Sie reichen von der Nachwuchsförderung über die Entwicklung und Bindung von Fachkräften bis zur Ausschöpfung bislang ungenutzter Beschäftigungspotenziale. In vielen dieser Felder hat die Region bereits erhebliche Anstrengungen unternommen und einzelne Akteure haben vorbildliche Projekte auf den Weg gebracht. Von den einzelnen Institutionen sind bereits umfangreiche Konzepte zur Fachkräftesicherung verfasst worden. Beispielhaft zu nennen sind das Konzept „Perspektive 2025 Fachkräfte für Deutschland“ der Bundesagentur für Arbeit, das Fachkräftekonzept der Partner in Südwestfalen oder das Positionspapier der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zur Fachkräftesicherung in der Region. In der Vergangenheit haben wir festgestellt, dass Vorhaben oft besser gelingen, wenn unterschiedliche Institutionen über den Tellerrand eigener Zuständigkeiten blicken und mit Partnern kooperieren, also ihr Wissen und ihre Erfahrungen verbinden, ihre Interessen einbringen und gemeinsam handeln.

Deshalb haben sich die regionalen Akteure auf den Weg gemacht, mit einem *Regionalen Fachkräftepakt* ihre vielfältigen Aktivitäten zu bündeln und besser auf einander abzustimmen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen auf diesem Wege zu stärken. Über ein regionales Arbeitsmarkt-Monitoring unter der Federführung der Bundesagentur für Arbeit wollen wir künftig mit einer gesicherten Informations- und Datenbasis die Qualität regionaler Diskussions- und Entscheidungsprozesse verbessern. Auch das Fachkräftemonitoring der SIHK soll dazu einen Beitrag leisten.

Der vorliegende Handlungsplan markiert den Auftakt zu diesem *Regionalen Fachkräftepakt*. Für die Bewältigung der anstehenden Herausforderungen setzen wir als Region zu allererst auf unsere eigenen Potenziale, Stärken und Kompetenzen. Gleichzeitig begrüßt die Region die mit insgesamt 50 Millionen Euro ausgestattete Initiative zur Fachkräftesicherung des Landes Nordrhein-Westfalen ausdrücklich. Wir greifen diese Landesinitiative auf und werden sie nutzen, um unsere eigenen Anstrengungen und Aktivitäten sinnvoll zu ergänzen und auszubauen. Die Landesinitiative und der Regionale Fachkräftepakt bieten gute Chancen, wirtschaftsfördernde und beschäftigungsfördernde Aktivitäten künftig noch stärker in einer integrierten Entwicklungsstrategie zusammenzuführen.

Der erste Teil des Handlungsplans (Ausgangslage) beschreibt die wesentlichen Merkmale der Region und enthält gebündelte Informationen zur demografischen Entwicklung, zur Wirtschafts- und Branchenstruktur sowie zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In einem zweiten Teil (Handlungsfelder) werden die vorrangigen Herausforderungen, die bisherigen Aktivitäten und die geplanten Arbeitsschwerpunkte der Region skizziert.

Der Handlungsplan soll mittelfristige Perspektiven für gemeinsames Handeln in der Region aufzeigen. Auf dieser Grundlage wollen alle regionalen Akteure in den kommenden Jahren konkrete Projekte ableiten, in der Region abstimmen und umsetzen. Dennoch wird es wichtig sein, ihn kontinuierlich zu überprüfen und gegebenenfalls an einzelnen Stellen anzupassen oder nachzujustieren.

2. Der Weg ist das Ziel! Ein Pakt entsteht im Dialog

Weil die Region die Herausforderungen in der Fachkräftesicherung gemeinsam bewältigen will, muss auch der Weg dorthin gemeinsam geplant werden. Hierfür haben wir einen umfänglichen Beratungs- und Abstimmungsprozess durchlaufen. Wo liegen die Stärken der Region, wo die Potenziale und wo die Risiken? Was gelingt bereits gut, welches sind die vordringlichen Handlungsfelder und größten Bedarfe, welches sind die geeigneten Instrumente und Aktivitäten?

Um hierauf faktenbasiert Antworten zu finden und nicht nur bekannte Stereotypen der aktuellen Fachkräftedebatte wiederzugeben, haben wir zwei Schritte vorgeschaltet. Erstens haben wir bei allen Akteuren in der Region deren bisherige Aktivitäten in der Fachkräftesicherung erhoben und in einer Matrix detailliert zusammengefasst. In einem zweiten Schritt haben wir relevante Daten zur Wirtschafts- und Branchenstruktur der Region, zur Bevölkerungsentwicklung sowie zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt zusammengetragen und ausgewertet.

Auf dieser Grundlage konnte die Region in einem breit angelegten Diskussionsprozess die Lücken und Bedarfe definieren und die zentralen Handlungsfelder sowie erste denkbare Aktivitäten festlegen. Die übergreifende Abstimmung erfolgte im *Regionalen Beirat Beschäftigungsfähigkeit und Moderne Arbeit*¹, einzelne Themen wie beispielsweise die abschlussorientierte Nachqualifizierung oder die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit wurden in gesonderten Expertenworkshops bearbeitet. Parallel wurden zahlreiche bilaterale Gespräche geführt, um zusätzliche Einschätzungen einzelner Institutionen und Akteure einzuholen. Auch diese Informationen sind in den Handlungsplan eingeflossen.

Die Regionalagentur hat frühzeitig ein Mandat der regionalen Partner erhalten, den Prozess zur Umsetzung der Fachkräfteinitiative zu koordinieren. Diese Aufgabe haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionalagentur in enger Abstimmung mit den Partnern in der Region wahrgenommen. Die Erstellung des Handlungsplans hat der *Beirat Beschäftigungsfähigkeit und Moderne Arbeit* verantwortet. Für die künftige Umsetzung des Fachkräftepaktes sind alle Akteure der Region aufgefordert, sich mit Projekten und Aktivitäten einzubinden. Die vor Ort entwickelten, beratenen und mit einem regionalen Votum versehenen Projekte werden wir mit Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen auf den Weg bringen. Schon jetzt wird erkennbar, dass die Beibringung des erforderlichen 50 %igen Kofinanzierungsanteils für die Region in einzelnen Vorhaben eine erhebliche Herausforderung darstellen wird. Hier setzt die Region auch auf eine partnerschaftliche Unterstützung durch die Landesregierung.

¹Im Beirat *Moderne Arbeit* sind vertreten: die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammern Südwestfalen und Dortmund, die Wirtschaftsförderungen, der DGB, der Märkische Arbeitgeberverband, die Arbeitsagenturen Hagen und Iserlohn, die Jobcenter sowie die Kreishandwerkerschaften und die Technologieberatungsstelle des DGB

3. Ausgangslage

3.1 Region

Die Märkische Region ist eine von 16 Wirtschaftsregionen in Nordrhein-Westfalen. Sie umfasst ein Gebiet von knapp 1.500 km², mit den Gebietskörperschaften Stadt Hagen, Märkischer Kreis und südlicher Ennepe-Ruhr-Kreis (ohne Hattingen, Witten). Dieser Zuschnitt entspricht dem Bezirk der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK). Die Region umfasst zwei Arbeitsagenturbezirke, Iserlohn und Hagen. Dabei ist es eine einmalige Besonderheit im Lande, dass Hattingen und Witten zum Agenturbezirk Hagen gehören, obwohl sie regional zum angrenzenden Mittleren Ruhrgebiet zählen.

In den 22 kreisangehörigen Städten und Gemeinden (15 Märkischer Kreis, 7 südlicher Ennepe-Ruhr-Kreis) und der kreisfreien Stadt Hagen leben insgesamt 797.326 Menschen (Stand 31.12.2010). Sie verteilen sich auf das dicht besiedelte Stadtgebiet von Hagen mit knapp 1.200 Einwohnern/km² und den verbreitet dünn besiedelten ländlichen Raum im Märkischen Kreis mit nur einem Drittel dieser Einwohnerzahl pro Flächeneinheit (407). Im ebenfalls ländlich geprägten südlichen Ennepe-Ruhr-Kreis leben 672 Einwohner/km².

Die Orientierung auf übergeordnete Groß- und Wirtschaftsräume hat sich in den Teilgebieten der Region unterschiedlich entwickelt und gerade in der jüngsten Zeit spürbar verändert. Teile der Märkischen Region gehören zum Ruhrgebiet, Teile zum Sauerland. Während sich Hagen und der südliche Ennepe-Ruhr-Kreis traditionell stärker dem Ruhrgebiet zugehörig fühlen, agiert der Märkische Kreis seit einigen Jahren verstärkt im Kontext der aufstrebenden Wirtschaftsregion Südwestfalen.

3.2 Demografische Entwicklung

Stärker und frühzeitiger als andere NRW-Regionen ist die Märkische Region von einem tiefgreifenden demografischen Wandel betroffen. Das Thema beschäftigt Politiker, Arbeitsmarktakeure und Wirtschaftsvertreter vor Ort seit geraumer Zeit.

Zu den bereits eingetretenen und spürbaren Entwicklungen zählen erhebliche Bevölkerungsverluste. Während die Einwohnerzahlen NRW-weit von 1990 bis 2010 um 2,9 % leicht gestiegen sind, sind sie in der Märkischen Region in der gleichen Zeit um 5,4 % deutlich gesunken. Der bei weitem gravierendste Rückgang um 12,1 % (das entspricht 25.920 Einwohnern) hat die Stadt Hagen getroffen. Die Verluste im Märkischen Kreis und im südlichen Ennepe-Ruhr-Kreis waren dagegen mit -2,7 % bzw. -4,3 % weit weniger dramatisch.

Der Bevölkerungsrückgang erklärt sich zum einen durch die Entwicklung der Geburten- und Sterbezahlen und zum anderen durch die Wanderungsbilanz, also das Verhältnis von Zu- und Fortzügen. Die Zahl der geborenen Kinder hat sich in der Märkischen Region von 10.043 in 1990 auf 6.156 in 2010 verringert. Dieser Rückgang um 38,7 % (Spitzenwert EN-Kreis: -40,4 %) liegt weit über dem Landesdurchschnitt von -26,1 %. Die Zahl der Gestorbenen ist demgegenüber nur um 5,2 % gesunken, so dass sich der einstmalige leichte Geburtenüberschuss von 101 Personen innerhalb von 20 Jahren zu einem deutlich negativen Saldo von 3.265 Personen gewandelt hat. Deutliche Rückgänge bei den Zuzügen (-30,4%) bei gleichzeitig leichtem Anstieg der Fortzüge (+3,3 %) tragen maßgeblich zu den Bevölkerungsverlusten bei. Während das Wanderungssaldo 1990 mit 13.162 Personen noch positiv war, lag es 2010 mit -2.859 Personen im negativen Bereich.

Tab. 1: Bevölkerungsentwicklung 1990 bis 2010

	Jahr	Bevölkerungs- stand 31.12.	Lebend- geborene	Gestor- bene	Saldo 1 - 2	Zuge- zogene	Fortge- zogene	Wanderungs- saldo 3 - 4
			1	2		3	4	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
NRW	2010	17.845.154	147.333	192.137	-44.804	816.030	798.706	17.324
	2000	18.009.865	175.144	187.736	-12.592	844.301	821.644	22.657
	1990	17.349.651	199.294	193.117	6.177	995.940	755.464	240.476
Saldo	1990- 2010	495.503	-51.961	-980		-179.910	43.242	
	in %	2,9	-26,1	-0,5		-18,1	5,7	
Hagen	2010	188.529	1.513	2.410	-897	5.737	6.421	-684
	2000	203.151	1.870	2.338	-468	5.751	7.333	-1.582
	1990	214.449	2.431	2.598	-167	8.253	6.097	2.156
Saldo	1990- 2010	-25.920	-918	-188		-2.516	324	
	in %	-12,1	-37,8	-7,2		-30,5	5,3	
EN-Kreis, ohne HAT, WIT	2010	177.832	1.228	2.267	-1.039	7.858	8.302	-444
	2000	189.256	1.645	2.267	-622	9.928	9.734	194
	1990	185.768	2.060	2.377	-317	11.675	8.660	3.015
Saldo	1990- 2010	-7.936	-832	-110		-3.817	-358	
	in %	-4,3	-40,4	-4,6		-32,7	-4,1	
Märkischer Kreis	2010	430.965	3.415	4.744	-1.329	20.110	21.841	-1.731
	2000	457.465	4.577	4.836	-259	19.332	21.223	-1.891
	1990	443.026	5.552	4.967	585	28.521	20.631	7.890
Saldo	1990- 2010	-12.061	-2.137	-223		-8.411	1.210	
	in %	-2,7	-38,5	-4,5		-29,5	5,9	
Märkische Region	2010	797.326	6.156	9.421	-3.265	33.705	36.564	-2.859
	2000	849.872	8.092	9.441	-1.349	35.011	38.290	-3.279
	1990	843.243	10.043	9.942	101	48.449	35.388	13.061
Saldo	1990- 2010	-45.917	-3.887	-521		-14.744	1.176	
	in %	-5,4	-38,7	-5,2		-30,4	3,3	

Quelle: IT.NRW, Tabelle „Bevölkerungsstand und -bewegung (ab 1962) - Gemeinden - Jahr; Bevölkerungsstand und -bewegung“; eigene Berechnungen

Mit dem demografischen Wandel verschiebt sich die Alterstruktur der Bevölkerung: tendenziell schrumpfen die jüngeren Alterskohorten und die älteren wachsen an. Lebten 1990 noch 131.180 Personen unter 15 Jahre in der Region, waren es zwanzig Jahre später nur noch 109.494, ein Rückgang um 16,5 % (Spitzenwert Hagen: -17,6 %; NRW -7,5 %).

Der Anteil der unter 15-Jährigen an der Bevölkerung in der Region liegt aktuell bei 13,7 % (NRW: 13,9 %). Er ist damit um 1,9 Prozentpunkte gesunken (Spitzenwert Märkischer Kreis: -2,3 Prozentpunkte).

Ebenfalls geschrumpft ist die für Ausbildung und Erwerbstätigkeit besonders relevante Gruppe der 15- bis 65-Jährigen. Regional beträgt der Verlust 65.299 Personen (-11,2 %; NRW: -2,6 %). Dabei gibt es ein deutliches regionales Gefälle zwischen Hagen mit -18,2 % und dem Märkischen Kreis mit -8,1 % (südl. EN-Kreis: -10,7 %). Der Anteil der Altersgruppe liegt aktuell mit 64,7 % nur wenig unter dem NRW-Wert von 65,9 % und hat sich im Zeitverlauf um gut 4 Prozentpunkte verringert.

Die Zahl der älteren und alten Menschen hat dagegen zugenommen. Heute leben 172.232 Personen über 65 Jahre in der Region, ein Zuwachs um 31,3 % (Spitzenwert Märkischer Kreis: 37,3 %). Aktuell sind 21,6 % der Gesamtbevölkerung älter als 65 Jahre (NRW: 20,3 %). Auch bei dieser Gruppe gibt es teilregionale Unterschiede: mit 22,6 % (+5,7 Prozentpunkte) liegt ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung in Hagen knapp vor dem südlichen Ennepe-Ruhr-Kreis mit 22,5 % (+6,5 Prozentpunkte) und vor dem Märkischen Kreis mit 21,6 % (+6,1 Prozentpunkte). Die teilregionalen Zuwachswerte liegen alle über dem Landesdurchschnitt von 5,2 %. In der Gruppe der Hochbetagten über 80 Jahre dominiert Hagen mit 6,1 % vor dem EN-Kreis mit 5,7 % und dem Märkischen Kreis mit 5,2 % (NRW: 5,3 %).

Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung nach ausgewählten Altersgruppen 1990 bis 2010

	Jahr	Insgesamt	unter 15 Jahre	Anteil 2 von 1	15 bis unter 65 Jahre	Anteil 3 von 1	65 Jahre und mehr	Anteil 4 von 1
		1	2		3		4	
		Anzahl	Anzahl	%		%	Anzahl	%
NRW	2010	17.845.154	2.475.029	13,9	11.752.783	65,9	3.617.342	20,3
	2000	18.009.865	2.927.246	16,3	12.025.569	66,8	3.057.050	17,0
	1990	17.349.651	2.676.577	15,4	12.061.582	69,5	2.611.492	15,1
Differenz 1990-2010, %				-1,6		-3,7		5,2
Saldo 1990-2010		-495.503	-201.548		-308.799		1.005.850	
in %		-2,9	-7,5		-2,6		38,5	
Hagen	2010	188.529	25.693	13,6	120.176	63,7	42.660	22,6
	2000	203.151	32.014	15,8	132.227	65,1	38.910	19,2
	1990	214.449	31.195	14,5	146.980	68,5	36.274	16,9
Differenz 1990-2010, %				-0,9		-4,8		5,7
Saldo 1990-2010		-25.920	-5.502		-26.804		6.386	
in %		-12,1	-17,6		-18,2		17,6	
EN-Kreis, o. HAT, WIT	2010	177.832	22.829	12,8	115.052	64,7	39.951	22,5
	2000	189.256	29.239	15,4	125.880	66,5	34.137	18,0
	1990	185.768	27.255	14,7	128.909	69,4	29.604	15,9
Differenz 1990-2010, %				-1,8		-4,7		6,5
Saldo 1990-2010		-7.936	-4.426		-13.857		10.347	
in %		-4,3	-16,2		-10,7		35,0	
Märkischer Kreis	2010	430.965	60.972	14,1	280.372	65,1	89.621	20,8
	2000	457.465	79.177	17,3	303.114	66,3	75.174	16,4
	1990	443.026	72.730	16,4	305.010	68,8	65.286	14,7
Differenz 1990-2010, %				-2,3		-3,8		6,1
Saldo 1990-2010		-12.061	-11.758		-24.638		24.335	
in %		-2,7	-16,2		-8,1		37,3	
Märkische Region	2010	797.326	109.494	13,7	515.600	64,7	172.232	21,6
	2000	900.491	140.430	15,6	561.221	62,3	148.221	16,5
	1990	843.243	131.180	15,6	580.899	68,9	131.164	15,6
Differenz 1990-2010, %				-1,9		-4,2		6,0
Saldo 1990-2010		-45.917	-21.686		-65.299		41.068	
in %		-5,4	-16,5		-11,2		31,3	

Quelle: IT.NRW, Tabelle „Bevölkerungsstand nach 5er-Altersgruppen – Gemeinden – Stichtag“; eigene Berechnungen

Die beschriebenen Trends werden sich nach aktuellen Prognosen bis 2030 weiter fortsetzen und teilweise noch verschärfen. Die Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels bleibt damit eine der zentralen Herausforderungen auf der regionalen Agenda. Die Bevölkerung in der Märkischen Region wird sich von 2010 bis 2030 nochmals um 103.845 Personen und damit um 13 % auf 693.481 Personen verringern (NRW: -2,9 %). Die prognostizierten Verluste in den Teilgebieten der Region weichen dabei nur geringfügig voneinander ab (Hagen: -13,1 %; südl. EN-Kreis: -13,7 % und Märkischer Kreis: -12,7 %).

