

NiederRhein

Dr. Jens Stuhldreier

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs stellt neben der Energiewende die größte Herausforderung der nächsten Jahre für die Wirtschaft dar. Der allseits konstatierte "Fachkräftemangel" bestimmt derzeit die arbeitsmarktliche Debatte, allerdings wird dieses Thema auch mitunter kontrovers diskutiert. In dem nachfolgenden Beitrag werden in einem ersten Schritt terminologische Grundlagen gelegt, bevor in einem zweiten Schritt auf Initiativen auf Bundesebene eingegangen wird. Die Fachkräfteinitiative NRW bildet in einem dritten Schritt den Ausgangspunkt für die Skizzierung der möglichen Umsetzung in der Region NiederRhein (Stadt Duisburg, Kreis Wesel, Kreis Kleve).

Terminologische Grundlagen

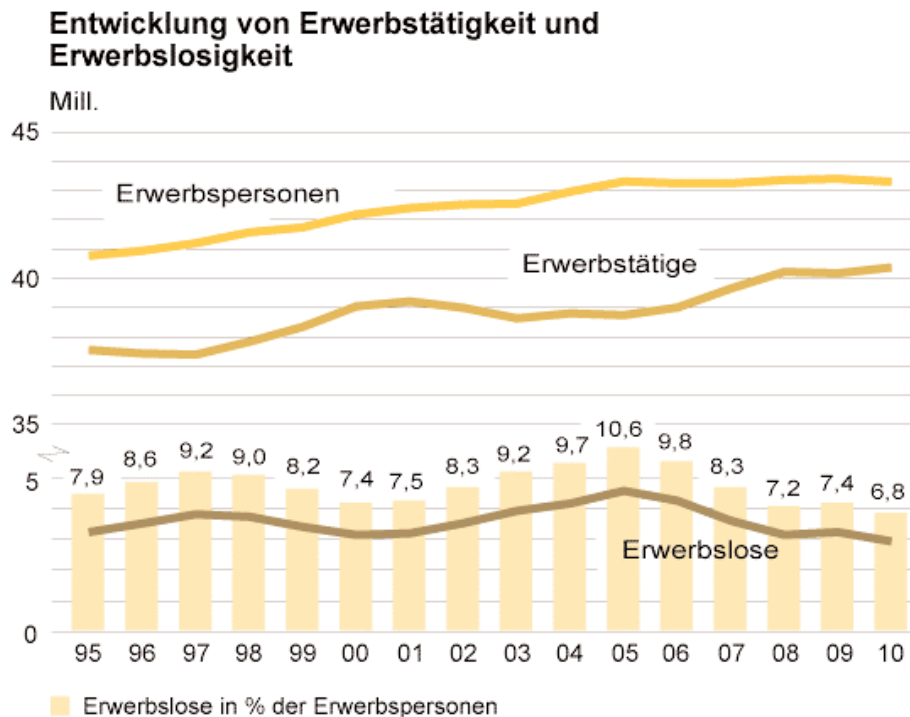
Zu Beginn der Ausführungen erscheint es dringend erforderlich, die in der Fachkräftedebatte verwendeten Begrifflichkeiten sauber zu definieren (vgl. dazu nachfolgend Bott et al. 2011, S. 12 ff.):

- **Erwerbstätige:** hierzu zählen alle Personen die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeiten ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit.

- **Erwerbslose:** Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Beschäftigung gesucht haben (Konzept der International Labour Organization (ILO)).

- **Erwerbspersonen:** Zusammenfassung der Gruppen der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen; stellen somit das sofort verfügbare Arbeitskräfteangebot dar.

Abb. 1: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit 1995 - 2010
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2011)



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011

- **Erwerbspersonenpotenzial:** setzt sich zusammen aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen (also aus den Erwerbspersonen) und der sogenannten Stillen Reserve.

