

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik 2023/03

Themenheft



Fachkräfte – Arbeitskräfte

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

 **FACHKRÄFTE
OFFENSIVE NRW**
Gemeinsam. Stärken. Fördern.

Vorab



© Barbara Bechtloff

Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird in fast allen gesellschaftlichen und ökonomischen Bereichen als hemmend wahrgenommen. Arbeitskräfte fehlen im Handwerk, in der Erziehung und in der Pflege, sie fehlen bei der Digitalisierung genauso wie beim Klimaschutz. Dem zu begegnen, verlangt eine politisch und praktisch breit angelegte Strategie. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalens handelt entschlossen und hat die „Fachkräfteoffensive NRW“ gestartet und sie am 11. Mai der Öffentlichkeit auf einem Kongress in Düsseldorf vorgestellt.

Ziel dieser Offensive ist, gemeinsam mit den Partnern des Landes, also mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern, Arbeitsverwaltung, Jobcentern und manchen mehr, Ideen zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und umzusetzen. Damit wird in NRW zugleich eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag der Regierungsparteien eingelöst. Die Strategie der Landesregierung konzentriert sich dabei auf vier Schwerpunkte: den demografischen Wandel, die grüne und digitale Transformation, die Einbeziehung inländischer Potenziale und eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sowie auf die Potenziale aus dem Ausland.

Im Gespräch mit der G.I.B. hebt Arbeitsminister Karl-Josef Laumann einige der zukünftigen Aktivitäten hervor. Eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt für ihn die berufliche Ausbildung: „Nordrhein-Westfalen soll Berufsbildungsland Nummer eins werden“, so der Minister wörtlich. Zugleich gilt es, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren und die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen zu optimieren.

Insbesondere was die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf betrifft, ist Nordrhein-Westfalen mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und den Kommunalen Koordinierungsstellen gut aufgestellt, die auch bei der Fachkräfteoffensive NRW eng mit den weiteren Arbeitsmarktakteuren vor Ort zusammenarbeiten. Damit Schulabgänger*innen künftig noch verbindlicher berufliche Anschlussperspektiven erhalten, werden in allen 53 Kreisen und kreisfreien Städten mit dem Programm „Ausbildungswege NRW“ und den „Übergangs-Lotsen“ verstärkende Beratungs- und Coachingangebote für den Weg in berufliche Ausbildung geschaffen.

Wichtig dabei: Alle Aktivitäten des Landes sollen die unterschiedlichen Lagen in den einzelnen Regionen berücksichtigen. Damit das gelingt, will die Landesregierung die Stärken der Regionalagenturen nutzen, die als zentrale Stelle für regionale Arbeitsmarktakteure agieren, die regionalen Bedarfe mit den Kooperationspartnern bündeln und als ein aktiver Vernetzungspartner fungieren. Die Vorhaben der Fachkräfteoffensive NRW binden also nicht nur die entscheidenden Akteure des Arbeitsmarktes mit ein, sondern sie sind zugleich passgenau zugeschnitten auf die Bedarfe vor Ort.

Karl-Josef Laumann



- 04 Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung
- 12 Interview mit Minister Karl-Josef Laumann, MAGS NRW: „Unternehmen müssen auch Menschen eine Chance geben, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können“
- 16 Auftakt zur Fachkräfteoffensive NRW. Ein Rückblick auf den Kongress in Düsseldorf
- 22 Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen
- 26 Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf. Verantwortungskette sichert gelingende Übergänge für die Fachkräfte der Zukunft

Die Artikel und Interviews in diesem Themenheft – übrigens eine neue Reihe unter dem ebenfalls jüngst eingeführten Publikationsrahmen „**G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik**“ – wurden bereits in der letzten Ausgabe 2_23 des inzwischen eingestellten G.I.B.INFO-Magazins veröffentlicht. Angesichts der Wichtigkeit des Themas Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung hielten wir es für eine gute Idee, die Texte auf diesem Wege nun der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung



©picture alliance/imageBROKER|Jochen Tack

Wenn der Bundesarbeitsminister die Außenministerin nach Südamerika begleitet, um in Brasilien Pflegefachkräfte für Deutschland anzuwerben, spätestens dann ist jedem klar, wie die Fachkräftesituation in der Pflege hierzulande aussieht. Doch nicht nur in diesem Segment des Arbeitsmarktes fehlt qualifiziertes Personal. In nahezu jeder Branche wird händeringend nach Arbeits- und Fachkräften gesucht. Laut der Bundesagentur für Arbeit stieg die Zahl der Engpassberufe von 140 im Jahr 2021 auf 200 im Jahr 2022. 630.000 offene Stellen können aktuell nicht mit einer passend qualifizierten arbeitslosen Person besetzt werden. Aber wie sollen die Digitalisierung und der Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaft ohne die dafür nötigen Hände und Köpfe gelingen? Was kann und was muss die Politik tun, um vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung zu kommen? Wie blicken ihre Partner – Kammern, Verbände und Arbeitsagenturen – auf die Situation am Arbeitsmarkt und welchen Beitrag können sie ihrerseits für die Fachkräftesicherung leisten?

Bäckereien schließen früher, Kitas nehmen keine neuen Kinder auf, weil sie keine Erzieher*innen finden und wenn im Haushalt eine dringende Reparatur ansteht, kann man sich den Anruf beim Handwerker sparen: volle Auftragsbücher, wochenlange Auslastung. Eindrücke, die sich beim Blick in die Tageszeitung oder beim Zappen durch Polit-Talkshows fast täglich bestätigen. Es ist ein Szenario, das sich angekündigt hatte. Denn dass es in Deutschland – genauso wie in den umliegenden europäischen Ländern – zunehmend mehr ältere Menschen als jüngere geben würde, weiß man spätestens seit den niedrigen Geburtenraten in den 1990er- und 2000er-Jahren. Hinzu kommt, dass jetzt und in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation den Arbeitsmarkt verlassen. Allein in Nordrhein-Westfalen gehen nach Berechnung der Bundesagentur für Arbeit in den kommenden zehn Jahren rund 1,6 Millionen Menschen in den Ruhestand, darunter rund 900.000 Fachkräfte. Das heißt: Die Fachkräftelücke wird sich vergrößern. Auch das G.I.B.INFO hat diese Entwicklung in der Vergangenheit immer wieder thematisiert. In Heft 1_11 zog Anja Kettner, seinerzeit Leiterin der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dieses Fazit: „Es gibt einen relevanten Fachkräftemangel hauptsächlich in den Ingenieur- und IT-Berufen (...), sowie aktuell in einigen sozialen Berufen – insbesondere bei Erziehern, Alten- und Krankenpflegern. Auf längere Sicht sind (...) größere Anstrengungen aller Akteure auf dem Arbeitsmarkt notwendig, die vorhandenen Potenziale zu mo-

bilisieren, die in bisher vernachlässigten Zielgruppen des Arbeitsmarktes, in Aus- und Fortbildung und auch in der Zuwanderung liegen. Nur so wird – bei gegebener demografischer Entwicklung – eine Stabilisierung des Fachkräfte-Arbeitsmarktes langfristig möglich sein.“ Doch trotz allen arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt heute noch dramatischer, als es vor einigen Jahren prognostiziert wurde. Woran liegt das?

Alte und neue Herausforderungen

Manche Phänomene auf dem Arbeitsmarkt erscheinen widersprüchlich. Nie zuvor waren in Deutschland mehr Menschen erwerbstätig als Ende des Jahres 2022. 41,7 Millionen Menschen befanden sich laut einer IAB-Erhebung im dritten Quartal 2022 in einer abhängigen Beschäftigung – Rekordniveau. Beschäftigungseinbrüche aus Zeiten der Covid-19-Pandemie sind damit überwunden, heißt es in der Erhebung. Von 2015 bis 2022 erlebte das Land einen Beschäftigungszuwachs von 7,7 Prozent. Vor allem Ältere und Frauen konnten in der Erwerbstätigenquote mit einem Plus von knapp 14 bzw. 6 Prozent deutlich zulegen. Angesichts dieser Zahlen erscheint es paradox, dass überall Personalengpässe vermeldet werden. Zumal der Krieg in der Ukraine und die damit einhergehende Energiekrise die Wirtschaftsentwicklung dämpfen wird und es noch 2,5 Millionen arbeitslose Menschen gibt. Gleichzeitig gab die IAB-Stellenerhebung für das Ende des vergangenen Jahres bundesweit knapp zwei Millionen offene Stellen an. Auch das ist ein Rekord. Roland Schüßler, Geschäftsführer