Der Anteil der Altersgruppe „unter 15 Jahre“ wird sich um 1,1 Prozentpunkte verringern auf 12,6 % der Gesamtbevölkerung in 2030 (absolut: -22.015 Personen bzw. -20,1 %). Der Anteil der erwerbsfähigen Altersgruppe 15 – 65 Jahre wird um 6,6 Prozentpunkte auf 58,1 % deutlich stärker absinken (NRW: 60,0 %). In absoluten Zahlen verliert diese für den Arbeitsmarkt so wichtige Altersgruppe 112.600 Personen, ein Minus von 21,8 %. Ein deutlicher Zuwachs um gut fast 31.000 Personen (17,9 %) wird für die Gruppe der älteren und alten Menschen über 65 Jahre erwartet: Ihr Anteil wird bis 2030 um 7,7 Prozentpunkte auf dann 29,3 % der Gesamtbevölkerung anwachsen.

Tab. 3: Bevölkerungsentwicklung: Prognose 2010 bis 2030 nach Altersgruppen

	Jahr	Insgesamt	unter 15 Jahre	Anteil 2 von 1	15 bis unter 65 Jahre	Anteil 3 von 1	65 Jahre und mehr	Anteil 4 von 1
		1	2		3		4	
		Anzahl	Anzahl	%		%	Anzahl	%
NRW	2010	17.845.154	2.475.029	13,9	11.752.783	65,9	3.617.342	20,3
	2030	17.332.322	2.208.144	12,7	10.400.448	60,0	4.723.730	27,3
Saldo 2010-2030		-512.832	-266.885		-1.352.335		1.106.388	
in %		-2,9	-10,8		-11,5		30,6	
Hagen	2010	188.529	25.693	13,6	120.176	63,7	42.660	22,6
	2030	163.830	21.228	13,0	97.034	59,2	45.568	27,8
Saldo 2010-2030		-24.699	-4.465		-23.142		2.908	
in %		-13,1	-17,4		-19,3		6,8	
EN-Kreis, o. HAT, WIT	2010	177.832	22.829	12,8	115.052	64,7	39.951	22,5
	2030	153.474	18.442	12,0	87.739	57,2	47.293	30,8
Saldo 2010-2030		-24.358	-4.387		-27.313		7.342	
in %		-13,7	-19,2		-23,7		18,4	
Märkischer Kreis	2010	430.965	60.972	14,1	280.372	65,1	89.621	20,8
	2030	376.177	47.809	12,7	218.227	58,0	110.141	29,3
Saldo 2010-2030		-54.788	-13.163		-62.145		20.520	
in %		-12,7	-21,6		-22,2		22,9	
Märkische Region	2010	797.326	109.494	13,7	515.600	64,7	172.232	21,6
	2030	693.481	87.479	12,6	403.000	58,1	203.002	29,3
Saldo 2010-2030		-103.845	-22.015		-112.600		30.770	
in %		-13,0	-20,1		-21,8		17,9	

Quelle: IT.NRW, Bevölkerungsstand nach Altersgruppen und Bevölkerungsvorausberechnung 2008 bis 2030/2050; eigene Berechnungen

Ein besonderes Merkmal der Bevölkerungsstruktur in der Märkischen Region ist der besonders hohe Anteil von Personen mit Migrationshintergrund.² Als gewerblich und mittelständisch geprägter Standort war die Märkische Region seit den 70er Jahren ein attraktives Ziel für Zuwanderer aus vielfältigen Herkunftsländern, darunter vor allem Türken, Griechen und Italiener. Viele von ihnen sind geblieben und leben hier, zum Teil in zweiter und dritter Generation.

Menschen mit Migrationshintergrund prägen vielerorts das Bild der Region. Sie bereichern die Kultur und das Zusammenleben und sind in ihrer Vielfalt ein bedeutendes und unverzichtbares Potenzial. Bezogen auf Beschäftigungs- und Bildungschancen und -verläufe, am Arbeitsmarkt, in Schulen und in der Ausbildung, gibt es allerdings auch Problemlagen und Benachteiligungen, von denen Migranten gehäuft betroffen sind. Neben oftmals erfolgreicher und gelungener Integration gibt es auch die Kehrseite mit erkennbaren Integrationsdefiziten. Die Akteure der Region, aber auch die Betroffenen selbst und ihre Interessenvertretungen müssen alle Anstrengungen unternehmen, solche Benachteiligungen und Defizite abzubauen. Die Menschen innerhalb dieses Personenkreises unterscheiden sich ganz erheblich voneinander, zum Beispiel bezogen auf die Herkunft, Religion, Kultur, Bildung oder auch die individuelle „Mobilität“. Es ist daher problematisch, von einer „Gruppe“ zu sprechen. Erst recht verbietet es sich, pauschale oder vorschnelle Schlüsse mit Blick auf Problemlagen, Ursachen und Gegenstrategien zu ziehen. Vielmehr erfordert die sensible Thematik differenzierte Analysen und Bewertungen, die an dieser Stelle allerdings nicht geleistet werden können. Wegen der zentralen Bedeutung des Themas Integration für die Märkische Region schien es aber unverzichtbar und, mit angemessener Einordnung, auch vertretbar, eine grobe quantitative Bestandsaufnahme vorzunehmen.³

Rund 262.000 Personen mit Migrationshintergrund, davon nur etwa 44 % Ausländer, lebten 2010 in der Region. Ihr Anteil von 27,4 % an der Gesamtbevölkerung liegt um etwa 4 Prozentpunkte über dem NRW-Niveau. Den klaren Spitzenwert in der Region hält Hagen mit 35,5 % (Ennepe-Ruhr-Kreis: 20,6 %; Märkischer Kreis: 29,0 %) und einem Anstieg um rund 10 Prozentpunkte in fünf Jahren. Interessant ist ein Blick auf die Altersgruppen: bei den unter 15-Jährigen liegt der Anteil gesamtregional bei etwa 43 % (+ 7 Prozentpunkte gegenüber 2005). Mit knapp 60 % weicht dieser Anteil in Hagen markant nach oben ab (NRW: 38 %). Auch in der Gruppe der Personen im Erwerbsfähigenalter (15 – 65 Jahre) liegt Hagen mit einem Migrantenanteil von 37,8 % weit über dem regionalen Durchschnitt von knapp 30 % und dem NRW-Vergleichswert von rund 25 %.

² *Ausländer, Zugewanderte nach 1949 und Personen mit mindestens einem ausländischen, zugewanderten oder eingebürgerten Elternteil*

³ *Weil die genauere Ausländerstatistik zu wenig Aufschluss über diese Bevölkerungsgruppe bietet, wird hier auf eine gesonderte Auswertung von IT.NRW aus dem Mikrozensus 2005 bzw. 2010 zurückgegriffen. Die Daten basieren auf Hochrechnungen auf der Basis einer nur kleinen Stichprobe. Sie weisen damit – zumindest in den absoluten Zahlen – gewisse Unschärfen auf. Zwei Dinge sind zu berücksichtigen:*

1. Prognosen sind nicht verfügbar.

2. Die Daten umfassen den gesamten Ennepe-Ruhr-Kreis mit Hattingen und Witten. Dies ist bei Aussagen zur Region zu beachten.

Tab. 4: Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen 2005 bzw. 2010

			Bevölkerung	Personen mit Migrationshintergrund				
			gesamt	gesamt	Anteil 2 von 1	männlich	weiblich	Ausländer
	Jahr	Alter	in 1.000	in 1.000	%	%	%	%
			1	2				
NRW	2005	unter 15	18.066	4.118	22,8	50,9	49,1	47,4
		15 - 65	2.687	947	35,3	51,8	48,2	33,4
		15 - 65	11.910	2.878	24,2	50,9	49,1	52,9
		65 und älter	3.469	293	8,4	47,2	52,8	38,0
	2010	unter 15	17.844	4.154	23,3	50,3	49,7	45,0
		15 - 65	2.427	923	38,0	50,9	49,1	22,2
		15 - 65	11.700	2.872	24,5	50,3	49,7	51,9
		65 und älter	3.717	359	9,7	49,4	50,6	48,6
Hagen	2005	unter 15	198	51	25,8	49,6	50,4	58,1
		15 - 65	30	11	36,8	48,1	51,9	50,7
		15 - 65	131	37	28,2	50,1	49,9	64,7
		65 und älter	37	3	8,1	49,0	51,0	3,8
	2010	unter 15	190	67	35,5	53,5	46,5	43,8
		15 - 65	27	16	59,3	52,0	48,0	22,1
		15 - 65	118	45	37,8	54,5	45,5	53,5
		65 und älter	45	7	15,4	50,8	49,2	31,1
Ennepe - Ruhr- Kreis	2005	unter 15	344	74	21,6	51,4	48,6	43,8
		15 - 65	50	17	34,7	56,9	43,1	23,9
		15 - 65	226	52	23,1	50,1	49,9	48,9
		65 und älter	69	5	6,8	44,2	55,8	60,4
	2010	unter 15	333	68	20,6	48,4	51,6	42,6
		15 - 65	45	15	32,3	54,9	45,1	24,3
		15 - 65	212	47	22,1	46,9	53,1	45,9
		65 und älter	76	7	9,3	45,6	54,4	58,2
Märkischer Kreis	2005	unter 15	451	121	26,8	51,2	48,8	43,9
		15 - 65	63	23	36,5	48,9	51,1	29,6
		15 - 65	295	89	30,3	52,3	47,7	48,8
		65 und älter	93	8	9,1	45,8	54,2	31,5
	2010	unter 15	433	126	29,0	51,5	48,5	44,8
		15 - 65	61	27	44,1	48,0	52,0	21,7
		15 - 65	278	87	31,1	52,9	47,1	51,7
		65 und älter	94	13	13,2	49,4	50,6	46,8
Region (mit HAT, WIT)	2005	unter 15	994	246	24,8	50,9	49,1	46,8
		15 - 65	144	52	36,0	51,4	48,6	32,3
		15 - 65	651	178	27,4	51,2	48,8	52,1
		65 und älter	199	16	8,1	45,9	54,1	34,7
	2010	unter 15	956	262	27,4	51,2	48,8	44,0
		15 - 65	133	57	43,1	50,9	49,1	22,4
		15 - 65	608	178	29,3	51,7	48,3	50,6
		65 und älter	215	27	12,3	48,8	51,2	45,7

Quelle: Sonderauswertung von IT.NRW nach Mikrozensus 2005 und 2010; eigene Berechnungen

Auf einen Blick

- Während die Bevölkerung in NRW im Zeitraum 1990 bis 2010 um rund 3 % wächst, schrumpft sie in der Märkischen Region um mehr als 5 %.
- Der prognostizierte Bevölkerungsverlust für die Märkische Region bis 2030 liegt um mehr als das Vierfache über dem Landesdurchschnitt.
- Hohe Bevölkerungsverluste in der Altersgruppe „unter 15 Jahre“ gehen einher mit deutlichen Zugewinnen bei den über 65-Jährigen.
- Bis 2030 wird das Erwerbspersonenpotenzial (15 – 65 Jahre) in der Märkischen Region mit knapp 22 % fast doppelt so stark schrumpfen wie in NRW.
- Der Bevölkerungsanteil von Personen mit Migrationshintergrund liegt um 5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt.
- Ganz besonders in der Altersgruppe „unter 15 Jahre“ liegt der regionale Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit gut 43 % weit über dem NRW-Wert. Einen außergewöhnlichen Spitzenwert weist die Stadt Hagen mit knapp 60 % auf.

3.3 Wirtschafts- und Branchenstrukturen

Die Märkische Region ist ein traditionsreicher, industriell geprägter Wirtschaftsstandort. Knapp 46 % der Beschäftigten arbeiten hier im Verarbeitenden Gewerbe (NRW: knapp 30 %), während der tertiäre Sektor mit Handel und Dienstleistungen mit 54 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt von knapp 70 % liegt. Der Strukturwandel seit den frühen 70er Jahren hat schwerpunktmäßig die Stahlindustrie getroffen.

Der in den Folgejahren kaum zu kompensierende Verlust von Arbeitsplätzen in Großbetrieben hat ganz besonders am einstigen Stahlstandort Hagen tiefe Spuren hinterlassen. Berücksichtigt man zudem die Funktion von Hagen als regionales Oberzentrum, so ist es wenig verwunderlich, dass die sektorale Verteilung in den Teilgebieten der Region sehr unterschiedlich ist: Während in Hagen mit gut 70 % der Beschäftigten der Dienstleistungsbereich klar dominiert, ist das Übergewicht des Verarbeitenden Gewerbes mit fast 54 % der Beschäftigten im Märkischen Kreis am deutlichsten ausgeprägt (Ennepe-Ruhr-Kreis: 44,7 % Verarbeitendes Gewerbe, 55 % Dienstleistungen). Trotz dieser Unterschiede ist und bleibt der „industrielle Kern“ in der Gesamtregion wie auch in ihren Teilgebieten von hohem Stellenwert.

Tab. 5: Verteilung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren
Stand 30.06.2010

	Primärer Sektor	Sekundärer Sektor	Tertiärer Sektor
Gebiet	%	%	%
NRW	0,5	29,7	69,8
Hagen	0,2	29,4	70,4
Ennepe-Ruhr-Kreis, ohne HAT, WIT	0,2	44,7	55,0
Märkischer Kreis	0,2	53,8	45,9
Märkische Region	0,2	45,9	53,9

Quelle: IT.NRW nach Daten der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Besondere Branchenkompetenzen in der Märkischen Region gibt es in den Feldern Automotive, Gebäudetechnik, Gesundheitswirtschaft und Bildungswirtschaft. Betrachtet man die Rangliste der Branchen nach ihren Beschäftigtenanteilen⁴, wird deutlich, wie stark die gewachsenen Verflechtungen mit der einst ansässigen Stahlindustrie fortwirken. Unternehmen, die Metall erzeugen und bearbeiten oder Metallerzeugnisse herstellen – oft für die Automobilindustrie – dominieren die heimische Wirtschaft. Drahtzieher, Federmacher, Kaltwalzer und Metallveredler haben am Standort Tradition und prägen das industrielle Profil. Knapp 60.000 Menschen bzw. rund 20 % der Beschäftigten arbeiten Ende 2010 in der Metallbranche. Am stärksten ist ihr Übergewicht mit gut 25 % im Märkischen Kreis. Im Agenturbezirk Hagen ist ihr Gewicht dagegen mit gut 14 % wesentlich schwächer, und ihre Vorrangstellung wurde seit Ende 2008 bereits vom Gesundheits- und Sozialwesen abgelöst. Die Metallbranche hat von Ende 2008 bis Ende 2010 gesamtregional 4.194 Arbeitsplätze abgebaut (-6,6 %). Weitere Beschäftigungsverluste sind zu erwarten.

Eng verbunden ist der Maschinen- und Fahrzeugbau mit ebenfalls langer Tradition am Standort auf Platz drei der Rangliste. Gut 25.000 Menschen oder gut 8 % der Beschäftigten in der Region arbeiten hier. Die Bedeutung des Maschinenbaus variiert zwischen den Agenturbezirken: Während die Branche im Agenturbezirk Iserlohn an dritter Stelle der Rangliste liegt, hält sie in Hagen nur den fünften Platz. Wie die Metallbranche hat auch der Maschinenbau Beschäftigung abgebaut. Mit -8,3 % liegen die Verluste im Zeitraum 2008 – 2010 über denen der Metallbranche, und auch hier wird ein weiterer Beschäftigungsabbau vorausgesagt.