- In der **Stillen Reserve** sind die Personen zusammengefasst, die zwar prinzipiell arbeiten würden, aber - im Gegensatz zu den Erwerbslosen - sich nicht aktuell um eine Stelle bemühen. In der Stillen Reserve sind also Teile der Nichterwerbspersonen enthalten.

- **Fachkräfte:** umfasst sowohl Personen mit anerkannten akademischen als auch anerkannten mindestens zweijähriger Berufsausbildung.

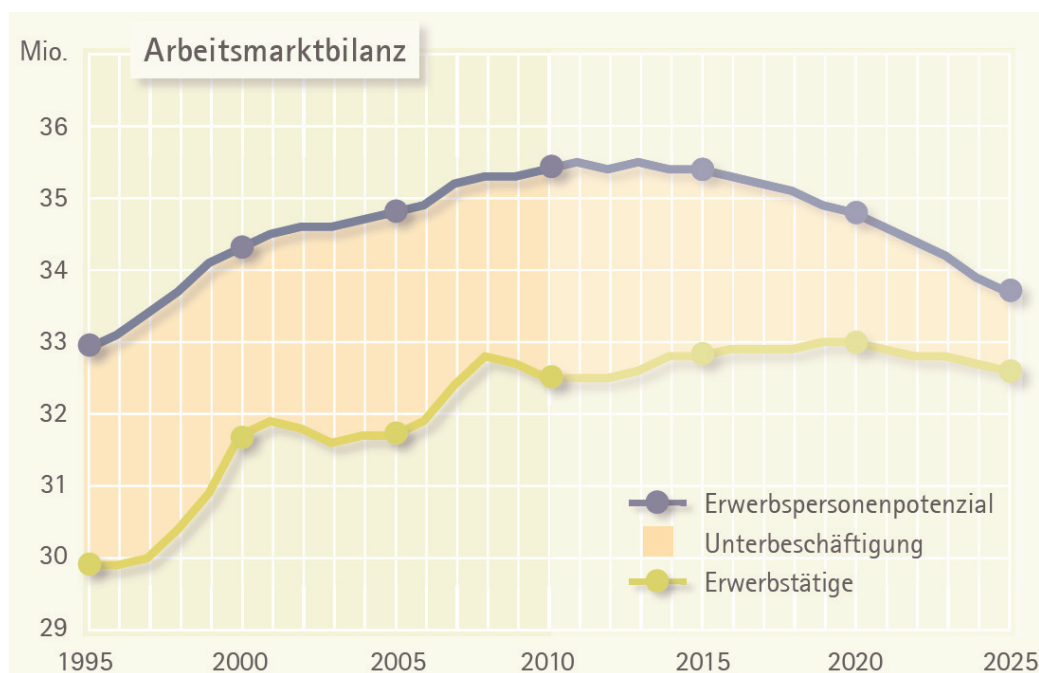
Arbeitskräfte: alle arbeitsfähigen

Personen - unabhängig von deren formaler Qualifikation.

- **Fachkräfteengpass:** Stellenbesetzungen gestalten sich vorübergehend schwieriger als in der Vergangenheit.

- **Fachkräftemangel:** Auf einem regional abgegrenzten Arbeitsmarkt ist der Bedarf an fachspezifisch qualifizierten Arbeitskräften höher als die Zahl der verfügbaren und entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte, weil es nicht genügend Fachkräfte gibt und/oder weil ihre Qualifikation im Einzelnen nicht (mehr) den Anforderungen der Arbeitsplätze entspricht und offene Stellen können deshalb dauerhaft nicht besetzt werden.

Abb.2: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2025 (Quelle: IAB 2011)



Fachkräftemangel gibt es bundesweit nur partiell, es lassen sich zunehmend Fachkräfteengpässe beobachten. Beide Phänomene werden sich nach Berechnungen und Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) allerdings in den nächsten Jahren massiv verstärken.

Vor dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf sind auf der Bundesebene seit Ende des Jahres 2010 verschiedene Initiativen entwickelt worden, die im nachfolgenden Gliederungspunkt in der gebotenen Kürze beleuchtet werden.