der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit ordnet diese Zahlen ein: „Insgesamt ist es zunächst einmal positiv, dass wir trotz vergangener und aktueller Krisen über die letzten Jahre einen immensen Beschäftigungszuwachs verzeichnen konnten. Nur erleben wir zurzeit große Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt. Das heißt: Oft passen die offenen Stellen nicht zu den Personen, die arbeiten können und wollen.“ Dieses sogenannte Mismatch könne unterschiedliche Ursachen haben, so Roland Schüßler weiter. Etwa, dass sich die Arbeitsstelle in Aachen befindet, der Arbeitsuchende aber in Bielefeld lebt. Dann läge ein regionales Mismatch vor. Oder aber die Qualifikationen der suchenden Person entsprechen nicht den Anforderungen, die die Stelle mit sich bringt – ein qualifikatorisches Mismatch. „Rein rechnerisch passen Angebot und Nachfrage zwar zusammen, unsere Fachkräfteengpassanalyse zeigt uns jedoch, dass wir in allen Bereichen große Passungsprobleme haben.“

Doch was den positiven Effekt des Beschäftigungszuwachses nahezu verpuffen lässt, ist die Tatsache, dass das Arbeitsvolumen nicht proportional zur Beschäftigung mitgewachsen ist. Bernd Zimmer, Vorsitzender vom Verband der Freien Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen stellt für den Gesundheitsbereich fest: „Wir haben noch nie so viele Ärztinnen und Ärzte wie heute gehabt. Doch die Monatsstundenleistung eines Arztes ist heute bei Weitem nicht mehr so hoch wie früher. Das beobachten wir auch bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern. Wir haben also kein Kopfdefizit, sondern

ein Fachkräftestundendefizit.“ Zur Einordnung: Bundesweit stieg die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von 2015 bis 2022 um 4,9 Prozent, also fast drei Prozentpunkte weniger als die Beschäftigung. Das lässt sich auf einen erhöhten Krankenstand und Kurzarbeit während der Corona-Pandemie zurückführen, aber auch auf eine gestiegene Teilzeitquote. Insbesondere bei Frauen: Fast die Hälfte der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit; bei Müttern in Beschäftigung sind es sogar 66 Prozent.

Demografischer Wandel, qualifikatorische und regionale Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt und ein niedriges Arbeitszeitvolumen sind treibende Faktoren für den Fachkräftemangel. Hinzugekommen sind aber auch neue Herausforderungen. In ihrem Strategiepapier zur Fachkräftesicherung spricht die Bundesregierung von den „drei großen D“: der bereits erwähnte demografische Wandel, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung bzw. der Umstieg von der Nutzung fossiler Brennstoffe auf kohlenstofffreie und erneuerbare Energien. Digitalisierung und Dekarbonisierung sind jedoch Schwerter mit zwei Klingen. So lässt sich schon heute feststellen, dass durch Digitalisierung und Automatisierung einzelne Tätigkeiten verschwinden. Zeitungen lesen wir zunehmend digital, die Speisekarte im Restaurant rufen wir per QR-Code auf unserem Smartphone auf und auch das Ticket fürs Konzert oder Kino lösen wir so ein. Arbeitsplätze in der Verlagswirtschaft, im Buchhandel und in der Papiertechnik werden dadurch weniger.

Die Liste an Beispielen für Berufe oder Tätigkeiten, die wegfallen oder sich ver-

ändern, ist lang. „Es gibt keinen Beruf, der sich nicht in irgendeiner Form durch die Digitalisierung verändern wird. Nur in unterschiedlicher Ausprägung“, sagt Roland Schüßler. Aber: Die Digitalisierung birgt auch großes Potenzial. Berthold Schröder, Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages, macht das an einem Beispiel deutlich: „Innenwände für Gebäude können heute dank integrierter Planungsprozesse direkt mit Bohrlöchern an der exakt gewünschten Stelle produziert werden, sodass nachträgliches Bohren nicht mehr notwendig ist. Solche ‚Building Information Modeling-Systeme‘ bringen einen großen Effizienzgewinn für den Bausektor mit sich. Digitalisierung wird ein Schlüssel dafür sein, Arbeit effizienter zu gestalten.“ Und sie kann den Unterschied im Ringen um Nachwuchskräfte machen. Ralf Stoffels, Präsident der IHK NRW und der Südwestfälischen IHK zu Hagen, weist darauf hin: „Betriebe, die in der Digitalisierung schon sehr weit sind, haben es wesentlich leichter, Nachwuchskräfte anzulocken. Bei der IHK zu Hagen gibt es zum Beispiel ein Projekt, in dem Sie mit VR-Brille das Schweißen lernen können. So etwas fasziniert und interessiert die junge Generation. Betriebe, die bei Digitalisierung und Nachhaltigkeit nicht mitziehen, werden es schwer haben, junge Leute für sich zu gewinnen.“