Gänzlich anders ist die Situation in der Gesundheitsbranche, die sich wesentlich aus den Wirtschaftszweigen „Gesundheitswesen“ und „Heime und Sozialwesen“ zusammensetzt, allerdings mit diesen nicht vollständig deckungsgleich ist, etwa wenn man an die Kinderbetreuung denkt.⁵ Unabhängig von einigen Abgrenzungsproblemen im Detail ist festzuhalten, dass die Gesundheitsbranche mit rund 40.000 Beschäftigten, einem Beschäftigtenanteil von knapp 13 % und einem Zuwachs um 5,7 % in zwei Jahren eindeutig zu den Beschäftigungsgewinnern in der Region zählt. In Hagen hat die Gesundheitsbranche die traditionsreiche Metallbranche bereits von Platz eins der Rangliste verdrängt, was ihre zunehmende Bedeutung als Wachstumsbranche unterstreicht. Angesichts der demografischen Entwicklung werden weitere Beschäftigungszuwächse für die Zukunft erwartet. Mit Blick auf die Fachkräfteentwicklung steht die Branche, und hier ganz besonders die Pflegebranche, vor einem Dilemma: Für die demografisch bedingt steigende Zahl der Pflegebedürftigen wird bis 2030 gesamtregional ein Mehrbedarf von über 10.000 Pflegekräften prognostiziert.⁶ Wie oben dargestellt, wird jedoch gleichzeitig das Arbeitskräftepotenzial (Altersgruppe 15 – 65 Jahre) insgesamt bis 2030 erheblich sinken. Damit stellt sich die drängende Frage, wie der heute schon spürbare Fachkräfte- und Personalbedarf in dieser Branche gedeckt werden kann.

Auch der Einzelhandel, dessen Beschäftigungsanteile im Agenturbezirk Hagen deutlich über denen in Iserlohn liegen (8,4 % zu 5,8 %), verzeichnet Beschäftigungszuwächse seit 2008 (2,2 %). Heute arbeiten hier gut 17.500 Beschäftigte (6,7 %).

⁴ Die folgenden Zahlen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit beziehen sich auf die gesamten Agenturbezirke Hagen und Iserlohn. Bei Angaben zur Region sind Hattingen und Witten daher mitberücksichtigt.

⁵ Zum „Gesundheitswesen“ zählen u. a. Krankenhäuser u. Rehabilitationskliniken, Arztpraxen, Psychologen und Psychotherapeuten sowie Physiotherapeuten und Heilpraktiker. Zu „Heime und Sozialwesen“ zählen u. a. Pflegeheime, Alten- und Behindertenwohnheime, Einrichtungen und ambulante Dienste zur Betreuung alter Menschen oder Behinderter, aber auch die Tagesbetreuung von Kindern.

⁶ Unterschiedliche Szenarien werden berechnet in: IAB-Regional 02/2011: Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Nordrhein-Westfalen. Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030.

**Tab. 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach Hauptbranchen;
Rangfolge am Stichtag 31.12.2010, Entwicklung 2008 bis 2010**

Agenturbezirk Hagen		31.12.2010		31.12.2008			
Wirtschaftszweig	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB	Differenz 1 - 3	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Gesundheits- und Sozialwesen	1	24.208	14,9	22.914	14,0	1.294	5,6
darunter: Gesundheitswesen	(4)	13.049	8,0	12.850	7,9	199	1,5
darunter: Heime und Sozialwesen	(6)	11.159	6,9	10.064	6,2	1.095	10,9
Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung v. Metallerzeugnissen	2	23.415	14,4	25.226	15,4	-1.811	-7,2
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraft- fahrzeugen)	3	13.571	8,4	13.117	8,0	454	3,5
Maschinenbau, Fahrzeugbau	5	11.808	7,3	12.839	7,9	-1.031	-8,0
Gesamt:		162.224		163.300		-1.076	-0,7

Agenturbezirk Iserlohn		31.12.2010		31.12.2008			
Wirtschaftszweig	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB	Differenz 1 - 3	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung v. Metallerzeugnissen	1	36.370	25,1	38.753	26,4	-2.383	-6,1
Gesundheits- und Sozialwesen	2	15.058	10,4	14.243	9,7	815	5,7
darunter: Gesundheitswesen	(4)	9.066	6,3	8.760	6,0	306	3,5
darunter: Heime und Sozialwesen	(6)	5.992	4,1	5.483		509	9,3
Maschinenbau, Fahrzeugbau	3	13.409	9,3	14.670	10,0	-1.261	-8,6
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraft- fahrzeugen)	5	8.466	5,8	8.443	5,8	23	0,3
Gesamt:		144.875		146.829		-1.954	-1,3

Region (mit HAT, WIT)		31.12.2010		31.12.2008			
Wirtschaftszweig	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB	Differenz 1 - 3	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung v. Metallerzeugnissen	1	59.785	19,5	63.979	20,6	-4.194	-6,6
Gesundheits- und Sozialwesen	2	39.266	12,8	37.157	12,0	2.109	5,7
darunter: Gesundheitswesen	(4)	22.115	7,2	21.610	7,0	505	2,3
darunter: Heime und Sozialwesen	(6)	17.151	5,6	15.547	5,0	1.604	10,3
Maschinenbau	3	25.217	8,2	27.509	8,9	-2.292	-8,3
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraft- fahrzeugen)	5	22.037	7,2	21.560	7,0	477	2,2
Gesamt		307.099		310.129		-3.030	-1,0

Quelle: Daten der BA zur Beschäftigung am Arbeitsort vom Dezember 2010 und 2009 für die Agenturbezirke Iserlohn und Hagen; eigene Berechnungen

Typisch für die Wirtschaftsstrukturen vor Ort – wie übrigens auch in NRW insgesamt – ist die sehr hohe Zahl von Kleinst- und Kleinbetrieben, die gerade auch im Verarbeitenden Gewerbe in der Region weit verbreitet sind. Von den 40.127 Betrieben in den Agenturbezirken Hagen und Iserlohn beschäftigen 2009 knapp 89 % weniger als 10 Personen. Umgekehrt haben nur 0,4 % der Betriebe mehr als 250 Beschäftigte. In Hagen weicht diese Verteilung geringfügig ab mit 88 % Kleinst- und gut 0,5 % Großbetrieben.

Einen etwas anderen Blick auf die Größenstrukturen bietet die Verteilung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen. Von den gut 284.000 Beschäftigten in 2009 arbeiten 17,5 % in Kleinstbetrieben, gut 24 % in Betrieben mit 10 – 49 Beschäftigten, 31,2 % in Betrieben mit 50 – 249 Beschäftigten und immerhin knapp 27 % in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Mit 73 % der Beschäftigten im KMU-Sektor (bis 250 SvB) liegt die Region hier deutlich über dem NRW-Vergleichswert von 68,4 %.

Tab. 7: Betriebe und deren Beschäftigte nach Größenklassen, 2009

	Beschäftigtengrößenklassen (URS)								
	Insgesamt	0 bis 9 SvB		10 bis 49 SvB		50 bis 249 SvB		250 und mehr SvB	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	783.802	703.020	89,69	62.886	8,02	15.137	1,93	2.759	0,35
Hagen	7.377	6.490	87,98	677	9,18	170	2,30	40	0,54
Ennepe-Ruhr-Kreis	14.493	13.107	90,44	1.084	7,48	256	1,77	46	0,32
Märkischer Kreis	18.257	16.091	88,14	1.646	9,02	450	2,46	70	0,38
Region (mit HAT, WIT)	40.127	35.688	88,94	3.407	8,49	876	2,18	156	0,39

Tab. 7a: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße, 2009

	Beschäftigtengrößenklassen (URS)								
	Insgesamt	0 bis 9 SvB		10 bis 49 SvB		50 bis 249 SvB		250 und mehr SvB	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	5.445.103	929.961	17,08	1.264.469	23,22	1.527.700	28,06	1.722.973	31,64
Hagen	60.956	9.303	15,26	13.741	22,54	18.160	29,79	19.752	32,40
Ennepe-Ruhr-Kreis	89.053	17.576	19,74	21.849	24,53	25.903	29,09	23.725	26,64
Märkischer Kreis	134.112	22.932	17,10	33.444	24,94	44.577	33,24	33.159	24,72
Region (mit HAT, WIT)	284.121	49.811	17,53	69.034	24,30	88.640	31,20	76.636	26,97

Quelle: IT.NRW, WZ-Abschnitte: B-N, P-S nach WZ 2008; eigene Berechnungen

Auf einen Blick

- Mit knapp 46 % der Beschäftigten dominiert das Verarbeitende Gewerbe. Der Dienstleistungsanteil von knapp 54 % liegt deutlich unter dem Landeswert von knapp 70%.
- In den Traditionsbranchen Metall und Fahrzeug- und Maschinenbau konzentriert sich mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27,7 %). Beide Branchen haben in den letzten Jahren Beschäftigung abgebaut und weitere Verluste werden erwartet.
- Beschäftigungswachstum und –potenzial weist insbesondere die Gesundheitsbranche auf. Dabei erhöht die demografische Entwicklung den Fachkräftebedarf, beschränkt aber zugleich das Fachkräfteangebot.
- Die Märkische Region ist geprägt von der Vielzahl kleiner und kleinster Betriebe. Knapp 90 % der Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter.
- Mit 73 % der Beschäftigten im KMU-Bereich liegt die Region um knapp 5 Prozentpunkte über dem NRW-Vergleichswert.

3.4 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarkt

Die nachfolgende Beschreibung der Beschäftigungsstrukturen in der Märkischen Region bezieht sich auf Daten für die Arbeitsagenturbezirke Hagen und Iserlohn. Die Städte Hattingen und Witten sind hierbei eingeschlossen.

In den Agenturbezirken Hagen und Iserlohn sind 307.099 Personen zum Stichtag 31. Dezember 2010 sozialversicherungspflichtig beschäftigt.⁷ Das entspricht einem Rückgang um knapp 8 % (AA Iserlohn: -8,7 %) innerhalb von 10 Jahren, der weit über dem NRW-Vergleichswert liegt.

Die Verschiebung der Alterstruktur der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten spiegelt den gravierenden demografischen Wandel in der Region: Etwa 34.500 Beschäftigte bzw. 11,2 % der SvB sind heute 15 – 24 Jahre alt, gut 6.300 Personen weniger als im Dezember 2000 (-15,5 %). Im Unterschied dazu ist die Zahl der Beschäftigten der Altersgruppe 50 – 64 Jahre um 30 % angewachsen auf heute knapp 87.300 Personen (28,4 % der SvB; NRW: 26,5 %). Die Märkische Region hält unter den NRW-Arbeitsmarktregionen mit 15,2 % der SvB den Spitzenwert für die Altersgruppe „55 Jahre und älter“ (NRW: 14 %). Der Trend zu alternden Belegschaften ist hier bereits Realität.

⁷Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	AA Hagen					AA Iserlohn					Region (mit HAT, WIT)				
	Dezember 2010		Dezember 2000		1 - 2	Dezember 2010		Dezember 2000		3 - 4	Dezember 2010		Dezember 2000		5 - 6
	An- teile in %	absolut	An- teile in %	absolut	in %	An- teile in %	absolut	An- teile in %	absolut	in %	An- teile in %	absolut	An- teile in %	absolut	in %
		1		2			3		4			5		6	
SvB gesamt	100	162.224	100	174.894	-7,2	100	144.875	100	158.633	-8,7	100	307.099	100	333.527	-7,9
Männer	56,4	91.470	58,5	102.293	-10,6	59,0	85.502	59,3	94.079	-9,1	57,6	176.972	58,9	196.372	-9,9
Frauen	43,6	70.754	41,5	72.601	-2,5	41,0	59.373	40,7	64.554	-8,0	42,4	130.127	41,1	137.155	-5,1
15 bis 24 Jahre	10,7	17.385	11,6	20.318	-14,4	11,8	17.104	12,9	20.477	-16,5	11,2	34.489	12,2	40.795	-15,5
25 bis 49 Jahre	59,8	97.082	-	-	-	59,6	86.343	-	-	-	59,7	183.425	-	-	-
50 bis 64 Jahre	28,8	46.741	20,7	36.255	28,9	28,0	40.546	19,5	30.900	31,2	28,4	87.287	20,1	67.155	30,0
Teilzeitbe- schäftigte	19,1	30.943	14,2	24.801	24,8	14,6	21.088	10,7	17.008	24,0	16,9	52.031	12,5	41.809	24,4
darunter Frauen	85,3	26.393	-	-	-	87,6	18.476	-	-	-	86,2	44.869	-	-	-
Ausländer	8,7	14.113	-	-	-	10,0	14.509	-	-	-	9,3	28.622	-	-	-
Geringfügig entl. Beschäftigte (GeB)¹															
Insgesamt	100	47.697	100	30.507	56,3	100	42.700	100	27.743	53,9	29,4	90.397	17,5	58.250	55,2
Männer	36,6	17.471	-	-	-	34,6	14.778	-	-	-	35,7	32.249	-	-	-
Frauen	63,4	30.226	-	-	-	65,4	27.922	-	-	-	64,3	58.148	-	-	-
GeB – aus- schließl.															
Insgesamt	100	33.486	-	-	20,6	100	29.604	-	-	20,4	20,5	63.090	-	-	20,5
Männer	34,0	11.381	-	-	-	29,7	8.784	-	-	-	32,0	20.165	-	-	-
Frauen	66,0	22.105	-	-	-	70,3	20.820	-	-	-	68,0	42.925	-	-	-
15 bis 24 Jahre	18,0	6.041	-	-	-	17,2	5.104	-	-	-	17,7	11.145	-	-	-
25 bis 49 Jahre	40,8	13.673	-	-	-	42,4	12.538	-	-	-	41,5	26.211	-	-	-
50 bis 64 Jahre	26,4	8.826	-	-	-	24,6	7.291	-	-	-	25,5	16.117	-	-	-
Ausländer	10,2	3.418	-	-	-	10,2	3.028	-	-	-	10,2	6.446	-	-	-

Quelle: Daten der BA zur Beschäftigung am Arbeitsort von Dezember 2010; eigene Berechnungen

⁸Die Gruppe der Geringfügig entlohnnten Beschäftigten (GEB) insgesamt setzt sich aus Personen mit geringfügig entlohnter Beschäftigung im Nebenjob und Personen mit ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung zusammen.

Gut 130.100 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region sind weiblich. Heute arbeiten gut 7.000 Frauen weniger als im Jahr 2000 (-5,1 %), wobei der drastische Abbau von 5.181 Frauenarbeitsplätzen (-8,0 %) im Märkischen Kreis auffällig abweicht. Trotz des absoluten Rückgangs bei der Beschäftigung von Frauen hat sich ihr Anteil an den Beschäftigten auf heute 42,4 % um 1,3 Prozentpunkte leicht erhöht. Allerdings liegt dieser Wert um gut 2 % unter dem NRW-Durchschnitt. Ein etwas anderes Bild ergibt sich bei der Analyse der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Wohnort: in beiden Agenturbezirken liegt der Frauenanteil dabei um gut einen Prozentpunkt höher (Region: +1,2 Prozentpunkte), und der Abstand zum entsprechenden NRW-Vergleichswert verringert sich auf einen Prozentpunkt.

Obwohl die regionale Frauenerwerbstätigenquote von knapp 61 % wie auch die Beschäftigtenquote von 44,5 % in etwa auf NRW-Niveau liegen, gibt es eine deutliche Abweichung beim Arbeitsvolumen, also der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit aller Erwerbstätigen: Während das Arbeitsvolumen NRW-weit von 2006-10 um durchschnittlich 5,6 % zugenommen hat, ist es in der Märkischen Region um 1,7 % gesunken.

Bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis arbeiten 17 % der Beschäftigten in Teilzeit, darunter gut 86 % Frauen. Während gut 34 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten, sind es bei den Männern nur rund 4 %. Stark zugenommen hat die Zahl der geringfügig entlohnenden Beschäftigten (inkl. Nebenjobs) mit einer Steigerung um über 55 %. Im Dezember 2010 gehören knapp 63.100 Personen und damit rund 20 % der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Gruppe der 400 €- bzw. Mini-Jobber, die ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt sind. Auffällig ist der sehr hohe Frauenanteil von 68 %.

Ein weiteres Merkmal der Beschäftigungsstrukturen in der Märkischen Region ist der hohe Anteil an Geringqualifizierten. Zum Stichtag 31.12.2010 sind mehr als 20 % der Beschäftigten ohne Berufsausbildung, im Agenturbezirk Iserlohn sogar 23,7 % (Agenturbezirk Hagen: 17 %). Dies sind Spitzenwerte im Vergleich der NRW-Regionen (NRW: 15,6 %). In der Gruppe dominieren die Männer mit gut 62 %. Bei immerhin 17,3 % der Beschäftigten ist der Ausbildungsstatus unbekannt.

Genauso auffällig ist auf der anderen Seite der ebenfalls erheblich unter dem Landesdurchschnitt liegende Anteil von weniger als 8 % (Agenturbezirk Iserlohn: 6,9 %) Hochqualifizierten mit akademischem Abschluss (NRW: 10,1 %). Auch hier dominieren die Männer mit 63 %.