Initiativen auf der Bundesebene

Die **IHK-Organisation** hat das Jahr 2011 unter das Motto "Gemeinsam für Fachkräfte "bilden - beschäftigen - integrieren" gestellt. Der Titel ist Programm: Um die Lücke bei der qualifizierten Arbeit schließen zu können, sind laut dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Investitionen in Bildung und Ausbildung erforderlich, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden und gilt es, vermehrt auf das Know-how von älteren und ausländischen Arbeitnehmern zurückzugreifen. Politik und Wirtschaft sind gleichermaßen gefordert, bereits heute den Arbeitsmarkt von morgen zu gestalten. So will die Bundesregierung die Datenbasis verbessern, um Bedarfe und Engpässe frühzeitiger zu erkennen und gegenzusteuern. Auch sollen die Möglichkeiten im Zuwanderungsrecht besser ausgeschöpft werden. Viele Unternehmen sichern sich schon jetzt mit attraktiven Angeboten und Qualifizierungsmaßnahmen eine fachlich versierte Belegschaft. Die IHK-Organisation unterstützt diesen Prozess mit zahlreichen Informations-, Beratungs- und Schulungsangeboten, flankiert ihn aber auch politisch, beispielsweise mit der Initiative "Familienbewusste Arbeitszeiten" oder mit ihren Anstrengungen zur Reform des Bildungssystems.

Die **Bundesagentur für Arbeit** hat zu Beginn des Jahres 2011 Vorschläge im Rahmen der Publikation "Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland" unterbreitet. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, also die Gesamtzahl von Personen in Deutschland, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen sinken und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Das Fachkräfteangebot lässt sich grundsätzlich auf zwei Wegen steigern. Erstens: Die Anzahl der Erwerbspersonen (unabhängig von deren Qualifikationsgrad) wird erhöht, so dass echte "zusätzliche Köpfe" dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Zweitens: Die von den Beschäftigten erwirtschaftete Wertschöpfung wird erhöht - dies vermehrt zwar nicht die "Kopfzahl", entspricht aber im Effekt zusätzlichen Arbeitskräften (sogenannte Vollzeitäquivalente).

Aus der Vielzahl der Analysen zu Potenzialen und gegenseitigen Abhängigkeiten lassen sich zehn Handlungsfelder ableiten, die sich zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Erwerbspersonen innerhalb Deutschlands eignen und Teil eines Gesamtmix zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels sein könnten. Sie eröffnen eine greifbare Chance, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 zusätzliche Fachkräfte und hochqualifizierte Akademiker zur Verfügung zu stellen:

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern
2. Ausbildungsabbrecher reduzieren
3. Studienabbrecher reduzieren
4. Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
5. Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern
7. Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
8. Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
10. Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen

Die Vielzahl und die Verschiedenheit der Handlungsfelder machen deutlich, dass der Fachkräftemangel umso wirksamer bekämpft werden kann, je breiter der Ansatz und je stärker die Mitwirkung der Akteure ist. Insbesondere wird deutlich, dass es nicht die eine, universell wirkende Maßnahme gibt, die allein der Schlüssel zur Lösung des Problems wäre. Vielmehr liegen die geschätzten Potenziale bei den meisten Handlungsfeldern eng beieinander; erst deren Zusammenspiel kann das nötige Gegengewicht zum drohenden Defizit bei den Fachkräften bilden. Neben inländischen Potenzialen gilt es im Sinne einer Doppelstrategie auch ausländische Potenziale durch eine gesteuerte Zuwanderung zu nutzen. Ebenso wenig wie eine einzelne Maßnahme kann ein einzelner Akteur im Arbeitsmarkt allein den Fachkräftemangel abwenden. Dazu ist vielmehr die Zusammenarbeit verschiedener Arbeitsmarktakteure und Politikbereiche nötig. Alle diese Hebel hat die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Broschüre "Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland"

näher präzisiert und im Sinne einer Potenzialabschätzung quantifiziert.

