

Fachkräfte für die Region

Positionspapier der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main

Das nachfolgende Positionspapier hat zum Ziel aufzuzeigen, wie bereits vorhandene Potenziale besser genutzt werden können, um den Unternehmen die notwendige Fachkräfterekrutierung zu ermöglichen. Hiervon unberührt bleibt die Notwendigkeit der Verbesserung der politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen bei der Beschäftigung von Fachkräften.

Nicht nur die aktuellen Konjunkturumfragen machen deutlich, dass zur Festigung der positiven wirtschaftlichen Entwicklung gut qualifizierte Fachkräfte dringend benötigt werden. Der Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern, der Daten der Arbeitsagenturen, Schulen und des Statistischen Landesamtes zusammen führt, prognostiziert allerdings, dass alleine im engeren Rhein-Main-Gebiet bis 2020 ein Mangel an Fachkräften in der Größenordnung von rund 20.000 Akademikern und 360.000 nicht-akademisch ausgebildeten Fachkräften droht. Für den Bezirk der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main bedeutet dies 3.000 fehlende Akademiker und 45.000 fehlende nicht akademische Fachkräfte in den kommenden 10 Jahren.

Auch eine bundesweite Umfrage der Industrie- und Handelskammern bei 30.000 Unternehmen im Herbst 2010 zeigt die Dramatik der Entwicklung. Je nach Branche erwarten zwischen 50 und 60 % der Unternehmen erhebliche Probleme bei der Besetzung ihrer Stellen. Als wichtige Handlungsfelder werden von den befragten Unternehmen beispielsweise die Nutzung der Erwerbspotenziale von Frauen, die Sicherung des Know-Hows älterer Arbeitnehmer und eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildung identifiziert.

Zu den gleichen Ergebnissen kommt auch eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Der Studie zufolge liegt in einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen das größte Potenzial – bis zu 1,3 Mio. Vollzeit-Fachkräfte bundesweit. Durch die Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen könnten weitere 1,2 Mio. Vollzeit-Kräfte gewonnen werden.

Erheblichen Handlungsbedarf gibt es aber bereits in der schulischen Vorbereitung der künftigen Nachwuchskräfte. Landesweit verlassen jedes Jahr 15 % der Hauptschülerinnen und -schüler die Schule ohne Abschluss. In der Stadt Offenbach sind dies sogar 23 %.

Ein ganz wichtiges Handlungsfeld ist auch die Nutzung der Potentiale von hier lebenden Migranten. In Deutschland sind 500.000 dieser Mitbürger arbeitslos oder unterwertig beschäftigt, weil ihre akademischen Abschlüsse nicht anerkannt werden. Die entsprechenden Zahlen bei Migranten mit beruflichen Qualifikationen aus dem Ausland dürften wesentlich höher sein.

Ein Mosaikstein für die Deckung des Fachkräftebedarfes ist auch das Halten von Fachkräften in Deutschland. Jedes Jahr verlassen viele Fachkräfte Deutschland, weil die Bedingungen im Ausland teilweise besser sind. Deutschland muss ein attraktiver Standort für die vorhandenen Fachkräfte sein.

Ein attraktiver Standort Deutschland ermöglicht damit auch eine Chance auf Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte, die ergänzend zur Nutzung der Potenziale hier lebender Arbeitnehmer unerlässlich ist.

Die zentralen Forderungen der Unternehmen in Stadt und Kreis Offenbach sind deshalb:

- Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss muss reduziert werden – hier ist zunächst die hessische Schulpolitik gefordert, die durch individuelle Förderung von der Vorschule bis zum Verlassen der Sekundarstufe I oder II Schulversagen verhindern muss.
- Direkte Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf sind zu verbessern – bereits ab der 7. Klasse sind Berufsorientierung und Berufsvorbereitung so zu gestalten, dass die Schüler frühzeitig über die Möglichkeiten und Chancen einer betrieblichen Berufsausbildung informiert sind. Damit wären sie gut vorbereitet, um sich auf dem regionalen Ausbildungsmarkt zu informieren und bei den Betrieben erfolgreich zu bewerben. Die vielfach vorhandenen Übergangssysteme und Warteschleifen müssen demnach überflüssig werden.
- Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden und deren Eltern muss besser aufgezeigt werden, welche vielfältigen Karrierewege eine betriebliche Berufsausbildung bietet. Wegen der vielfach bei Migranten hierüber fehlenden Kenntnisse gilt dieser Zielgruppe besonderes Augenmerk. Zusatzqualifikationen während der Ausbildung, berufsbegleitende Weiterbildung zum Meister, Fachwirt oder Fachkaufmann eröffnen auch ohne Abitur den Weg zu einem Studium, das ebenfalls berufsbegleitend absolviert werden kann. Weitere Beispiele für die Attraktivität einer betrieblichen Berufsausbildung sind die inzwischen zahlreichen Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieben und Hochschulen, die für Jugendliche mit Hochschulzugang ausbildungsintegriert den Erwerb eines Studienabschlusses ermöglichen. Auch diese Möglichkeiten gilt es im Wege der Beratung in den Schulen stärker bekannt zu machen.
- Die Möglichkeit der Erwerbsbeteiligung von Frauen muss steigen – hierzu bedarf es nicht nur qualifizierter und verlässlicher Betreuungsangebote für Kinder, deren Fehlen bzw. mangelnde Flexibilität Beschäftigung verhindert. Auch sind passende arbeitsorganisatorische Modelle zu fördern, die den Bedürfnissen von Müttern und Vätern Rechnung tragen, die Arbeitszeit und Familienzeit besser vereinbaren wollen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind zunehmend gefragt auch im Hinblick auf die Herausforderungen, die auf Beschäftigte und Unternehmen in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zukommen.
- Die Möglichkeiten, ältere Arbeitnehmer im Erwerbsprozess zu halten, müssen deutlich verbessert werden. Hier bedarf es nicht nur geeigneter Weiterbildungsangebote, die eine aktuelle Qualifikation der Arbeitnehmer sicherstellen. Auch hier sind Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die den besonderen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer auf dem Weg zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand Rechnung tragen.
- Das Potenzial von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die ihre Ausbildung im Ausland durchlaufen haben, muss besser genutzt werden. Das in Vorbereitung befindliche „Gesetz zur Verbesserung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ geht in die richtige Richtung. Die konkrete Ausgestaltung muss nun so erfolgen, dass die

Kammern als zuständige Stellen fest verankert werden und die Möglichkeiten erhalten, das Anerkennungsverfahren so praxisnah wie möglich umzusetzen.

- Qualifizierung und Weiterbildung sind voranzutreiben – betriebliche Aus- und Weiterbildung ist die entscheidende Quelle für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Dies bei Schülern, Arbeitnehmern und Betrieben zu bewerben ist eine Daueraufgabe. Zugleich müssen neue Aus- und Weiterbildungsangebote so aktuell und flexibel gestaltet werden, dass sie dem konkreten Bedarf entsprechen und den bürokratischen Aufwand für Betriebe gering halten.

Die Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main unterstützt diese Ziele durch eigene Initiativen in den nachfolgenden Bereichen :

- Die verstärkte Berufsvorbereitung von Schülern, auch und besonders mit Migrationshintergrund, im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Beratungen in den Schulen,
- die Vereinbarung von Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben über eine Zusammenarbeit bei der Berufswahl der Jugendlichen,
- Workshops zum Thema Unternehmensgründung in Gymnasien,
- Informationstage für Eltern und Schüler zu Ausbildung und Berufswahl in der IHK,
- Berufswahltests für Schüler, die ihre Stärken und dazu passende Berufe herausfinden wollen,
- Die Vermittlung von Ausbildungsplätzen an geeignete Jugendliche über Messen und Börsen,
- Beratungen und Veranstaltungen zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmern,
- Individuelle Weiterbildungsberatung für Betriebe und deren Arbeitnehmer,
- Jährlich 150 Seminare und Lehrgänge des IHK-Bildungszentrums,
- Strategische Bedeutung des Personalmanagement und der Personalentwicklung (Personalrecruiting, -steuerung, -ausbildung und -weiterbildung) im Unternehmen aufzeigen: Beratung, Veranstaltungen, Seminare
- die Schaffung eines Forums, in dem Unternehmer, Personalverantwortliche, Personaldienstleister und Bildungsexperten Erfahrungen und Anregungen austauschen – von innovativen Konzepten profitieren.
- Informationsplattform im Internet rund um den Standortvorteil „Familienfreundlichkeit: Wichtiges zum Thema für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Netzwerke, Gute Beispiele aus der Region, etc.
- Sensibilisierung für gesellschaftliche Akzeptanz: Vereinbarkeit „Beruf – Kinder – Pflege“

Stand 16.03.2011