Tab. 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ausbildungs- und Bildungsabschlüssen

Merkmale	AA Hagen		AA Iserlohn		Region	
	Anteile in %	absolut	Anteile in %	absolut	Anteile in %	absolut
SvB Insgesamt	100	162.224	100	144.875	100	307.099
ohne Berufsausbildung	17,0	27.648	23,7	34.381	20,2	62.029
Männer	62,0	17.138	62,2	21.394	62,1	38.532
Frauen	38,0	10.510	37,8	12.987	37,9	23.497
mit Berufsausbildung (o. FHS/HS)	55,1	89.397	54,6	79.114	54,9	168.511
Männer	54,4	48.667	58,0	45.860	56,1	94.527
Frauen	45,6	40.730	42,0	33.254	43,9	73.984
mit akademischem Berufsabschluss	8,4	13.561	6,9	9.936	7,7	23.497
Männer	60,5	8.201	66,3	6.591	63,0	14.792
Frauen	39,5	5.360	33,7	3.345	37,0	8.705
Ausbildung unbekannt	19,5	31.618	14,8	21.444	17,3	53.062
Männer	55,2	17.464	54,4	11.657	54,9	29.121
Frauen	44,8	14.154	45,6	9.787	45,1	23.941

Quelle: Daten der BA zur Beschäftigung am Arbeitsort von Dezember 2010; eigene Berechnungen

Der Arbeitsmarkt in der Märkischen Region war von den Auswirkungen der Finanzkrise 2008 wegen seiner besonders starken Abhängigkeit von der Automobilkonjunktur in besonderer Weise betroffen. Die damaligen bundesweiten Spitzenwerte der Agenturbezirke Iserlohn und Hagen bei der Zahl der Kurzarbeiter sind den Arbeitsmarktakteuren der Region in schmerzhafter Erinnerung. Umso erfreulicher war die nach der Krise rasch einsetzende konjunkturelle Erholung mit einer bis heute anhaltenden Belebung auf dem Arbeitsmarkt.

In den Agenturbezirken Hagen und Iserlohn sind im August 2011 insgesamt knapp 38.000 Personen arbeitslos gemeldet, ein Rückgang um knapp 5.500 (-12,6 %) gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquoten variieren zwischen 8,5 % in Hagen (Vorjahrjahresmonat: 9,4 %) und 6,7 % in Iserlohn (Vorjahresmonat: 8,1 %). Gut ein Viertel (26,7 %) der Arbeitslosen zählen zum Rechtskreis SGB III (AA Hagen: 25,7 %; AA Iserlohn: 28,1 %). Die weit überwiegende Zahl der Arbeitslosen (73,3 %) ist langzeitarbeitslos und wird von den Jobcentern im Rechtskreis SGB II betreut. Die Anteile von Männern und Frauen unter den Arbeitslosen liegen im Agenturbezirk Hagen bei 53,1 % zu 46,9 %, in Iserlohn bei 49,5 % zu 50,5 %. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosigkeit bei Männern durchgängig (in den Teilgebieten und den Rechtskreisen) stärker zurückgegangen und auch die Arbeitslosenquoten der Männer sind durchgängig etwas geringer als die der Frauen.

Bezogen auf die Altersgruppen verläuft die Entwicklung unterschiedlich: bei den Jüngeren im Alter von 15 bis 25 Jahren, die etwa 10 % der Arbeitslosen stellen, hat die Arbeitslosigkeit stärker abgenommen als bei den Älteren von 50 bis 65 Jahren. Besonders ausgeprägt ist diese Schere im Agenturbezirk Iserlohn (Jüngere: -24,5 % gegenüber Vorjahresmonat; Ältere: -11,2 %). Ältere, deren Anteil an den Arbeitslosen gesamtregional bei rund 30% liegt, sind weit stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, was sich auch in einer höheren Arbeitslosenquote niederschlägt.

Auffällig ist auch der hohe Anteil von knapp 23 % Ausländern unter den Arbeitslosen, der möglicherweise sogar einen weit höheren Anteil von Betroffenen mit Migrationshintergrund überdeckt. Durchgängig liegt der Ausländeranteil im Rechtskreis SGB II, also unter den Langzeitarbeitslosen, erheblich über dem Anteil im Bereich SGB III (gesamtregional: 22,9 % zu 12,2 %). Auch die von allen anderen Gruppen stark abweichenden, sehr hohen Arbeitslosenquoten unter Ausländern (gesamtregional: 15,5 %) sind ein Alarmzeichen.

Wie schon angesprochen sind knapp drei Viertel der Arbeitslosen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die fast dreimal so hohen Arbeitslosenquoten bei der Langzeitarbeitslosigkeit und der im SGB II wesentlich geringere Rückgang der Arbeitslosigkeit seit dem Vorjahr (gesamtregional SGB III: -23,4 %, SGB II: -7,8 %) signalisieren eine Verfestigung bei der Langzeitarbeitslosigkeit.

Tab. 10: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt in den Agenturbezirken Hagen und Iserlohn

AA Hagen						
Bestand an Arbeitslosen	Aug 2011	Anteil	Veränderung zum Vorjahresmonat		Arbeitslosenquote ¹⁾	
		in %	absolut	in %	Aug 2011 in %	Aug 2010
Insgesamt	22.582	100,0	-2.328	-9,3	8,5	9,4
Männer	11.989	53,1	-1.542	-11,4	8,4	9,5
Frauen	10.593	46,9	-786	-6,9	8,6	9,3
15 bis unter 25 Jahre	2.268	10,0	-118	-4,9	8,5	8,9
50 bis unter 65 Jahre	6.771	30,0	-314	-4,4	8,8	9,6
Ausländer	4.558	20,2	-472	-9,4	18,3	20,4
Rechtskreis SGB III	5.795	25,7	-1.358	-19,0	2,2	2,7
Männer	3.122	53,9	-993	-24,1	2,2	2,9
Frauen	2.673	46,1	-365	-12,0	2,2	2,5
15 bis unter 25 Jahre	972	16,8	-114	-10,5	3,6	4,0
50 bis unter 65 Jahre	2.369	40,9	-404	-14,6	3,1	3,7
Ausländer	684	11,8	-138	-16,8	2,7	3,3
Rechtskreis SGB II	16.787	74,3	-970	-5,5	6,3	6,7
Männer	8.867	52,8	-549	-5,8	6,2	6,6
Frauen	7.920	47,2	-421	-5,0	6,5	6,8
15 bis unter 25 Jahre	1.296	7,7	-4	-0,3	4,9	4,8
50 bis unter 65 Jahre	4.402	26,2	90	2,1	5,7	5,8
Ausländer	3.874	23,1	-334	-7,9	15,5	17,0
AA Iserlohn						
Insgesamt	15.106	100,0	-3.093	-17,0	6,7	8,1
Männer	7.481	49,5	-1.855	-19,9	6,1	7,6
Frauen	7.625	50,5	-1.238	-14,0	7,5	8,7
15 bis unter 25 Jahre	1.557	10,3	-505	-24,5	6,0	8,1
50 bis unter 65 Jahre	4.736	31,4	-598	-11,2	7,5	8,8
Ausländer	3.007	19,9	-553	-15,5	12,7	15,2
Rechtskreis SGB III	4.249	28,1	-1.716	-28,8	1,9	2,7
Männer	2.168	51,0	-972	-31,0	1,8	2,6
Frauen	2.081	49,0	-744	-26,3	2,0	2,8
15 bis unter 25 Jahre	719	16,9	-181	-20,1	2,8	3,5
50 bis unter 65 Jahre	1.840	43,3	-574	-23,8	2,9	4,0
Ausländer	542	12,8	-199	-26,9	2,3	3,2
Rechtskreis SGB II	10.857	71,9	-1.377	-11,3	4,8	5,5
Männer	5.313	48,9	-883	-14,3	4,3	5,1
Frauen	5.544	51,1	-494	-8,2	5,5	6,0
15 bis unter 25 Jahre	838	7,7	-324	-27,9	3,2	4,6
50 bis unter 65 Jahre	2.896	26,7	-24	-0,8	4,6	4,8
Ausländer	2.465	22,7	-354	-12,6	10,4	12,0

(Fortsetzung auf Seite 21)

Region (mit HAT, WIT)						
Insgesamt	37.688	100,0	-5.421	-12,6	7,6	8,8
Männer	19.470	51,7	-3.397	-14,9	7,3	8,6
Frauen	18.218	48,3	-2.024	-10,0	8,1	9,0
15 bis unter 25 Jahre	3.825	10,1	-623	-14,0	7,3	8,5
50 bis unter 65 Jahre	11.507	30,5	-912	-7,3	8,2	9,2
Ausländer	7.565	20,1	-1.025	-11,9	15,5	17,8
Rechtskreis SGB III	10.044	26,7	-3.074	-23,4	2,1	2,7
Männer	5.290	52,7	-1.965	-27,1	2,0	2,8
Frauen	4.754	47,3	-1.109	-18,9	2,1	2,7
15 bis unter 25 Jahre	1.691	16,8	-295	-14,9	3,2	3,8
50 bis unter 65 Jahre	4.209	41,9	-978	-18,9	3,0	3,9
Ausländer	1.226	12,2	-337	-21,6	2,5	3,3
Rechtskreis SGB II	27.644	73,3	-2.347	-7,8	5,6	6,1
Männer	14.180	51,3	-1.432	-9,2	5,3	5,9
Frauen	13.464	48,7	-915	-6,4	6,0	6,4
15 bis unter 25 Jahre	2.134	7,7	-328	-13,3	4,1	4,7
50 bis unter 65 Jahre	7.298	26,4	66	0,9	5,2	5,3
Ausländer	6.339	22,9	-688	-9,8	13,0	14,5

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport August 2011; eigene Berechnungen

Auf einen Blick

- Der Beschäftigungsrückgang in den vergangenen 10 Jahren um rund 8 % liegt weit über dem Landestrend (NRW: -1 %).
- Der Beschäftigtenanteil älterer Beschäftigter (> 55 Jahre) ist in der Märkischen Region besonders hoch.
- Das altersbedingte Ausscheiden größerer Zahlen von Beschäftigten erhöht den Handlungsdruck bei der Nachwuchsgewinnung.
- Die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigtenquote von Frauen liegen auf Landesniveau. Die Beschäftigtenanteile von Frauen am Wohnort liegen leicht über denen am Arbeitsort.
- Die Frauenanteile bei Teilzeit- und 400 €-Jobs sind mit 86 % bzw. 68 % besonders hoch.
- 20 % der Beschäftigten in der Region arbeiten ausschließlich in geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen, deren Zahl stark zugenommen hat.
- Der Anteil von Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist im Landesvergleich hoch, der Anteil von Hochqualifizierten mit Studienabschluss dagegen gering.
- Die Arbeitslosigkeit konnte insgesamt abgebaut werden, die aktuelle regionale Arbeitslosenquote von rund 7,6 % liegt unter dem NRW-Wert (8,2 %; August 2011).
- Die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich verfestigt.
- „Risikogruppen“ am Arbeitsmarkt sind insbesondere Ältere, Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund.

3.5 Entwicklung der Schulabgängerzahlen und des Ausbildungsmarktes

Die Entwicklung des Nachwuchspotenzials in der Märkischen Region wird hier anhand der Entwicklung der Schulabgängerzahlen und mit Blick auf den Ausbildungsmarkt betrachtet. Dabei kann ein Befund vorweggenommen werden: Die beschriebene demografische Entwicklung und hier besonders die beträchtliche Verringerung der jüngeren Alterskohorten führt – wie zu erwarten – zu erheblich sinkenden Schüler- und Abgängerzahlen und wirkt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt bereits spürbar aus.

Im Sommer 2010 haben insgesamt 10.523 Schüler und Schülerinnen in der Region⁹ die allgemeinbildenden Schulen verlassen, darunter 23,4 % aus Hauptschulen, 26,1 % aus Realschulen, 32,7 % von Gymnasien und 17,7 % aus Gesamtschulen. Der Anteil der Hauptschulabgänger liegt über dem NRW-Vergleichswert (2,4 %), der der Abgänger von Gymnasien liegt um 2,5 % darunter. Insbesondere der Märkische Kreis weicht mit einem vergleichsweise hohen Anteil der Hauptschulabgänger (27,1 %) und einem deutlich geringeren Abgängeranteil von Gymnasien (30,3 %) von den entsprechenden NRW-Werten (Hauptschulen: 21 %; Gymnasien: 35,2 %) ab.

Die Zahl der Schulabgänger in der Region wird sich bereits bis 2015 spürbar, dann beschleunigt und in der Gesamtperspektive bis 2020 dramatisch verändern.¹⁰ Im Jahr 2015 wird es in der Gesamtregion 6,7 % weniger Schulabgänger geben als in 2010, wobei die Verschiebungen in den absoluten Zahlen noch wenig spektakulär sind. Immerhin liegt dieser Rückgang jedoch um knapp das Dreifache über dem NRW-Wert (-2,4 %). Besonders hoch – und deutlich abweichend von Hagen und dem Ennepe-Ruhr-Kreis – ist der Verlust mit knapp 9 % im Märkischen Kreis. Der große Verlierer bei dieser Entwicklung ist die Hauptschule mit knapp -33 % regional, während die Abgängerzahlen von Gymnasien und Gesamtschulen um 6,3 % bzw. 6,7 % steigen. Der Trendverlauf deckt sich mit der Entwicklung in NRW, aber es ist mit Blick auf das Potenzial an Hochqualifizierten schon bemerkenswert, dass in NRW die Zahl der Abgänger von Gymnasien mit 12 % fast doppelt so stark ansteigt wie in der Region.

Um vieles klarer werden die dramatischen Konsequenzen des verschärften demografischen Wandels in der Region bei längerfristiger Betrachtung. Bis 2020 wird die Region 2.334 Schulabgänger bzw. 22,2 % ihres Abgängerpotenzials von 2010 verlieren, eine Entwicklung, die weit über den landesweiten Verlusten liegt (NRW: -14,6 %). Wieder fällt der Märkische Kreis auch im innerregionalen Vergleich mit deutlich höheren Verlusten auf (-24 %). Wie im Land verlieren auch in der Region alle Schulformen gemessen an den absoluten Zahlen. Die Anteile der jeweiligen Schulform am Abgängerjahrgang 2010 und 2020 verschieben sich leicht: Der Anteil der Hauptschulabgänger verringert sich am stärksten, der der Gesamtschulabgänger wächst am stärksten. Der Anteil der Abgänger von Gymnasien wird bis 2015 auf gut 37 % anwachsen und dann bis 2020 auf etwa 35 % sinken. Bis auf einen Prozentpunkt Differenz gleicht er sich damit dem NRW-Anteilswert an. Es muss darauf hingewiesen werden, dass bei diesen Prognosen der jüngst erzielte Schulkompromiss in NRW mit der geplanten Einführung von Sekundarschulen noch nicht berücksichtigt ist.

⁹ Die Städte Hattingen und Witten im Ennepe-Ruhr-Kreis sind bei diesen Daten von IT.NRW mitgerechnet.

¹⁰ Ein vorübergehender Anstieg wird landesweit wegen des doppelten Abiturjahrgangs im Jahr 2013 erwartet.

Tab. 11: Schülerprognose – Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform

	Jahr (Sommer)						Entwicklung (in %)			
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2010-15	2015-20	2010-20 absolut
Nordrhein-Westfalen										
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volkssch.)	41.508	38.093	35.426	35.016	32.306	29.938	26.568	-27,9	-11,3	-36,0
Realschulen	52.264	49.655	49.820	52.969	50.085	49.248	43.350	-5,8	-12,0	-17,1
Gymnasien	69.470	71.422	78.756	129.875	76.813	77.802	65.084	12,0	-16,3	-6,3
Integrierte Gesamtsch.	34.115	35.091	35.997	36.468	36.060	35.588	33.485	4,3	-5,9	-1,8
Insgesamt	197.357	194.261	199.999	254.328	195.264	192.576	168.487	-2,4	-12,5	-14,6
Hagen										
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volkssch.)	485	458	423	426	352	337	299	-30,5	-11,3	-38,4
Realschulen	446	427	421	482	411	401	355	-10,1	-11,5	-20,4
Gymnasien	749	714	822	1.331	794	819	635	9,3	-22,5	-15,2
Integrierte Gesamtsch.	484	498	531	533	525	509	462	5,2	-9,2	-4,5
Insgesamt	2.164	2.097	2.197	2.772	2.082	2.066	1.751	-4,5	-15,2	-19,1
Ennepe-Ruhr-Kreis										
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volkssch.)	581	538	480	521	412	402	339	-30,8	-15,7	-41,7
Realschulen	829	815	853	831	723	747	625	-9,9	-16,3	-24,6
Gymnasien	1.130	1.152	1.273	2.064	1.184	1.198	929	6,0	-22,5	-17,8
Integrierte Gesamtsch.	660	715	749	750	707	708	626	7,3	-11,6	-5,2
Insgesamt	3.200	3.220	3.355	4.166	3.026	3.055	2.519	-4,5	-17,5	-21,3
Märkischer Kreis										
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volkssch.)	1.400	1.280	1.098	1.097	963	918	772	-34,4	-15,9	-44,9
Realschulen	1.476	1.306	1.457	1.454	1.389	1.368	1.144	-7,3	-16,4	-22,5
Gymnasien	1.563	1.629	1.741	2.764	1.632	1.641	1.317	5,0	-19,7	-15,7
Integrierte Gesamtsch.	720	732	739	762	819	772	686	7,2	-11,1	-4,7
Insgesamt	5.159	4.947	5.035	6.077	4.803	4.699	3.919	-8,9	-16,6	-24,0
Region (mit HAT, WIT)										
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volkssch.)	2.466	2.276	2.001	2.044	1.727	1.657	1.410	-32,8	-14,9	-42,8
Realschulen	2.751	2.548	2.731	2.767	2.523	2.516	2.124	-8,5	-15,6	-22,8
Gymnasien	3.442	3.495	3.836	6.159	3.610	3.658	2.881	6,3	-21,2	-16,3
Integrierte Gesamtsch.	1.864	1.945	2.019	2.045	2.051	1.989	1.774	6,7	-10,8	-4,8
Insgesamt	10.523	10.264	10.587	13.015	9.911	9.820	8.189	-6,7	-16,6	-22,2

Quelle: IT.NRW, Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform; eigene Berechnungen

Tab. 11a: Herkunftsschulform von Schulabgängern im Zeitverlauf

	Anteil Schulform am Abgängerjahrgang (%)			Entwicklung
	2010	2015	2020	2010-20
Nordrhein-Westfalen				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	21,0	15,5	15,8	-5,3
Realschulen	26,5	25,6	25,7	-0,8
Gymnasien	35,2	40,4	38,6	3,4
Integrierte Gesamtschulen	17,3	18,5	19,9	2,6
Hagen				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	22,4	16,3	17,1	-5,3
Realschulen	20,6	19,4	20,3	-0,3
Gymnasien	34,6	39,6	36,3	1,7
Integrierte Gesamtschulen	22,4	24,6	26,4	4,0
Ennepe-Ruhr-Kreis				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	18,2	13,2	13,5	-4,7
Realschulen	25,9	24,5	24,8	-1,1
Gymnasien	35,3	39,2	36,9	1,6
Integrierte Gesamtschulen	20,6	23,2	24,9	4,2
Märkischer Kreis				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	27,1	19,5	19,7	-7,4
Realschulen	28,6	29,1	29,2	0,6
Gymnasien	30,3	34,9	33,6	3,3
Integrierte Gesamtschulen	14,0	16,4	17,5	3,5
Region (mit HAT, WIT)				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	23,4	16,9	17,2	-6,2
Realschulen	26,1	25,6	25,9	-0,2
Gymnasien	32,7	37,3	35,2	2,5
Integrierte Gesamtschulen	17,7	20,3	21,7	3,9

Quelle: IT.NRW, Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform; eigene Berechnungen

Ein weiterer Befund für die Märkische Region stimmt bedenklich mit Blick auf die Fachkräftesicherung: Mit ihrem hohen Anteil von 8,5 % bei den Schulabgängern ohne Abschluss war die Märkische Region 2009 Spitzenreiter der NRW-Regionen (NRW: 6,1 %).