In einer gemeinsamen Erklärung der **Bundesregierung** zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland werden folgende Akzente sichtbar:

Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften sind sich darin einig, dass jetzt überlegt gehandelt werden muss, um die Fachkräftebasis von morgen zu sichern. Dabei müssen die branchen- und regionalspezifischen Bedarfe analysiert werden. Notwendig ist ein Konzept, das in erster Linie die inländischen Potenziale bestmöglich ausschöpft, fördert, ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt sowie präventiv tätig wird. Dies betrifft insbesondere Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen sowie Migrantinnen und Migranten, benachteiligte junge Menschen, Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Das Konzept muss gleichzeitig und unterstützend die Potenziale von Zuwanderung in den Blick nehmen. Nur mit einer Gesamtstrategie wird es gelingen, die Fachkräftebasis der Zukunft zu sichern.

Die Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften werden im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten darauf hinwirken,

- dass die Potenziale von Frauen für den Arbeitsmarkt weiter erschlossen werden. Hierzu werden die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen verbessert und die Ursachen für geschlechtsspezifische Entgelt- und Chancenunterschiede auf dem Arbeitsmarkt angegangen. Maßgeblich für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und vor allem auch mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen, auch bei Alleinerziehenden, sind die Förderung von Zeitsouveränität durch die weitere Verbreitung familienbewusster Arbeitszeiten, eine familienfreundliche Arbeitsorganisation im Betrieb sowie der Ausbau einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung.
- dass die Kompetenzen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestmöglich eingesetzt werden. Hierzu sollen Initiativen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund in Beschäftigung zu halten, vorangetrieben und weiterentwickelt werden. Dies umfasst unter anderem

Informationen und Beratungsangebote für Betriebe und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Angebote zur Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter sowie Maßnahmen, die zum Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit beitragen - z. B. durch Weiterbildung und durch den Ausbau einer alters- und altersgerechten Arbeitsorganisation sowie Modelle der Teilzeitbeschäftigung für den allmählichen Übergang in den Ruhestand. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Leistungen zur Teilhabe müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden.

- dass ein hochwertiges, durchlässiges und möglichst frühzeitig ansetzendes Bildungssystem und bedarfsgerechte Qualifizierung nachhaltig zur Fachkräftesicherung beitragen. Im Fokus stehen dabei die bessere Vorbereitung auf die Arbeitswelt, eine Verbesserung der Ausbildungsreife, die gezielte Förderung junger Menschen von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule, eine fundierte Berufsorientierung, Ausbildung für alle auf hohem Niveau sowie bessere Ausbildungschancen gerade auch für sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber, benachteiligte Jugendliche und jungen Menschen mit Behinderung. Zudem sind bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote, die verstärkte Weiterbildung von Ungelernten und Geringqualifizierten sowie die Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens und der Höherqualifizierung von Bedeutung.

- dass das Potenzial der Arbeitslosen noch besser genutzt und damit verbunden die Arbeitslosigkeit weiter abgebaut wird. Vermittlungsaktivitäten und Arbeitsmarktpolitik können dazu beitragen, dass Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in qualifikatorischer wie auch in regionaler Hinsicht schneller und umfassender zur Deckung gebracht werden. Eine gezielte Weiterbildung und Umschulung, die an den Bedürfnissen der Einzelnen wie den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert sind, die Reintegration Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt und die Förderung der beruflichen Mobilität sind weitere wichtige Ansatzpunkte.

- dass durch eine bessere berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen deren Potenzial für den Arbeitsmarkt erschlossen wird. Dafür wird die Heranführung von Menschen mit Behinderungen an betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze stärker unterstützt.

Vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftebedarfs hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie das RKW Kompetenzzentrum gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln beauftragt, das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung** einzurichten. Das neue Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung soll kleineren Unternehmen das Thema Fachkräftesicherung näher bringen und dazu motivieren, sich aktiv mit dem Thema zu befassen und es nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Eine wesentliche Aufgabe des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung wird sein, die Betriebe direkt mit Lösungsansätzen und Empfehlungen zu unterstützen. Dafür werden spezielle Medien eingesetzt: Eine eigene Website (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de) fungiert dabei als Kommunikationsplattform. Darüber hinaus informieren ein regelmäßig erscheinender Newsletter sowie verschiedene Publikationen - wie Praxisleitfäden mit Beispielen - über die neuesten Entwicklungen. In Modellprojekten oder regionalen Unternehmenswerkstätten können Mittelständler voneinander und miteinander lernen. Außerdem wird mit der Geschäftsstelle im RKW Kompetenzzentrum eine bundesweite Anlaufstelle für Betriebe zu Fragen der Fachkräftesicherung geschaffen.

Fachkräftesicherung in NRW

Das Land NRW wird die Bemühungen zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung vor Ort mit einem Landesprogramm flankieren. Dieses Programm eröffnet den Regionen künftig die Perspektive, abgestimmte Aktivitäten zur regionalen Fachkräftesituation zu entwickeln und umzusetzen. Dabei sollen folgende Handlungsfelder im Vordergrund stehen:

- o Ermittlung des Fachkräftebedarfs durch ein regionales Fachkräftemonitoring,
- o Gewinnung und Sicherung des Fachkräftenachwuchses,
- o Fachkräfteentwicklung und -bindung,
- o Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräftepotenziale,
- o Stärkung der Attraktivität der Arbeitgeber

Der Fachkräftebedarf ist regional- und branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägt.

Dies betrifft sowohl die Anzahl der benötigten Fachkräfte als auch die (qualifikatorischen) Voraussetzungen, die diese mitbringen sollten. Es ist daher in einem Flächenland wie Nordrhein-Westfalen mit einer sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen Struktur erforderlich, eine Landesinitiative zur Fachkräftesicherung eng mit der regionalen Ebene zu verknüpfen. Hierzu müssen die regionalen Kompetenzen einerseits gestärkt werden, andererseits muss die Bereitschaft der Akteure vorhanden sein, sich aktiv und verantwortlich an der Lösung der Probleme zu beteiligen.

Der regionale Ansatz zur Fachkräftesicherung kann bei bestimmten Berufen, nur eine begrenzte Rolle spielen, da die entscheidenden Akteure bereits vor allem auf kommunaler Ebene und auf Landesebene intensiv eingebunden sind. Daher muss in diesen Wirtschaftsbereichen ein anderer methodischer Ansatz gewählt werden. Es wird kein flächendeckend einheitliches Angebot des Landes geben können, sondern regionale Herausforderungen sollen mit regionalen Lösungen verknüpft werden. Gleichwohl werden die bisherigen Fachpolitiken zuständigen Ministerien in die Fachkräfteinitiative eingebracht und bei nachweisbarem Bedarf auch ergänzt bzw. aufgestockt. Hierzu zählen landesweite Regelförderungen wie der Bildungsscheck und Potenzialberatung des MAIS, aber auch beispielsweise der Innovationsassistent sowie Förderungen zur Berufsrückkehr. Es ist also ein eng auf die Regionen bezogenes Förderprogramm geplant, das in und durch die Regionen umgesetzt wird. Die zentrale Steuerung findet auf Landesebene statt und wird durch einen Landesbeirat begleitet, dem die zuständigen Landesministerien und wichtige arbeits- bzw. wirtschaftspolitische Akteure angehören. Zu diesen zählen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-, Kammervertreter und Wirtschaftsförderungseinrichtungen. Der Landesbeirat bietet die Expertise, auf deren Grundlage Handlungsplan und Vorhaben durch die Landesregierung gebilligt werden. Bei der Implementierung des geplanten Programms soll auf die bestehenden regionalen Strukturen zurückgegriffen werden. Die regionalen Zuschnitte orientieren sich an den jetzigen Arbeitsmarktregionen bzw. IHK-Bezirken.