Auch die Dekarbonisierung ruft gegensätzliche Effekte hervor: Im Bereich der fossilen Energien und in der Automobilindustrie werden Jobs und Tätigkeiten wegfallen, während neue im Sektor erneuerbare Energien entstehen. Weil aber die Einhaltung der Klimaziele viel zu lange vernachlässigt wurde und jetzt

rasches Handeln verlangt, sind schon heute erhebliche Engpässe in den Bereichen Energie- und Gebäudetechnik, Heizungs- und Klimatechnik sowie im Bereich Bau zu spüren. „Um Gebäude zu dämmen, alte Heizungen durch Wärmepumpen zu ersetzen und Solarpanels auf Dächer zu montieren, fehlen schon jetzt deutschlandweit rund 250.000 Fachkräfte im Handwerk“, sagt Berthold Schröder. Doch wie kann man dieser Situation Abhilfe verschaffen?

Ausbildung wieder attraktiv machen

Wenn man die Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht findet oder bekommt, bildet man sie eben selbst aus. Das erscheint plausibel. Können Betriebe den Nachwuchs doch dadurch gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vorbereiten und gleichzeitig qualifizierte Mitarbeitende von morgen an sich binden. Nur leider sind Auszubildende ebenso schwer zu finden wie fertige Fachkräfte. Auch der Ausbildungsmarkt ist von großen Passungsproblemen geprägt. Überhaupt hat die duale Ausbildung über die Jahre bei jungen Menschen massiv an Attraktivität eingebüßt. Neu ist auch diese Erkenntnis nicht.

Schon seit Jahren geht der Trend bei den 16- bis 22-Jährigen eher in Richtung Studium. Bei Politik und Wirtschaft herrscht Konsens darüber, dass das auch an einer vernachlässigten Beruflichen Orientierung an Gymnasien liegt. Viele fordern deshalb, dass die Chancen, die mit einer dualen Berufsausbildung einhergehen, in der Beruflichen Orientierung an Gymnasien wieder stärker ins Blickfeld gerückt

werden sollen. „Eigentlich haben wir in NRW mit KAoA [der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“; Anm. d. Red.] ein gutes System, um flächendeckend jungen Menschen Berufliche Orientierung mitzugeben. Ich stelle jedoch fest, dass es uns schwerfällt, Gymnasien im Rahmen der Beruflichen Orientierung für eine Ausbildung im Handwerk aufzuschließen. Wir möchten niemanden dazu zwingen, sich für eine Ausbildung im Handwerk zu entscheiden, aber ich halte es für unsere Pflicht, junge Menschen darüber zu informieren, dass auch dieser Weg viele Chancen für sie bereithält. Ohne das Handwerk wird unser Land nicht klimaneutral. Wer sich für eine Ausbildung im Handwerk entscheidet, kann dem Planeten langfristig etwas Gutes tun. Aber darüber müssen sie auch Bescheid wissen“, so Berthold Schröder.

Ein Problem ist allerdings auch, dass sich viele junge Menschen, die eigentlich für den Ausbildungsmarkt infrage kämen, in den Übergangssystemen befinden, weil sie keinen Ausbildungsplatz bekommen. In NRW betrifft das rund 44.000 Jugendliche, heißt es in einer Pressemitteilung des DGB NRW. Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW fordert darin: „Das ist angesichts des Fachkräftemangels alarmierend. (...). Damit jeder Jugendliche, der einen Ausbildungsplatz sucht, auch einen bekommt, muss die Landesregierung die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Wir brauchen endlich eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie.“

Ein weiteres Problem sieht Gerhard Bosch, Senior Professor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, im „Reputati-