Die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt der Region¹¹ vom Ausbildungsjahr 2008/2009 bis 2010/2011¹² ist gekennzeichnet von sinkenden Bewerberzahlen bei steigendem Ausbildungsstellenangebot. Der enorme Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen, vor allem im Märkischen Kreis, spiegelt diesen Trend wider.

Im August sind regional insgesamt 7.924 Ausbildungsbewerber gemeldet, davon gelten knapp 85 % als versorgt und rund 15 % als unversorgt. Diese Werte liegen ein wenig über (bei Versorgten) beziehungsweise unter (bei Unversorgten) den NRW-Vergleichswerten. Die Zahl der Ausbildungsbewerber ist von 2009 bis 2011 um 13,5 % gesunken. Dieser Rückgang, der maßgeblich vom demografischen Wandel, aber auch von veränderten Präferenzen (z. B. Fachschulausbildung, Studium oder auch Abwanderung in die Zeitarbeit) beeinflusst sein dürfte, liegt um mehr als das Dreifache über dem landesweiten Rückgang. Auffällig ist der knapp doppelt so hohe Rückgang im Agenturbezirk Hagen (-16,8 %) wie in Iserlohn (-8,5 %). Insbesondere die Zahl der unversorgten Bewerber in der Region ist – gerade auch im Landesvergleich – ganz erheblich gesunken (-40,7 %; NRW: -19 %). Allerdings gibt es hier ein beträchtliches Gefälle zwischen den Agenturbezirken Hagen (-52,9 %) und Iserlohn (-21,0 %).

In der Region gibt es aktuell 6.049 gemeldete Ausbildungsstellen, ein Anstieg um gut 22 % gegenüber 2009. Diese Steigerung liegt um etwa 9 Prozentpunkte über dem NRW-Anstieg. Der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsstellen liegt mit 9,3 % deutlich über NRW-Niveau (4,1 %), variiert allerdings innerhalb der Region sehr stark (Agenturbezirk Hagen: 16,3 %; Iserlohn: 2,0 %).

¹¹ Die Städte Hattingen und Witten sind bei den Daten für den Agenturbezirk Hagen mit gerechnet.

¹² Die Berichtsjahre laufen jeweils vom 01. Oktober bis 30. September des Folgejahres. Die Daten für August 2009 (und entsprechend für die Folgejahre) beziehen sich somit auf das Ausbildungsjahr 2008/2009.

Tab. 12: Ausbildungsstellenmarkt

	Jahr (August)				Entwicklung	
	2009	2010	2011		2009-11	
			absolut	Anteil	absolut	in %
Nordrhein-Westfalen						
gemeldete Bewerber	132.734	133.032	127.127		-5.607	-4,2
dav. versorgte Bewerber	106.543	108.034	105.971	83,4	-572	-0,5
dav. unversorgte Bewerber	26.191	24.998	21.156	16,6	-5.035	-19,2
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	88.495	92.868	100.303		11.808	13,3
dav. betrieblich	83.852	88.600	96.231	95,9	12.379	14,8
dav. außerbetrieblich	4.643	4.268	4.072	4,1	-571	-12,3
unbesetzte Berufsausbildungsstellen	11.089	11.448	14.900	14,9	3.811	34,4
unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber	0,4	0,5	0,7			
Agenturbezirk Hagen						
gemeldete Bewerber	5.472	5.838	4.551		-921	-16,8
versorgte Bewerber	4.190	4.948	3.947	86,7	-243	-5,8
unversorgte Bewerber	1.282	890	604	13,3	-678	-52,9
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	2.512	2.472	3.104		592	23,6
dav. betrieblich	2.073	2.127	2.599	83,7	526	25,4
dav. außerbetrieblich	439	345	505	16,3	66	15,0
unbesetzte Berufsausbildungsstellen	274	284	515	16,6	241	88,0
unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber	0,2	0,3	0,9			
Agenturbezirk Iserlohn						
gemeldete Bewerber	3.687	3.600	3.373		-314	-8,5
versorgte Bewerber	2.892	2.981	2.745	81,4	-147	-5,1
unversorgte Bewerber	795	619	628	18,6	-167	-21,0
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	2.438	2.343	2.945		507	20,8
dav. betrieblich	2.288	2.278	2.886	98,0	598	26,1
dav. außerbetrieblich	150	65	59	2,0	-91	-60,7
unbesetzte Berufsausbildungsstellen	165	244	493	16,7	328	198,8
unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber	0,2	0,4	0,8			
Region (mit HAT, WIT)						
gemeldete Bewerber	9.159	9.438	7.924		-1.235	-13,5
versorgte Bewerber	7.082	7.929	6.692	84,5	-390	-5,5
unversorgte Bewerber	2.077	1.509	1.232	15,5	-845	-40,7
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	4.950	4.815	6.049		1.099	22,2
dav. betrieblich	4.361	4.405	5.485	90,7	1.124	25,8
dav. außerbetrieblich	589	410	564	9,3	-25	-4,2
unbesetzte Berufsausbildungsstellen	439	528	1.008	16,7	569	129,6
unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber						

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport August 2011

Bei der Ausbildungsbeteiligungsquote, also dem Anteil der Auszubildenden an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 25 Jahren, lag die Märkische Region 2009 mit 15,8 % in etwa auf Landesniveau (NRW: 16,2 %). Gleiches gilt für die Ausbildungserfolgsquote – Anteil erfolgreicher Abschlüsse an den Prüflingen eines Ausbildungsjahrgangs – von 90 %. Bei den Ausbildungsabbrechern lag die Märkische Region mit 22,7 % um zwei Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt.

Mit Blick auf das Nachwuchspotenzial soll abschließend kurz auf einen weiteren relevanten Indikator hingewiesen werden. Mit dem „relativen Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen“ messen die Agenturen für Arbeit, inwieweit junge Menschen auf dem örtlichen Arbeitsmarkt Arbeits- und Ausbildungsangebote mit Zukunftsperspektiven sehen. Während dieser Wert für NRW mit 0,4 schwach positiv ist, ist er in den Agenturbezirken Hagen und Iserlohn mit -0,9 bzw. -2,2 jeweils negativ, das heißt, junge Menschen sehen hier, vor allem im Märkischen Kreis, weniger Zukunftschancen.

Auf einen Blick

- Die Schulabgänger- und Ausbildungsbewerberzahlen sinken im Zeichen des demografischen Wandels.
- Bis 2020 verliert die Region 22,2 % ihres Schulabgängerpotenzials von 2010.
- Die Hauptschule zählt zu den Verlierern der Entwicklung, die Gesamtschulen werden gewinnen.
- Bei den Schulabgängern ohne Abschluss belegt die Region mit 8,5 % einen NRW-Spitzenwert.
- Auf dem Ausbildungsmarkt spiegelt sich die demografische Entwicklung wider: Sinkende Bewerberzahlen treffen auf ein wachsendes Angebot an Ausbildungsstellen.
- Die Ausbildungsmärkte in den Agenturbezirken der Region unterscheiden sich sowohl bei Angebotsmerkmalen als auch bei der Nachfrageentwicklung: In Hagen ist das Angebot an außerbetrieblicher Ausbildung besonders hoch. Der Rückgang der Ausbildungsbewerber von 2009 bis 2011 in Hagen liegt doppelt so hoch (-16,8 %) wie in Iserlohn.
- Ausbildungsbeteiligung und –erfolg liegen auf Landesniveau. Die Zahl der Abbrecher ist in der Märkischen Region um 2 Prozentpunkte niedriger als im Land.
- Der Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen, ein Indikator für die Selbsteinschätzung von Zukunftschancen, ist in beiden Agenturbezirken negativ. NRW-weit ist dieser Wert schwach positiv.

4. Handlungsfelder der Märkischen Region

Bei ihren Beratungen zur inhaltlichen Ausgestaltung eines Fachkräftepaktes in der Märkischen Region haben die Partner drei zentrale Handlungsfelder für Aktivitäten zur Deckung künftiger Fachkräftebedarfe definiert:

1. Gewinnung von Nachwuchskräften
2. Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebindung
3. Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Diese Handlungsfelder sind eng mit den Themenschwerpunkten „Jugend und Beruf“, „Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit“ und „Zielgruppenintegration“ der Landesarbeitspolitik verknüpft.

Ergänzende übergreifende Aufgaben sind der Aufbau eines regionalen Fachkräftemonitorings und eine regionale Marketing- und Sensibilisierungskampagne zum Fachkräftethema.



Die Handlungsfelder der Märkischen Region werden nachfolgend beschrieben. Dabei wird ein einheitliches Gliederungsschema verwendet. Einleitend werden besondere Herausforderungen kurz zusammengefasst, die im Kapitel „Ausgangslage“ ausführlicher abgeleitet und beschrieben werden. Unter thematischen Überschriften werden dann Handlungsstrategien und laufende Aktivitäten vorgestellt. Am Ende der „Themenblöcke“ wird dargestellt, mit welchen Schwerpunkten, Akzenten und weiteren Aktivitäten die jeweiligen Themen im Rahmen des Fachkräftepaktes künftig bearbeitet werden sollen.

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

Die demografische Entwicklung in der Märkischen Region ist gekennzeichnet von überdurchschnittlichen Bevölkerungsverlusten in der Altersgruppe bis 15 Jahre. Ein Rückgang weit über Landesdurchschnitt ist bis 2030 zu erwarten. Auffällig ist zudem ein besonders hoher Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Damit verbunden sind Probleme bezogen auf die schulischen Leistungen, das Berufswahlverhalten und den Ausbildungseinstieg. Die Schüler- und Ausbildungsbewerberzahlen werden weiter deutlich sinken. Beim Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss belegt die Region mit 8,5 % (Schuljahr 2008/09) einen landesweiten Spitzenwert. Schließlich ist auch der Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen – entgegen dem Landestrend – in beiden Agenturbezirken negativ. Junge Menschen sehen ihre Chancen bezüglich Ausbildung und Arbeit auf dem heimischen Arbeitsmarkt verbreitet eher negativ.

In dieser Ausgangslage ist es aus Sicht der Wirtschaft und der regionalen Akteure eine zentrale Herausforderung und die vordringlichste Aufgabe, alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich auf ihr späteres Berufsleben vorzubereiten und, wo immer dies erforderlich ist, frühzeitig und professionell zu unterstützen und wirksam zu fördern.

Die nachfolgende Übersicht zu regionalen Aktivitäten und Handlungsbedarfen zur Gewinnung von Nachwuchskräften bezieht sich auf Themenschwerpunkte, die im Fachkräftepakt der Märkischen Region angegangen werden sollen. Dabei geht es zum einen darum, das Übergangssystem zu optimieren, Schulabbrüche zu reduzieren und die Chancen für Teilgruppen mit besonderen Problemlagen zu verbessern. Zum anderen sieht die Region bei den Themen Technikbildung und Nachwuchsgewinnung für die Gesundheitsbranche konkrete Handlungsbedarfe.

Berufsorientierung verbessern – Einstieg in Ausbildung erleichtern – das Übergangssystem reformieren

Erfolgreiche Wege in Ausbildung und Beruf sind ein zentraler Baustein der Sicherung des künftigen Fachkräftepotenzials. Deswegen arbeitet die Region seit längerer Zeit daran, ein systematisches, trägerübergreifendes Ausbildungs- und Übergangsmanagement aufzubauen. Dazu werden die vielzähligen Programme und Förderangebote von Bund, Land, Arbeitsagenturen, Stiftungen und anderen Institutionen intensiv genutzt. Die Vielzahl der so entstandenen Angebote kann an dieser Stelle nicht umfassend dokumentiert werden. Aber es ist wichtig festzuhalten, dass bereits heute viele Institutionen, Einrichtungen, Träger und Akteure mit ihrer täglichen Arbeit und Zusammenarbeit wichtige Beiträge leisten, die Übergangsperspektiven von Kindern und Jugendlichen in der Region zu verbessern. Anhaltende Brüche im Übergangssystem Schule – Beruf bleiben allerdings eine Herausforderung für die Region.

Mit zahlreichen Ausbildungsmessen und Veranstaltungen machen viele Städte in der Region Ausbildung zu einem öffentlichen Thema vor Ort. Dort treffen Schülerinnen und Schüler unmittelbar mit Unternehmensvertretern zusammen, dort lernen junge Nachwuchskräfte Betriebe ihrer Region und vielfältige Berufe kennen und dort präsentieren sich ausbildungsaktive Firmen. Mit der Ausbildungsmesse Ennepe-Ruhr, die im Vorjahr mit ihren etwa 150 ausstellenden Unternehmen knapp 9.000 Besucher verzeichnen konnte, haben die Wirtschaftsförderungsagentur des Ennepe-Ruhr-Kreises und die agentur mark mit vielen Partnern ein über die Grenzen der Region wahrgenommenes Format geprägt.

Ein aktuelles Projekt, das bei der Strukturentwicklung im Übergangssystem ansetzt, z. B. über eine intensivere Vernetzung der Bereiche Jugendhilfe, Schulaufsicht, Träger und Arbeitsverwaltung, sei hier beispielhaft genannt. Das aus Bundesmitteln („Perspektive Berufsabschluss“, BMBF) geförderte Projekt zum Regionalen Übergangsmanagement (RÜM) in Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis, zielt darauf ab, Transparenz über bestehende Angebote zur Berufsorientierung an Schulen herzustellen und ein zwischen Kommunal- und Schulverwaltung, Bundesagentur und Kammern abgestimmtes, qualitätsgesichertes Handlungskonzept für ein geregeltes Übergangssystem zu entwickeln. Die Bildungsnetzwerke unterstützen bei der Vernetzung der Partner ebenso wie die Beiräte Schule und Beruf.

Im Märkischen Kreis gibt es trotz erster Bemühungen des Bildungsnetzwerkes zusätzlichen Unterstützungsbedarf bezogen auf die kommunale Koordinierung. Es wird erwartet, dass hier – unabhängig vom Fachkräftepakt – die auf der Landesebene verabredete Reform des Übergangssystems in NRW zu positiven Entwicklungen beitragen kann.

Schulabbrüche reduzieren

Es ist ein sozialpolitischer Auftrag, benachteiligten Jugendlichen eine berufliche Chance zu geben. Angesichts der demografischen Risiken gebietet es zunehmend aber auch die ökonomische Vernunft, das vorhandene Nachwuchspotenzial in seiner ganzen Breite und Vielfalt wirksamer auszuschöpfen. Dabei teilen die Akteure die Grundüberzeugung, dass der Schulabschluss eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung ist. Daher wollen sich die Partner im Fachkräftepakt vorrangig mit der im Landesvergleich hohen Zahl von Schulabbrüchen und fehlenden Abschlüssen befassen.