Die Regionalagenturen veranlassen die

Aufstellung regionaler Handlungspläne, die die spezifischen Bedarfe der Region und Schritte zur Veränderung möglichst konkret aufzeigen. Zu diesem Zweck wird die G.I.B. den Regionen ein regionales Datenset zur Fachkräftesituation zur Verfügung stellen, das als Grundlage für ein obligatorisch fortzuschreibendes Fachkräftemonitoring und die Beantragung von Fördermitteln dienen soll. Eine Arbeitsgruppe des Landesbeirats stellt die Vergleichbarkeit des regionalen Fachkräftemonitorings anhand einheitlicher Indikatoren sicher.

Die Regionen müssen ihre jeweilige Strategie in die Themenbereiche der Landespolitik einordnen und sich entsprechend ausrichten. Die hierzu existierenden landesweiten Fachpolitiken zu Themen wie Kinderbetreuung, frühkindliche Förderung, Schule, Studienabbruch sollen - wo möglich - in das Konzept eingebunden werden. Handlungsfelder, die langfristig wirken, ergeben sich insbesondere auch in den Bereichen Hochschule und Ausbildung. Die entsprechenden Handlungsfelder sollen konkret benannt und kurz skizziert werden.

Der Handlungsplan kann eine kurz-, mittel- und auch eine langfristige Planung enthalten. Der regionale Lenkungsreis prüft auf Grundlage des kontinuierlichen Monitorings während der Laufzeit der Initiative die Notwendigkeit der Anpassung des Handlungsplans an die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten. Die Elemente der regionalen Handlungspläne müssen deutlich machen,

- welche Institution in der Region die Koordination als Netzwerktreiber übernimmt,
- welchen Beitrag die einzelnen Akteure zur Umsetzung des Handlungsplans leisten,
- welche Ziele wie erreicht werden sollen,
- wozu sich die Akteure verpflichten sowie
- wo Lücken gesehen werden, die durch Aktivitäten der Beteiligten (auch finanziell) nicht abgedeckt werden können und somit durch das Land gefördert werden sollten.

Die Regionen können und sollen eigene Schwerpunkte setzen. Flexibilität muss auch nach Verabschiedung der Handlungspläne gewährleistet bleiben, damit im Zuge des Fachkräftemonitorings aufgewiesene veränderte Bedarfslagen berücksichtigt werden können.

Folgende Bestandteile sind obligatorisch:

- Regionales Fachkräftemonitoring zum Abgleich von betrieblichen Anforderungen und vorhandenen Fachkräftepotenzialen
- Überlegungen zu:
 - Ansprache, Information und Gewinnung von potenziellen und zusätzlichen Fachkräften vor allem für kleine und mittlere Unternehmen
 - Schaffung von Angeboten zur Kompetenzfeststellung für Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen
 - Analyse vorhandener und notwendiger Bildungskapazitäten und Sicherstellung entsprechender Angebote
 - Analyse interregionaler Erfordernisse zur Fachkräftegewinnung und des daraus entstehenden Kooperationsbedarfs
 - Organisation angepasster und flexibler Formen von Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zur Ausweitung von Ausbildungskapazitäten
 - Verbesserung von Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten/Beschäftigten-potenziale und der erforderlichen Rahmenbedingungen.

Die auf Basis konkreter Bedarfe erstellten Handlungspläne werden in den regionalen Lenkungsreisen (regionales Votum) abgestimmt und sind Grundlage für eine mögliche Förderung durch das Land. Es sollen keine neuen Infrastrukturen geschaffen werden, sondern Vorhandenes zielgerichtet gebündelt, effektiv vernetzt und bei Bedarf ergänzt werden. Ein begleitendes Gremium für die Umsetzung auf regionaler Ebene ist obligatorisch.