In der Region gibt es bereits schulinterne Ansätze, die Abschlussquoten zu verbessern. In den Städten Lüdenscheid, Iserlohn, Witten und Hagen bestehen entsprechende Koordinierungsstellen des Bundesprogramms „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ als Teil der Initiative „Jugend stärken“. Derzeit ist allerdings über die Ursachen für schulischen Misserfolg noch zu wenig bekannt. Bei der Zusammenarbeit relevanter Partner soll es daher zunächst um Klärung gehen, bevor später „Stellschrauben“ zur Bearbeitung und Behebung der Probleme definiert werden können. Ergänzend sollen die Angebote für nachholende Hauptschulabschlüsse ausgebaut werden, z. B. in Verbindung mit einer pflegerischen Grundqualifikation.

Chancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern

Der besonders hohe Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund erfordert bei allen Bemühungen und Aktivitäten zur Neugestaltung des Übergangssystems und bei allen Angeboten zur individuellen Förderung von Benachteiligten ein hohes Maß an Sensibilität. Dabei sind insbesondere kulturelle und religiöse Traditionen im Herkunftsmilieu zu beachten. Unverzichtbar ist die Beseitigung sprachlicher Barrieren.

Viele Kommunen in der Region haben eigens Integrationsprojekte initiiert, in denen auch Themen wie Ausbildung und Beruf bearbeitet werden. Mit dem gerade abgeschlossenen landesgeförderten Innovationsprojekt „Vorbildernetzwerk“ in Hagen hat die Region Neuland betreten: Über beruflich oder in der Ausbildung erfolgreiche Vorbilder der eigenen Herkunft ist es ganz besonders an Schulen gut gelungen, Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund erfolgreiche Wege in den Berufseinstieg aufzuzeigen, zu motivieren und über Unterstützungs- und Förderangebote vor Ort zu informieren. Durch die Einbeziehung der oft migrantengeführten Entsendebetriebe der Vorbilder konnten gute Betriebskontakte aufgebaut und genutzt werden. Zur Zeit wird in Gesprächen sondiert, wie die entstandenen Kontakte und Netzwerke, aber auch bewährte Arbeitsansätze weitergeführt werden können.

Im Rahmen des Fachkräftepaktes gibt es daneben Überlegungen, an den beachtlichen Erfolg eines über das JOBSTARTER-Programm des Bundes geförderten Gemeinschaftsprojektes der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer und der agentur mark anzuknüpfen. Ziel des Ausbildungsprojekts „ran_mark“ war es seinerzeit, Betriebsinhaber wie Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Duale Ausbildung aufzuschließen und zu gewinnen. Der aktuelle Vorschlag zielt auf die Gründung eines Ausbildungsverbundes für Jugendliche mit Migrationshintergrund, unter Einbindung von ausländischen Betriebsinhabern aus den Branchen Metall und Handel. Die Arbeitsagenturen Iserlohn und Hagen haben ihr Interesse und ihre Mitwirkung signalisiert.

Technikbildung fördern und Technikbegeisterung wecken

Ein Standort wie die Märkische Region, der stark von der hohen Zahl und der Vielfalt von Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe geprägt ist, muss bei der Fachkräfteentwicklung besonderes Augenmerk auf den technisch orientierten Nachwuchs legen. Nachwuchssorgen betreffen Industrie und Handwerk gleichermaßen. Technikinteresse, Technikbildung und Technikbegeisterung sind ein Lebenselixier der heimischen Wirtschaft. Daher sind sich die Partner des Fachkräftepakts einig, dass es für die Fachkräftesicherung eine der vordringlichsten Aufgaben ist, junge Menschen für technische Ausbildungsberufe und Studiengänge zu gewinnen.

Technikinteresse und die Lust am Experimentieren mit technischen Vorgängen beginnt im Kindesalter. Deswegen engagieren sich Wirtschaftsjunioren aus der Region in Zusammenarbeit mit Kindergärten in kleinen Projekten und Initiativen wie dem „Haus der kleinen Forscher“ oder dem „Science Lab“. Für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen werden einschlägige Berufsorientierungsmaßnahmen angeboten. Bekannt ist beispielsweise das Projekt „Formel 1 in der Schule“ der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (in Zusammenarbeit mit der FH Südwestfalen und Schulen vor Ort). In der speziell für Gymnasiasten entwickelten Unterrichtseinheit entwickeln, fertigen und testen Schülerteams – unterstützt von FH-Studenten – Mini-Rennwagen, die später bei Landes- und Bundeswettbewerben präsentiert und prämiert werden. Die Schüler sammeln dabei praktische Erfahrungen mit den vielfältigen Anforderungen technischer Berufe. Informations- und Aufklärungsarbeit leistet auch das Infomobil des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie. Ferner informieren die Agenturen für Arbeit umfassend über die technischen Berufe vor Ort und setzen hier einen Schwerpunkt in der Berufsorientierung.

Neu ist die Gründung des von Unternehmen getragenen Vereins „Technikförderung Südwestfalen e.V.“. Seine Aktivitäten werden mit dem an der FH Südwestfalen angesiedelten ZDI-Zentrum (Zukunft durch Innovation) und der in Lüdenscheid geplanten „Denkfabrik“ (im Rahmen der Regionale Südwestfalen 2013) verbunden. Regionale Unternehmen finanzieren Angebote, die ein erstes praxisnahes Verständnis für technische Aufgaben und Anforderungen vermitteln und die Schülerinnen und Schüler vom Klassenzimmer ins Techniklabor, an Arbeitsplätze in der Produktion und an IT-Aufgaben heranzuführen sollen. Branchenbezogene Aufgabenstellungen aus den Arbeitsgebieten der Region wie Automotive, Licht-, Gebäude-, Kunststoff-, Schrauben- und Drahtindustrie stehen dabei im Vordergrund. Der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Lüdenscheid, die SIHK und die Stadt Lüdenscheid haben die Vereinsgründung maßgeblich mit initiiert.

Mit der Förderung der Technikbildung stehen auch die sogenannten MINT-Berufe im Blickpunkt. MINT steht dabei für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Verschiedene Akteure kooperieren hier mit ortsansässigen Hochschulen wie der FernUniversität Hagen, der Universität Witten – Herdecke und der FH Südwestfalen, um Studieninteressierte zu gewinnen und zu beraten. Mit finanzieller Unterstützung heimischer Unternehmen und unter Mitwirkung von Wirtschaftsförderern wurden hier spezielle Studiengänge in den Feldern Automotive und Medizintechnik eingeführt, um qualifizierten Nachwuchs für die regionalen Branchenschwerpunkte auszubilden. Über die von der Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis (GWS) koordinierte Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft wird neuerdings ein Stipendium für die besten Studierenden der Medizintechnik an der FH Südwestfalen vergeben.

Der knappe Überblick an dieser Stelle belegt, dass bereits viele regionale Akteure im Feld der Technikbildung aktiv sind. Trotzdem besteht bei diesem regional wichtigen Thema weiterhin Handlungsbedarf. In den Beratungen zum Fachkräftepakt wurden dazu verschiedene Ansatzpunkte benannt. So sollen die Wirkungen der bisherigen Ansätze kritisch überprüft werden, gerade mit Blick auf das sich verändernde Nachwuchspotenzial. Ferner müssen besondere Zielgruppen genauer in den Blick genommen und adressiert werden. Dies gilt mit Blick auf die MINT-Berufe beispielsweise für das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen. Ferner soll das Umfeld des potenziellen Nachwuchses – zum Beispiel Eltern, Lehrer und jugendnahe Multiplikatoren – künftig stärker angesprochen werden. Die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer wird sich gemeinsam mit regionalen Partnern und unterstützt von ortsansässigen Unternehmen weiterhin verantwortlich um solche Aktivitäten kümmern.

Die Aufklärung über Chancen in technischen Berufsfeldern, in der Industrie wie auch im Handwerk, aber auch über die Wege zum Ziel, also über die einschlägigen Ausbildungs- und Studiengänge, bleibt eine gesamtsregionale Aufgabe. Die Partner des Fachkräftepaktes sind sich dieser Verantwortung bewusst.

Beschäftigungspotenziale der Gesundheitswirtschaft nutzen – Nachwuchs sichern für die Gesundheitsbranche

Die Gesundheitsbranche ist eine Wachstumsbranche, das wurde an anderer Stelle bereits festgestellt. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass es nur schwer möglich ist, zugehörige Tätigkeitsfelder und Geschäftsbereiche trennscharf zu umreißen. Noch schwieriger wird die Eingrenzung, wenn man das Umfeld der Branche einbezieht, beispielsweise die Zulieferer aus der Medizintechnik – oft metall- bzw. kunststoffverarbeitende Betriebe – oder auch Dienstleister aus der Forschung und Entwicklung. Mit Blick auf die Fachkräftebedarfe ergeben sich je nach Blickwinkel besondere Anforderungen.

In der Märkischen Region gibt es unterschiedliche Zugänge zu diesem großen Wirtschaftsbereich. Mit der „Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft Südwestfalen e.V.“, einem Kooperationsnetzwerk von Unternehmen, Kliniken, Instituten und Dienstleistungseinrichtungen, existiert seit vielen Jahren ein Netzwerk, das von Kammern und Wirtschaftsförderungen ins Leben gerufen wurde. Die Initiative, deren Geschäftsstelle bei der Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis (GWS) angesiedelt ist, bündelt über die Mitgliedsunternehmen ein erstklassiges Leistungsportfolio aus den Bereichen der Medizin- und Dentaltechnik, Metall- und Kunststoffverarbeitung, Werkstoffprüfung, Beratung und Gesundheitsversorgung und focussiert sich bislang auf Forschung, Technik und Dienstleistung im boomenden Gesundheitsbereich. Bei der Fachkräftesicherung stehen die Förderung der Technikbildung in der Berufsorientierung, die Ausbildung in technischen Berufen und die Gewinnung von hochqualifizierten Spezialisten im Vordergrund. Aus Sicht der Wirtschaftsförderung ist aber auch die Ärzteversorgung in ländlichen Gebieten ein zunehmend drängendes Thema.

Ein anderer Zugang bezieht sich vorrangig auf die Herausforderungen in stationären und mobilen Pflegeeinrichtungen. Auf den demografischen Druck und die großen Bedarfe an zusätzlichen Pflegekräften wurde bereits hingewiesen. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter kümmern sich seit vielen Jahren intensiv um die Ausbildung und Qualifizierung von Nachwuchskräften für die Pflege. Dabei werden auch neue Wege und Kooperationen gesucht. Beispiele sind das Pflegeforum der Arbeitsagentur Hagen vom März 2010, das Ausbildungsinteressierte und Pflegebetriebe umrahmt von knapp pointierten Fachvorträgen zusammen geführt hat, oder auch die Zusammenarbeit des Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur Hagen mit der agentur mark sowie deren Zusammenarbeit mit dem Jobcenter des Ennepe-Ruhr-Kreises bei der Umsetzung des Aktionsplans Altenpflege des Landes NRW. Die bisherigen Aktivitäten und Bemühungen können den bereits spürbaren, steigenden Fachkräftemangel nicht wirksam eindämmen. Die Probleme der Pflegebranche erfordern erhöhte Aufmerksamkeit aller regionalen Akteure. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Aus diesem Grund hat die agentur mark im Juli 2011 in Zusammenarbeit mit der Pflegekonferenz des Märkischen Kreises eine schriftliche Befragung zur Arbeits- und Personalsituation bei allen kreisansässigen ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen durchgeführt. Bereits die hohe Rücklaufquote von 54% zeigt die Betroffenheit der Betriebe bei den angesprochenen Themen. Allein 75 Stellen (Voll- und Teilzeitstellen), vor allem für Pflegefachkräfte, waren zum Befragungszeitpunkt unbesetzt, trotz Kooperation der Betriebe mit Agenturen und Jobcentern. Weitere Handlungsbedarfe der Betriebe zeigt die Befragung bei der Kooperation mit Schulen zur Gewinnung von Auszubildenden sowie bei den Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen. Die Befragten wünschen sich eine Imagekampagne, die dazu beiträgt, das Berufsbild der Pflegenden in der Region positiver zu belegen.

Im Rahmen des Fachkräftepaktes sollen diese Befunde und Anregungen aufgenommen werden. Mit einem Projekt, das sich mit den Arbeitsbedingungen und den Nachwuchsproblemen der Branche beschäftigen wird, sollen mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung zum einen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für „gute Ausbildung“ als wichtigste Zukunftsaufgabe der Branche geklärt werden.

Zum anderen soll mit einer Imagekampagne das Wissen über Pflegeberufe verbreitert und ihrem bekannten Negativimage entgegengewirkt werden. Die agentur mark und die Geschäftsstelle des Vereins „Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft e.V.“ bei der GWS wollen in dem Projekt eng zusammenarbeiten. Daneben wird eine in Kürze startende Befragung von Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der Netzwerk W-Förderung unter anderem die Frage aufnehmen, unter welchen Voraussetzungen ausgebildete Pflegefachkräfte auch nach der Elternzeit besser für den Beruf zurückgewonnen werden können.

4.2 Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebindung

Bei der Beschreibung der Branchen- und Beschäftigungsstrukturen in der Märkischen Region wurde auf typische Merkmale hingewiesen: Gerade in den vorherrschenden Branchen Metall und Maschinenbau, aber nicht nur hier, arbeiten viele ältere Beschäftigte über 55 Jahre. Der Anteil von An- und Ungelernten vor Ort ist höher als im Landesvergleich, und gleiches gilt für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Der Anteil Hochqualifizierter mit akademischem Abschluss ist dagegen weit geringer als im Lande, was auf die eher traditionellen Branchenstrukturen und z. B. das Fehlen größerer Forschungs- und Entwicklungsbereiche mit zurückzuführen sein dürfte. Als hochqualifizierte Fachkräfte werden bereits heute z. B. Ingenieure und Ärzte gesucht.

Der Blick auf besondere Merkmale, Kompetenzen und Qualifikationen verfügbarer oder gesuchter Arbeitskräfte reicht beim Thema Fachkräfteentwicklung und -bindung allerdings nicht aus. Zu beachten sind hier auch betriebliche Rahmenbedingungen, wie betriebliche Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse. Gerade wegen des Übergewichts von Klein- und Kleinstbetrieben in der Region, gewinnt dieser Aspekt besonderes Gewicht.

In den Beratungen zum Fachkräftepakt sind drei Themenschwerpunkte in den Mittelpunkt gerückt, die im Folgenden aufgegriffen werden sollen: Betriebe für den demografischen Wandel zu sensibilisieren ist eines der Themen. An- und Ungelernte zu Fachkräften zu entwickeln ist ein weiterer Schwerpunkt. Und schließlich geht es darum, Hochqualifizierte in die Region zu holen.

Die demografische Uhr tickt: Chancen und Risiken in der Arbeitswelt frühzeitig erkennen

Die schwierige demografische Ausgangslage wurde oben ausführlich behandelt. Die Entwicklungen bergen erhebliche Risiken für die Beschäftigung in der Region. Beim Umgang mit zunehmend alternden Belegschaften oder auch bei der Integration junger Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund sind vor allem die Betriebe gefordert. Sie müssen lernen, demografiebedingte Veränderungen frühzeitig einzuschätzen und entsprechende Entwicklungen aktiv zu gestalten. Dazu brauchen gerade Klein- und Kleinstbetriebe vielfältige Unterstützung.

Die regionalen Akteure haben die Brisanz der demografischen Entwicklung seit langem erkannt. Ein wichtiger Impuls und Meilenstein für die Debatte war das sogenannte „Klemmer-Gutachten“ von 2004, das die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer veranlasst hat. Die nachfolgenden Aktivitäten lassen sich im Wesentlichen zwei Zielen zuordnen: Zum einen wurde die Kompetenzentwicklung durch die Gründung des von der Regionalagentur koordinierten „Netzwerkes Demografischer Wandel in der Märkischen Region“ vorangebracht. Das breite Bündnis aus Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen und Jobcentern, Sozialpartnern, Krankenkassen, Beratern und Vertretern der Städte und Kreise verfolgt das Ziel, Themen aus dem Feld „Demografischer Wandel & Arbeitswelt“ aufzugreifen und zu bearbeiten, durch Öffentlichkeitsarbeit und thematische Veranstaltungen zu sensibilisieren und Unternehmen und Beschäftigte dabei zu unterstützen, demografische Entwicklungen zu gestalten. Die regionalen Angebote der Partner sind auf einer eigenen Internetplattform zusammengefasst.

Ein weiterer Aktivitätsschwerpunkt ist die Qualifizierung von Demografieberatern. In Zusammenarbeit der agentur mark mit dem Institut für Arbeitswissenschaft an der RWTH Aachen wurden bundesweit über 350 Demografieberater qualifiziert. Aktuell wird ein umfangreiches Projekt zur Qualitätssicherung in der Demografieberatung durchgeführt.

Seit längerem engagiert sich die agentur mark in der Bearbeitung von Demografiethemen und -projekten, oft in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Region, dem Land und dem Bund. Beispiele sind die Projekte „AQUA_mark“ (Alternsgerechte Qualifizierung in Unternehmen und Arbeitswelt) und „Inkas_mark“ (Innovationsfähigkeit kleiner und mittelständischer Unternehmen im demografischen Wandel stärken) oder auch regelmäßige themenbezogene „Innovationsdinner“. Seit 2009 ist die agentur mark Geschäftsstelle des bundesweit arbeitenden Demografie Experten e.V. (DEx). Auch die Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr trägt mit ihrer Veranstaltungsreihe „Personal innovativ“ dazu bei, Demografiethemen in Unternehmen zu tragen. Neben Aufklärung und Information geht es allen Partnern um konkrete Unterstützungsangebote für Betriebe. Ziel ist es, gute und bewährte Ansätze und Instrumente aus der Demografiearbeit (z. B. Quick-Check Innovation, Altersstrukturanalysen, Tools zum Wissensmanagement oder zum e-learning) vor Ort zu verbreiten.

Die beschriebenen Aktivitäten sollen im Rahmen des Fachkräftepaktes fortgeführt, aber auch ergänzt werden. Ein Vorschlag zielt darauf ab, Betriebsräte zu „Demografieexperten“ zu machen, das heißt sie stärker zu befähigen, demografiebezogene Entwicklungen im eigenen betrieblichen Umfeld frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit Kollegen und in Absprache mit Geschäftsführungen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Der DGB will bei diesem Thema eine Führungsrolle übernehmen.

Die Gespräche zum Fachkräftepakt haben ergeben, dass die aktuelle Demografiearbeit zu einseitig auf das Verarbeitende Gewerbe und die Schlüsselbranchen der Region ausgerichtet ist. Ohne diesen Zugang aufzugeben, soll künftig die Gesundheitsbranche – und hier insbesondere ambulante Dienste, stationäre Pflegeeinrichtungen und Kliniken – intensiver einbezogen werden. Es ist geplant, auf die besonderen Bedarfe der Branche zugeschnittene Veranstaltungen und Konzepte zu entwickeln, z. B. zu den Themen Arbeitszeitgestaltung, Optimierung von Arbeitsabläufen und Gesundheit bei der Arbeit.

Weiterbildung fördern – Angebote an Unternehmensbedarfe anpassen

Der hohe Anteil von An- und Ungelernten in der Region ist traditionell mit dem Grad der Industrialisierung verbunden. Als Folge des technischen Fortschritts, der Automatisierung und wachsender Qualitätsanforderungen in den Betrieben werden solche „Einfacharbeitsplätze“ für Geringqualifizierte allerdings zunehmend abgebaut. Aktivitäten zur Ausweitung der Weiterbildung von Beschäftigten zählen daher seit vielen Jahren zu den zentralen Aufgaben der regionalen Arbeitsmarktakteure.

Grundsätzlich verfügt die Region über ein breites, auch branchenspezifisch ausgerichtetes Weiterbildungsangebot mit anerkannter Qualität. Außerdem sind weitere Angebote in nahegelegenen Großräumen wie dem Ruhrgebiet oder der Region Köln/Bonn leicht erreichbar. Die Angebotsseite ist somit gut entwickelt. Ein wichtiger Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in der Region sind bislang arbeitsplatzbezogene und betriebsnahe Qualifizierungen, oft begleitet von einer Unternehmensberatung.

Seit 2006 berät und informiert das von der Regionalagentur koordinierte Netzwerk der Bildungsberatungsstellen Unternehmen wie Beschäftigte flächendeckend und aktuell zur Weiterbildungsförderung des Bundes und des Landes. Die Agenturen für Arbeit unterstützen die Qualifizierungsbemühungen mit eigenen Instrumenten, die sich teilweise, wie beispielsweise das Programm WeGebAU, zielgerichtet an geringqualifizierte Beschäftigte wenden. Die Sondierungen zum Fachkräftepakt zeigen, dass es aber immer noch zu wenig gelingt, die angesprochenen Zielgruppen zu erreichen und stärker in die Weiterbildung einzubeziehen. Hier ist langfristiges Engagement gefragt.

Trotz der guten Angebotslage auf dem regionalen Weiterbildungsmarkt sind ständige Anpassungen und Weiterentwicklungen erforderlich. So soll über den Fachkräftepakt ein konkreter, von Unternehmen der Metallbranche aktuell formulierter Bedarf aufgenommen werden. In Zusammenarbeit von Fachhochschule, SIHK, Arbeitgeberverband, Wirtschaftsförderern und der Stadt Lüdenscheid soll ein Qualifizierungszentrum „Stanz- und Blechumformtechnik“ aufgebaut werden.

In einer erweiterten Perspektive geht es bei den Qualifizierungsanstrengungen auch um die Kernfrage, wie die Region mit aktuellen technischen Entwicklungen Schritt hält. Ein Beispiel ist das Thema Elektromobilität, das derzeit die Automobilbranche bewegt und weitreichende Folgen für die heimische Zulieferindustrie haben kann. Im regionalen Fachkräftepakt gibt es dazu erste Überlegungen, die erforderliche Fachkompetenz für die Bearbeitung dieser komplexen Thematik auch in Kooperation mit anderen Regionen oder externen Partnern sicherzustellen.

An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln

Viele der seit Jahren eingesetzten an- und ungelernten Kräfte erfüllen mit ihrer erworbenen Kompetenz und Arbeitserfahrung anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben, oft nahe dem Facharbeiterniveau. Häufig mangelt es allerdings an theoretischem Wissen und insbesondere fehlt der formale Abschluss. Auch an- und ungelernte Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in dieser Lage. Bei ihnen kommt oft erschwerend hinzu, dass eine im Herkunftland erworbene formale Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt wird. Die Region sieht im geplanten „Anerkennungsgesetz“ des Bundes neue Chancen für den angesprochenen Personenkreis. Die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern sind bereits in die Vorbereitungen zur praktischen Umsetzung eingebunden.

Vor dem beschriebenen Hintergrund wird die Region im Rahmen des Fachkräftepaktes ihre Aktivitäten zur abschlussorientierten, modularen Nachqualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten verstärken. Dabei kann auch auf Erfahrungen der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zurückgegriffen werden. Für die Branchen Metall, Elektro und Pflege sowie für An- und Ungelernte in der Zeitarbeit sollen konkrete Nachqualifizierungsangebote entwickelt und erprobt werden. In Fachgesprächen ist bereits deutlich geworden, dass der individuellen Kompetenzermittlung vor Beginn einer solchen abschlussorientierten (Kammerprüfung) Qualifizierungsmaßnahme große Bedeutung zukommt. Die Agenturen für Arbeit haben ihre Mitwirkung zugesagt und wollen entsprechende Pilotprojekte über das Programm WeGebAU unterstützen. Auch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen von an- und ungelernten Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll unter Mitwirkung der Agenturen für Arbeit und weiterer Partner regional unterstützt und forciert werden. Spezielle Beratungsansätze sollen dazu beitragen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund für das Anerkennungsverfahren zu gewinnen und mögliche Vorbehalte gegen zu bürokratische Verfahren abzubauen.

Junge Talente und Hochqualifizierte in die Region holen

Die Akteure der Region bieten den Unternehmen vielfältige Unterstützungsleistungen zur Gewinnung der benötigten Fachkräfte. Hierzu zählen die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit, die Durchführung regionaler Jobmessen bzw. des Karrieretags der Fachhochschule Südwestfalen oder die Präsentation der Region auf überregionalen Messen. Im Rahmen des Projektes „innoprofit“ haben die Wirtschaftsförderungen Hagen und Ennepe-Ruhr gemeinsam mit dem *wisnet e. V.* Unternehmen zu neuen Strategien der Personalrekrutierung beraten, insbesondere zur Nutzung webbasierter Ansätze. Ein Verzeichnis innovativer Lösungen für das Reputationsmanagement und social web-Applikationen für die Personalrekrutierung finden Unternehmen in der Suchmaschine „wissens-pool“.

Die bundesweit wirkende FernUniversität Hagen ist weit über die Grenzen der Region hinaus bekannt. An der Fachhochschule Südwestfalen wurden mit finanzieller Unterstützung regionaler Unternehmen spezielle Präsenzstudiengänge in den Feldern Medizintechnik und Automotive entwickelt und eingerichtet. Die vielen Verbundstudiengänge der Fachhochschule Südwestfalen, ein Markenzeichen der Region, und die Weiterbildungsangebote verschiedener Institute wie des Deutschen Instituts für Angewandte Lichttechnik (DIAL), des Kunststoff-Instituts Lüdenscheld oder des Lüdenschelder Instituts für Umformtechnik binden Hochqualifizierte in der Region und locken darüber hinaus auch auswärtige Berufstätige in die Region. Zur Gewinnung von ansiedlungsinteressierten Ärzten bietet der Verein DOKTORJOB unterschiedliche Dienstleistungen an, z. B. Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Unterkunft oder bei der Arbeitssuche des Partners.

Der Fachkräftepakt will dem Ingenieur- und Ärztemangel entgegenwirken. Entsprechende Schritte sollen geplant und umgesetzt werden. Ferner soll das Potenzial der Studienabbrecher aus technischen Studiengängen besser genutzt werden. Ein spezielles Beratungsangebot soll helfen, das erworbene Know-how für die Region zu sichern und Betroffenen berufliche Alternativen in der Region aufzuzeigen. Genauere Analysen sollen zur Vorbereitung weiterer zielgerichteter Aktivitäten den Bedarf an Hochqualifizierten sowie veränderte Personalbedarfe durch die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen klären. Zur Rekrutierung von Hochqualifizierten soll der Kontakt zu bundesweiten und ausländischen Hochschulen verbessert werden. Auch die oben angesprochenen Ansätze zu neuen Wegen der Personalrekrutierung sollen gemeinsam mit Unternehmen aus der Region im Rahmen des Fachkräftepaktes weiterentwickelt werden. Schließlich sollen Unternehmen bei der überregionalen und internationalen Suche nach Personal unterstützt werden, z. B. durch eine Vertretung auf internationalen Rekrutierungsmessen. Dabei wird auch weiterhin auf eine überregionale Vermarktung der Region, z. B. im Kontext des Ruhrgebietes oder, für den Märkischen Kreis, im Kontext Südwestfalen gesetzt. Ansprechpartner für den Themenschwerpunkt Hochqualifizierte und damit auch für die regionalen Hochschulen wird die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis sein.

4.3 Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Nachwuchskräfte zu gewinnen und Beschäftigte zu qualifizieren sind wichtige Handlungsfelder bei der Fachkräftesicherung. Hinzu kommen muss die Erschließung zusätzlicher Erwerbspotenziale. Im Vordergrund stehen dabei die große Gruppe der von den Arbeitsagenturen und Jobcentern betreuten Erwerbslosen sowie die sogenannte „stille Reserve“, insbesondere unter Frauen.

Erwerbslose aus dem SGB II- und III-Bereich in Arbeit bringen

Einen Königsweg, Fachkräfte aus dem Potenzial der Erwerbslosen zu decken, gibt es nicht. Gerade bei Langzeitarbeitslosen scheitert die Integration in den Arbeitsmarkt oft an fehlenden Qualifikationen und / oder persönlichen Vermittlungshemmnissen. Die Angebote von Agenturen und Jobcentern zielen im Regelfall darauf ab, solche Hemmnisse zunächst abzubauen und die Eingliederung als qualifizierte Hilfskraft durch entsprechende Maßnahmen vorzubereiten. Indem Hilfstätigkeiten solchen Kräften übertragen werden, kann dieser Ansatz beitragen, beschäftigtes Fachpersonal zu entlasten. Solche Strategien werden aktuell beispielsweise in der Gesundheitsbranche genutzt, um Fachkräfteengpässe zu kompensieren.

Die Verantwortung für die Qualifizierung von Arbeits- und Langzeitarbeitslosen tragen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter. Die Maßnahmen zur „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) werden mit dem Ziel der langfristigen Integration unter Berücksichtigung der Wirtschaftsstrukturen vor Ort geplant. Um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser über 50 Jahre zu verbessern, wird von den Jobcentern in den Teilgebieten der Region die „JobPerspektive 50 +“, ein vom Bund geförderter Beschäftigungspakt für Ältere, umgesetzt. Bestandteil des Paktes sind u. a. gezielte Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten, spezielle Qualifizierungsangebote sowie Programme zur Gesundheits- und Mobilitätsförderung.

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter können mit ihrem gesetzlichen Auftrag und ihren Budgets ein breites Spektrum an Betreuungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für ihre jeweilige Klientel abdecken. Um Rückschleifen in den Leistungsbezug zu vermeiden, soll ein Begleitangebot für in befristete Beschäftigung vermittelte Langzeitarbeitslose geschaffen werden. Alle Themen, die im Rahmen des Fachkräftepaktes angegangen werden, sollen auch für die Bezieher von SGB II- und SGB III-Leistungen positive Wirkungen entfalten, z.B. wenn es um die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen oder Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen geht. Im Rahmen von Nachqualifizierungsangeboten sollen Langzeitarbeitslose als Ersatzkräfte in Betriebe integriert werden.

Den Wiedereinstieg von Frauen frühzeitig unterstützen

Auf die schwierigen Rahmenbedingungen für Frauen auf dem regionalen Arbeitsmarkt wurde an anderer Stelle ausführlich hingewiesen. Die Pendlerströme berufstätiger Frauen zeigen, dass mehr Frauen auf dem Weg zur Arbeit die Region verlassen als umgekehrt zur Arbeit in die Region kommen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich das ganz überwiegend im Verarbeitenden Gewerbe bestehende Arbeitsplatzangebot kaum mit den Jobpräferenzen der Frauen deckt. Erschwerend kommt hinzu, dass kleine und mittelständische Betriebe eher selten ein explizit familienfreundliches Angebot bereithalten (z. B. Teilzeitarbeit, Telearbeit, Kinderbetreuung) und dass hier häufiger als in Großbetrieben noch ein traditionelles Familienbild anzutreffen ist. Traditionelle Familien- und Rollenbilder können übrigens auch bei Teilen der Migrantinnen die berufliche Integration erschweren. Der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf ist in diesem Umfeld erkennbar besonders schwierig. Alle Bemühungen, die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen und dieses Fachkräftepotenzial auszuschöpfen, müssen insbesondere auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer ausgerichtet werden.

Die Agenturen für Arbeit halten seit langem ein regelmäßiges Veranstaltungsangebot für Wiedereinsteigerinnen bereit und bieten ihre Beratungsleistungen unabhängig vom Leistungsbezug an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit Jahren ein zentrales Thema der Gleichstellungsstellen und den in der Region zusammengeschlossenen „Netzwerken W“, in denen auch Wirtschaftsförderungen und die Agenturen für Arbeit vertreten sind. Auch die Optimierung von Kinderbetreuungsangeboten als Voraussetzung für eine Vollzeitberufstätigkeit oder den beruflichen Wiedereinstieg sehen viele regionale Akteure, darunter Jugendämter, Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie zunehmend auch Wirtschaftsförderer, als wichtige Aufgabe. Spezielle Projekte zu diesem Thema wurden bereits im Rahmen der landesgeförderten Initiative „Regionen Stärken Frauen“ durchgeführt. Die Beratungsstellen für den Bildungsscheck NRW haben eine spezielle Kampagne für Berufsrückkehrerinnen initiiert, um die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung bei dieser Zielgruppe zu verstärken. Das „Netzwerk W Märkischer Kreis“ hat ein Handbuch entwickelt, das insbesondere Multiplikatoren helfen soll, Anfragen von Berufsrückkehrenden zu Ansprechpartnern und arbeitsmarktpolitischen Angeboten besser zu beantworten. Insbesondere von den Gleichstellungsstellen wird eine spezielle Beratungsstruktur für Berufsrückkehrende gefordert, weil Angebote und Ansprechpartner derzeit zu wenig transparent sind. Insgesamt sind die Qualifizierungsangebote zum Wiedereinstieg aufgrund reduzierter Fördergelder von Bund und Land zurückgegangen.

Ein weiteres Instrument zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, das von den Jobcentern stark unterstützt wird, ist die Teilzeitausbildung. Gerade für die große Zahl alleinerziehender Mütter im Bereich des SGB II ist die Teilzeitausbildung ein erfolgversprechender Weg zur langfristigen Integration in Arbeit. In Hagen und dem Ennepe-Ruhr Kreis arbeitet eine spezielle Beratungsstelle Teilzeitausbildung, die über das Bundesprogramm JOBSTARTER gefördert wird. Die besonderen Problemlagen Alleinerziehender – zumeist Frauen – sind auch Gegenstand eines Projektes, das seit Mai 2011 von der agentur mark gemeinsam mit der Stadt Hagen, dem Märkischen Arbeitgeberverband und dem Jobcenter Hagen umgesetzt und über das ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ gefördert wird. Auch die Jobcenter im Märkischen Kreis und im Ennepe-Ruhr-Kreis erarbeiten aktuelle spezielle Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Alleinerziehende.

Im Rahmen des Fachkräftepaktes soll ein Beratungsangebot geschaffen werden, das Wiedereinsteigerinnen bessere Orientierung bietet. Das Angebot soll mit bestehenden Personalressourcen bereitgestellt werden. Da der Nachweis persönlicher und durch Familientätigkeit erworbener Kompetenzen für den Wiedereinstieg erfolgskritisch ist, soll die Kompetenzermittlung und -entwicklung für erwerbslose Frauen stärker in den Blick genommen werden. Die Teilzeitausbildung soll insbesondere für langzeitarbeitslose Frauen weiter ausgebaut und in kleineren Betrieben mit einem Ausbildungsbonus gekoppelt werden. Unternehmen sollen für das Thema Familienfreundlichkeit aufgeschlossen und für innovative unternehmensgetragene Kinderbetreuungsmodelle (z. B. Kinderbetreuung in Ferienzeiten) gewonnen werden. Hierzu sollen beispielsweise in Gewerbegebieten Veranstaltungen zu den Themen Arbeitszeiten, Arbeitsformen und Kinderbetreuung (auch von Schulkindern) stattfinden.