Für das Auswahlverfahren wird das MAIS in Abstimmung mit dem MWEBWV einen Aufruf erarbeiten. Die Auswahl der Projekte, die den Kriterien eines wettbewerbsähnlichen Verfahrens entsprechen muss, wird in einem interministeriellen Gremium vorgenommen. Die Förderentscheidung erfolgt durch das MAIS als federführendem Ressort. Für begründete Aktivitäten der Handlungspläne sowie deren Umsetzung und Koordinierung kann jede Region Finanzmittel beantragen. Nähere Einzelheiten werden in einem Fördersteckbrief geregelt. Eine finanzielle Beteiligung der regionalen Akteure ist zwingend vorzusehen. Die Umsetzung des Programms liegt vorzugsweise im Verantwortungsbereich wirtschaftsnaher Institutionen, die auch die notwendi-

gen Kofinanzierungsmittel aufbringen müssen.

Umsetzung in der Fachkräfteinitiative NRW in der Region NiederRhein

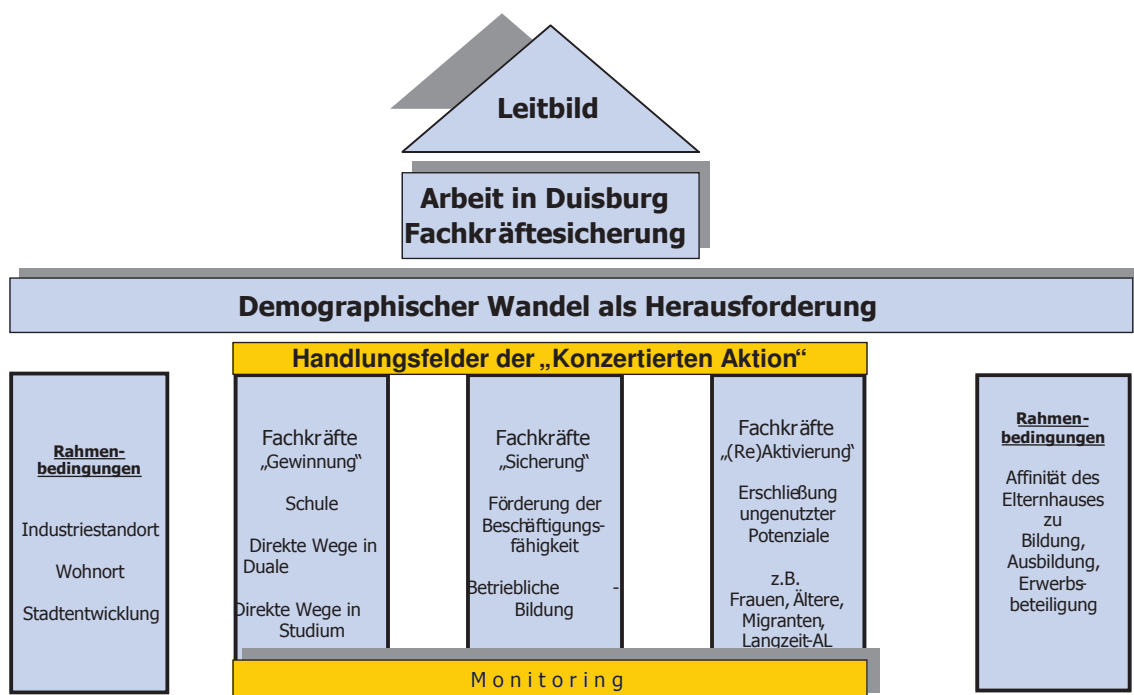
Das Thema Fachkräftesicherung steht in der Region NiederRhein schon seit etlichen Jahren ganz oben auf der regionalen Entwicklungsagenda. Zur Bewältigung der Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich 2009 eine Konzertierte Aktion im Arbeitsagenturbezirk Duisburg gegründet. In dieser Verantwortung hatte sich in der Agentur für Arbeit Duisburg am 9. Februar 2009 erstmals ein Kreis aus Niederrheinischer Industrie- und Handelskammer Duisburg - Wesel - Kleve, Unternehmerverband, Kreishandwerkerschaft, DGB, IG Metall, IGBCE, Regionalagentur Niederrhein, der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Agentur für Arbeit Duisburg zusammengefunden, um gemeinsam nach Wegen zu suchen, erfolgreich durch und aus der Krise zu finden. Die Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise war in Duisburg sehr erfolgreich. Der intensive Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente, insbesondere von Kurzarbeit und Weiterbildung in den Betrieben während der Krisenzeit und das gute Zusammenspiel aller wesentlichen Akteure am Arbeitsmarkt, konnte ein signifikanter Anstieg der Arbeitslosigkeit vermie-

den werden. Gleichzeitig gelang es, Arbeitnehmer wie Unternehmen besser auf die Zeit nach der Krise vorzubereiten.

Die "Konzertierte Aktion" hat am 20.07.2011 mit der Unterzeichnung des "Leitbilds - Arbeit in Duisburg: Fachkräfte sichern - Potenziale heben" ihre besondere Verantwortung für den Duisburger Arbeitsmarkt zum Ausdruck gebracht. Ziel ist, dem demographisch bedingten Rückgang des Fachkräfteangebots in lokal beeinflussbaren Handlungsfeldern zu begegnen. Dabei wird jede Partnerorganisation in ihrem Aufgabenfeld tätig. Neu ist aber das dabei gewählte abgestimmte und aufeinander aufbauende bzw. ergänzende Vorgehen. Mit besser werdender Konjunktur und damit deutlicher werdendem Mangel an Fachkräften, hat sie sich darauf verständigt, die jeweiligen Anstrengungen zur Problembewältigung zu koordinieren und miteinander zu vernetzen.

Das Ergebnis von nunmehr 11 Treffen der Gruppe liegt jetzt auf dem Tisch und wird in der Absicht von allen Beteiligten unterzeichnet, gemeinsam, in den jeweiligen im Leitbild definierten Verantwortungsbereichen, konkrete Projekte anzustoßen und so alle Möglichkeiten der Fachkräftesicherung, Fachkräftegewinnung und Fachkräfte(re)aktivierung auszuschöpfen (vgl. nachstehende Abbildung).

Abb.3: Handlungsrahmen der Fachkräftesicherung in Duisburg (Quelle: eigene Darstellung)



Das Duisburger Leitbild bildet eine erste, konzeptionelle Basis für die Erstellung des regionalen Handlungsplans im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW. Hierbei müssen die Kreise Wesel und Kleve in einem nächsten Schritt intensiv mit eingebunden werden. Bevor allerdings konkrete Projekte definiert werden können, ist eine umfassende empirische Analyse der regionalen Ausgangssituation bezüglich des Fachkräftebedarfs vorzunehmen. Dabei wird insbesondere auf folgende Datenquellen zurückgegriffen:

- Daten des Regionalen Entwicklungskonzepts der Region NiederRhein
- Datenauswertungen der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)
- Daten der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer (z.B. Demographiekompas)
- Daten des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit

Anhand ausgewählter regionaler Strukturindikatoren (z.B. Arbeitsmarktsituation, Demographische Entwicklung, Soziale Lage, Bildung) werden dann Handlungsnotwendigkeiten bzw. konzeptionelle Schwerpunktsetzungen deutlich, die in regionaler Konsensbildung mit konkreten Projektinitiativen bearbeitet werden sollen.

Literaturhinweise:

Bott, P./Helmrich, R./Zika, G.: Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten, in: BWP, 03/2011, S. 12-14.

Impressum

Duisburger Kurzbeiträge zur Statistik und Stadtforschung

Hrsg.: Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister, Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik
Bismarckstraße 150-158, 47049 Duisburg, Telefon 02 03 / 283-32 74, Telefax 02 03 / 283-44 04

Internet: <http://www.stadt-duisburg.de>

e-mail: stabsstellei-03@stadt-duisburg.de

Verantwortlich: Burkhard Beyersdorff