Die Federführung zum Thema Frauenerwerbstätigkeit soll das Anfang 2012 startende *Kompetenzzentrum Frau und Beruf* übernehmen. Arbeitsagenturen und Jobcenter werden die Verantwortung für die Wiedereingliederung von arbeits- und langzeitarbeitslosen Frauen übernehmen. Die Sensibilisierung von Unternehmen für das vielschichtige Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden Wirtschaftsförderungen, die Agentur mark und der Märkische Arbeitgeberverband gemeinsam vorantreiben.

Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten verbessern

Die Märkische Region ist eine Flächenregion. Zur Region zählen 7 Kommunen des Ennepe-Ruhr-Kreises, 15 Städte und Gemeinden des Märkischen Kreises und die kreisfreie Stadt Hagen. Die Mobilität innerhalb der Region ist aufgrund der Größe und der Vielzahl der Kommunen mittels öffentlichem Personennahverkehr stark eingeschränkt. Beschäftigte sind sowohl für den Weg zur Arbeit als auch bei dienstlichen Fahrten auf eine hohe Individualmobilität angewiesen. Die Zahl der PKWs liegt damit auch über dem Bundesdurchschnitt. Die räumliche Mobilität ist daher ein wesentlicher Faktor, der die Vermittlung von Menschen in den Beruf einschränkt.

Flexible Arbeitsstrukturen, d. h. flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sind in den die Region prägenden kleinen und mittleren Unternehmen nur unzureichend verankert. Dies erschwert insbesondere die Vermittlung von Menschen mit Familienverpflichtungen. Dazu gibt es beispielsweise im Projekt „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ erste Ansätze, über den Arbeitgeberverband das Thema in die Hagerer Unternehmen zu transportieren. Im Ennepe-Ruhr Kreis führt die Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr eine Veranstaltungsreihe „Personal innovativ“ unter anderem zu dieser Thematik durch.

Die Region beabsichtigt Unternehmen stärker und flächendeckend für das Thema Familienfreundlichkeit aufzuschließen und damit verbunden auch für innovative unternehmensgetragene Kinderbetreuungsmodelle (z.B. Kinderbetreuung in Ferienzeiten) zu gewinnen. Hierzu sollen beispielsweise in Gewerbegebieten Veranstaltungen zu den Themen Arbeitszeiten, Arbeitsformen und Kinderbetreuung (auch von Schulkindern) stattfinden.

Die EN-Agentur wird zusammen mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Verantwortung für diese Thematik übernehmen

4.4 Übergreifende Aktivitäten des Fachkräftepaktes

Wie oben bereits angesprochen, haben die Partner des Fachkräftepaktes neben den oben beschriebenen drei zentralen Handlungsfeldern zwei wesentliche übergreifende Aufgaben festgelegt. Zum einen geht es dabei um die künftige Zusammenarbeit beim regionalen Fachkräftemonitoring und zum anderen um die allgemeine Sensibilisierung für den Stellenwert des Fachkräftethemas für die Region und die fortlaufende Information über die Arbeit des Fachkräftepaktes in der Region.

Regionales Fachkräftemonitoring aufbauen

Regionale Akteure wie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter, die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammern und die Wirtschaftsförderungen legen für ihre jeweiligen Aufgabengebiete eigenverantwortlich Statistiken, spezielle Expertisen oder auch aktuelle Trendanalysen vor. Solche Daten und Informationen fließen durchaus in die Arbeit regionaler Gremien mit ein. Ein solches Gremium zur gemeinschaftlichen Bewertung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftstrends ist der Beirat Beschäftigungsfähigkeit und Moderne Arbeit der Märkischen Region. Auch in den Beiräten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter werden entsprechende Informationen eingebracht. Auf der Ebene der Agenturbezirke gab es insbesondere im Zeichen der Krise 2008 zeitweise spezielle Expertenrunden zur schnellen Einschätzung aktueller Trends, u. a. auf der Grundlage des Arbeitsmarktmontors der Arbeitsagenturen. Insgesamt muss aber festgestellt werden, dass es keine systematische Zusammenführung regionaler Daten gibt und gemeinschaftliche Bewertungen eher punktuell und anlassbezogen erfolgen.

Im Rahmen des Fachkräftepaktes soll daher ein regionales Fachkräftemonitoring aufgebaut werden. Die von regionalen Partnern zur Verfügung gestellten Daten sollen systematisch zusammengeführt und ein fester Personenkreis als "Expertenkreis Fachkräftemonitoring" definiert werden, der in festgelegten Intervallen aktuelle Trends erörtern und bewerten soll. Externe Experten aus der Region, z. B. Vertreter von Instituten oder Branchenverbänden, sollen dabei zu wichtigen Fragestellungen einbezogen werden. Die Beratungsergebnisse des Expertenkreises sollen in die Arbeit des Fachkräftepaktes eingebracht und auch in der Arbeit der Institutionen genutzt werden. Die Federführung für das Expertengremium wird bei den Arbeitsagenturen der Region liegen.

Aufschluss der Region für Aktivitäten im Rahmen des Fachkräftepaktes

Es gibt gute Gründe, die Bemühungen zur Sensibilisierung der Region für die Herausforderungen der Fachkräftegewinnung und -entwicklung zu verstärken. Die spezifischen Charakteristika von Strukturen und Trends in der Region wurden an verschiedenen Stellen des vorliegenden Handlungsplanes angesprochen. Klein- und Kleinstbetriebe mit oft wenig systematischer Personalentwicklung, eine verschärfte demografische Entwicklung, eine vergleichsweise geringe Arbeitgeberattraktivität von Kleinbetrieben und schließlich die gemessen an der Anziehungskraft von Großstädten eher nachrangige Standortattraktivität bergen vor allem in Kombination die große Gefahr, im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte schlechter abzuschneiden. Es kommt hinzu, dass sich die Teilregionen bezüglich ihres Regionalmarketings unterschiedlich positionieren. Während Hagen und der Ennepe-Ruhr-Kreis sich über das Ruhrgebiet vermarkten, agiert der Märkische Kreis – momentan unterstützt durch die Regionale 2013 – im Kontext Südwestfalen.

Regionalmarketing ist kein Thema des Fachkräftepaktes, aber es erscheint wichtig, die Sensibilisierung von regionalen Unternehmen und regionaler Öffentlichkeit für die Fachkräfteentwicklung und -sicherung auf gesamtregionaler Ebene sicherzustellen. Ziel ist es, in einer breiten Kampagne zentrale Themen der Fachkräftesicherung wie z. B. Ausbildung, Personalentwicklung, Wissensmanagement, familienfreundliche Rahmenbedingungen, aufzugreifen. Vorgesehen sind eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, (Fach-) Veranstaltungen, ein zu entwickelnder Pakt-Newsletter und die Auslobung eines Innovationspreises Personal. Um den Wiedererkennungswert aller regionalen Aktivitäten des Fachkräftepaktes und entsprechender Förderprojekte sicherzustellen, soll eine Dachmarke entwickelt werden. Unter dieser Dachmarke können auch über den Pakt hinaus fachkräftebezogene Aktivitäten regionaler Akteure vermarktet werden. Die Marketing- und Sensibilisierungskampagne wird von der agentur mark, den Wirtschaftsförderungen der Region, der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer und den Handwerkskammern getragen.

Auf einen Blick

Handlungsfeld: Gewinnung von Nachwuchskräften			
Themen / Handlungsbedarfe	Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
Berufsorientierung verbessern – Einstieg in Ausbildung erleichtern – Übergangssystem reformieren	Unterstützungsbedarf im Märkischen Kreis bei kommunaler Koordinierung	wird im Kontext der Reform des Übergangssystems festgelegt	nein
Schulabbrüche reduzieren	- Ursachen für schulische Misserfolge klären - Angebote für nachholende HS-Abschlüsse ausbauen, auch im Zusammenhang mit pflegerischer Grundqualifikation	Klärung der einzubindenden Partner im Prozess erforderlich	ja
Chancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern	Gründung eines Ausbildungsverbundes für Jugendliche mit Migrationshintergrund	- Mitwirkung der Arbeitsagenturen Hagen u. Iserlohn - Federführung ist noch festzulegen	ja
Technikbildung fördern, Technikbegeisterung wecken	- Bisherige Ansätze zur Technikförderung auf Wirksamkeit überprüfen - Berufswahlverhalten von Mädchen mit Blick auf MINT-Berufe verändern - Einbeziehung von Eltern, Lehrern u. jugendnahen Multiplikatoren bei Technikbildung	- Federführung: SIHK - Einbeziehung aller relevanten Partner im Prozess	ja
Beschäftigungspotenziale Gesundheitswirtschaft nutzen – Nachwuchs sichern für die Gesundheitsbranche	- Kooperation zwischen Pflegeeinrichtungen und Schulen verbessern „Gute Ausbildung“ in der Pflege sicherstellen - Berufsbild der Pflegenden durch eine Imagekampagne verbessern	- Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis; - Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft, - agentur mark GmbH	ja

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

Handlungsfeld: Fachkräfteentwicklung u. Fachkräftebindung			
Themen / Handlungsbedarfe	Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
Chancen u. Risiken des demografischen Wandels erkennen	Betriebsräte zu Demografieexperten entwickeln	- Federführung: DGB - Einbeziehung relevanter Partner im Prozess	ja
	Sensibilisierung der Pflegebetriebe für den demografischen Wandel durch gesonderte Konzepte der Ansprache zu den Themen Arbeitszeitgestaltung, Optimierung von Arbeitsabläufen und Gesundheit bei der Arbeit	Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis, Brancheninitiative Gesundheitswirtschaft, agentur mark GmbH	ja
Weiterbildung fördern – Angebote an Unternehmensbedarfe anpassen	Aufbau eines Qualifizierungszentrums „Stanz- und Blechumformung“	- Institut für Umformtechnik - Gemeinschaftsinitiative von SIHK, Arbeitgeberverband, Wirtschaftsförderern, Fachhochschule Südwestfalen, Stadt Lüdenscheid	ja
	Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten Beschäftigten erhöhen	Federführung ist noch festzulegen	ja
An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln	für die Branchen Metall, Elektro, Pflege und Zeitarbeit sollen Nachqualifizierungsangebote entwickelt und erprobt werden	- gesetzliche Zuständigkeit der Kammern für die Externenprüfung von An- und Ungelernten - Mitfinanzierung der Arbeitsagenturen Hagen und Iserlohn zugesagt - Geplante Durchführung durch die Karrierewerkstatt für den Bereich Metall - Einbeziehung weiterer relevanter Partner im Prozess	ja
	- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen soll forciert und mit speziellen Beratungsansätzen flankiert werden - reagieren auf neue Anforderungen im Feld „Elektromobilität“; Entwicklungen in anderen Regionen beobachten	- gesetzliche Zuständigkeit der Kammern - Automotivenetzwerk Südwestfalen (IHKs)	ja

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

(Fortsetzung auf Seite 41)

Handlungsfeld: Fachkräfteentwicklung u. Fachkräftebindung			
Themen / Handlungsbedarfe	Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
Junge Talente u. Hochqualifizierte in die Region holen	• dem Ingenieur- und Ärztemangel entgegenwirken	• Die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis übernimmt die Gesamtverantwortung für das Thema „Hochqualifizierte“ und Zusammenarbeit mit regionalen Hochschulen	ja
	• Potenzial von Studienabbrechern aus technischen Studiengängen nutzen (u. a. Sicherung Know-how durch spezielles Beratungsangebot)		
	• Rekrutierungskontakte zu deutschen und ausländischen Hochschulen intensivieren		
	• Vertretung örtlicher Unternehmen auf internationalen Rekrutierungsmessen soll ausgebaut werden		
	• neue Wege der Personalrekrutierung über social media weiterentwickeln	• wisnet e.V. / HagenAgentur	ja

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

Handlungsfeld: Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials			
Themen / Handlungsbedarfe	Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
Erwerbslose aus SGB II / III in Arbeit bringen	• Begleitangebot für in befristete Beschäftigung vermittelte Langzeitarbeitslose entwickeln • Integration von Langzeitarbeitslosen als Vertretungskräfte während Nachqualifizierung	• Die Arbeitsagenturen und Jobcenter tragen die Gesamtverantwortung.	nein
Wiedereinstieg von Frauen frühzeitig verbessern	• Beratungsangebot für Wiedereinsteigerinnen entwickeln • Kompetenzermittlung und –entwicklung bei erwerbslosen Frauen stärker in den Blick nehmen • Teilzeitausbildung für langzeitarbeitslose Frauen ausbauen	• Neben den gesetzlichen Zuständigkeiten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter soll das ab 2012 arbeitende Kompetenzzentrum Frau & Beruf die Federführung für Themen rund um Frauenerwerbstätigkeit übernehmen	ja
Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten verbessern	• Unternehmen sollen für das Thema Familienfreundlichkeit und innovative, unternehmensgetragene Kinderbetreuungsmodelle aufgeschlossen werden	• Federführung hat das ab 2012 arbeitende Kompetenzzentrum Frau & Beruf in enger Kooperation mit der EN-Agentur	ja

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

Handlungsfeld: Regionales Fachkräftemonitoring aufbauen		
Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
- die von regionalen Partnern bereitgestellten Daten sollen systematisch zusammengeführt werden - ein Expertenkreis „Fachkräftemonitoring“ soll eingerichtet werden	Federführung für das Thema und die Einrichtung des Expertengremiums liegt bei Agenturen für Arbeit	nein

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

Übergeordnetes Handlungsfeld: Aufschluss der Region für FK-Aktivitäten		
Teilziele	Verantwortlichkeiten	Förderung*
Marketing- und Sensibilisierungskampagne zu zentralen Aspekten der Fachkräftesicherung (u. a. PR-Arbeit, Veranstaltungen, Pakt-Newsletter, Innovationspreis Personal)	gemeinsam verantwortet von agentur mark, Wirtschaftsförderungen, SIHK und HWKs	ja

* im Rahmen Fachkräfteinitiative NRW gewünscht

5. Ausblick

Fachkräfteentwicklung und -sicherung müssen sich an regionalen Bedarfen orientieren. Der vorliegende Handlungsplan will einen Beitrag leisten, die regionale Debatte zum Fachkräftethema in diesem Sinne zu fokussieren. Ausgangspunkt ist dabei die Auseinandersetzung mit spezifischen Charakteristika und grundlegenden Befunden in den Feldern demografische Entwicklung, Wirtschafts- und Branchenstruktur, Beschäftigungsstruktur sowie regionaler Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Bezogen auf die Herausforderungen in der Märkischen Region konnten in den Beratungen zum Fachkräftepakt bereits Ideen und Ansätze für Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern herausgearbeitet werden. Erste Ideen für konkrete Projekte, die im Rahmen der Fachkräfteinitiative umgesetzt werden sollen, liegen auf dem Tisch. So soll beispielsweise in Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen ein Qualifizierungskonzept zur abschlussorientierten Nachqualifizierung von An- und Ungelernten erarbeitet und umgesetzt werden. Ein anderer bereits konkreter Vorschlag zielt darauf ab, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser dabei zu unterstützen, Nachwuchskräfte zu gewinnen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Neben der Entwicklung von Projekten ist es ein Ziel des Fachkräftepaktes, zu einzelnen Themen und Herausforderungen eine breitere Diskussion unter Einbindung von Experten und Unternehmen anzustoßen. Einige Befunde, wie z. B. die überdurchschnittlich hohe Zahl der Schulabbrecher, müssen zunächst mit Fachleuten erörtert und geklärt werden – im Beispielfall u. a. mit der Schulaufsicht, Jugendämtern, Schulsozialarbeitern und Experten –, bevor passgenaue Lösungsansätze erarbeitet werden können. Die Regionalagentur wird das angesprochene Beispielthema zeitnah mit einem Expertenworkshop aufnehmen. Weiterer kurzfristiger Handlungsbedarf besteht mit Blick auf die wirksamere Ausschöpfung des Nachwuchspotenzials von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Auch hier sollen die Ausgangsbefunde mit regionalen Experten und Unternehmen im Rahmen des Fachkräftepaktes erörtert werden.

Im Vordergrund der Arbeit des Fachkräftepaktes soll jedoch die Einbindung regionaler Unternehmen in Diskussionen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung stehen. Die Region wird Unternehmensforen nutzen, um Bedarfe von Unternehmen genauer kennen zu lernen und betriebsnahe Handlungsansätze zu entwickeln. Ergänzend zur Befragung von stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen im Märkischen Kreis zu Personal-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarfen sollen im nächsten Schritt weitere Unternehmen zur Fachkräftesicherung und -entwicklung befragt werden. Eine erste Unternehmensbefragung von über 150 heimischen Unternehmen wird kurzfristig im Rahmen der Ausbildungsmesse Ennepe-Ruhr bereits im Oktober 2011 umgesetzt.

Der Handlungsplan ist in diesem Sinne der Startschuss für die künftige Zusammenarbeit im Fachkräftepakt der Märkischen Region.

Wir schaffen Perspektiven. Für die Region.

Herausgeber:

agentur mark GmbH
Handwerkerstr. 11
58135 Hagen
Fon 023 31/80 03-0
Fax 023 31/80 03-20
info@agenturmark.de
www.agenturmark.de

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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