© picture alliance/Fotostand/Fotostand/Schmitt

onsverlust“ der Berufsausbildung. Dieser resultiert zu einem aus der „Erosion des Mittelschichtversprechens infolge der wachsenden Einkommensungleichheit“, zum anderen aus den Folgen der Bildungsexpansion und den damit verbundenen „wachsenden Statuserwartungen“, wie er in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ des Bundesinstituts für Berufsbildung ausführt. Gerhard Bosch möchte damit den Blick erst einmal weg von bildungspolitischen Reformen lenken, die nicht allein geeignet seien, das Image der dualen Berufsausbildung zu verbessern. Vielmehr gehe es um eine „nachhaltige Aufwertung und höhere gesellschaftliche Anerkennung von Facharbeit“. Vereinfacht ausgedrückt: Wenn ich heutzutage mit einer Berufsausbildung nicht mehr das erreichen kann, was mir früher damit versprochen wurde, gibt es auch kei-

nen überzeugenden Grund, eine solche Ausbildung zu absolvieren. Diese These teilt Ralf Stoffels so nicht: „Wer heute eine duale Ausbildung in einem mittelständischen Metall-, Elektro- oder Chemiebetrieb macht, kann nach abgeschlossener Ausbildung mit einem Startgehalt von 3.000 bis 4.000 Euro brutto rechnen. Weil der Arbeitsmarkt heute ein Bewerbermarkt ist und dort Fachkräfte, Abteilungsleiter, Anlagemechaniker für millionenteure Anlagen fehlen. Macht man nach der Ausbildung zum Beispiel noch eine Weiterbildung zum Techniker, steht man finanziell sehr gut da. Meines Erachtens gibt es diese Einkommenslücke nicht, wenn sich jemand in der dualen Ausbildung aktiv einsetzt und weiterkommen möchte.“

Attraktivitätssteigernd auf die duale Ausbildung könnte sich nach Meinung

von Berthold Schröder zudem eine höhere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung auswirken. „Wenn jemand nach vier Semestern Maschinenbaustudium feststellt, dass es der falsche Weg für sie oder ihn ist, muss es Möglichkeiten geben, die erbrachten Studienleistungen in einer handwerklichen Ausbildung anrechnen zu lassen. Das könnte eine Brücke sein, die jungen Menschen den Weg ins Handwerk ebnet und es attraktiv für sie macht.“ Dem pflichtet Ralf Stoffels bei und erinnert daran, dass die Studienabbruchquote im Erststudiengang bei über 30 Prozent liege. „Diese Menschen müssen ja irgendwo bleiben. Also müssen wir sie angesichts unserer Situation für eine Ausbildung gewinnen.

Betriebe müssen aber auch dementsprechend offen gegenüber nicht immer geradlinigen Lebensläufen sein. Und nicht zu vergessen: Über sechs Prozent der Jugendlichen haben überhaupt keinen Abschluss. Ob Studienabbrecher oder Schulabbrecher, wir können es uns gesellschaftlich nicht leisten, jemanden auf der Strecke zu lassen.“ Damit das System insgesamt durchlässiger wird und beide Bildungswege die gleiche gesellschaftliche Anerkennung erfahren, wäre es wohl auch an der Zeit, die Vergleichbarkeit von Ausbildung und Studium gesetzlich zu verankern. „Wenn jemand mit einem Meistertitel genauso behandelt wird wie jemand mit einem Bachelor, hätte das langfristig einen positiven Effekt“, so Berthold Schröder.

Gleichwertigkeit meint im Übrigen auch, dass beide Bildungswege mit gleichen Mitteln finanziert werden müssen. Denn

während durch den Hochschulpakt in den letzten Jahren Milliarden in den Ausbau von Universitäten flossen, fielen die Investitionen in Berufsschulen und berufliche Bildungsstätten eher spärlich aus. „Wir könnten viel mehr Medizinische Fachangestellte ausbilden, doch die Berufsschulen melden Land unter, weil sie den jungen Leuten keine Plätze zur Verfügung stellen können. Es müssen nicht nur neue Einrichtungen gebaut, sondern die bestehenden auch so ausgestattet werden, dass darin nach modernsten Standards ausgebildet werden kann, damit junge Menschen auch mit Begeisterung dort hingehen“, sagt Bernd Zimmer.

Gezielte Weiterbildung

Mindestens so wichtig, wie junge Menschen dafür zu begeistern, Erzieher*in, Pfleger*in, Dachdecker*in oder Anlagemechaniker*in zu werden, ist es jedoch, die Menschen, die schon im Beruf stehen, auf die Veränderungen von morgen vorzubereiten. Wie schon angedeutet werden durch den Strukturwandel nicht nur Tätigkeiten verschwinden, vielmehr erfordern sie von den Beschäftigten auch neue Kompetenzen. Gezielte Weiterbildung ist deshalb aus Sicht von Roland Schüßler der zentrale Hebel für die Fachkräftesicherung. „Durch den technischen Fortschritt werden mehr neue Stellen entstehen als wegfallen. Die große Herausforderung wird also sein, wie wir die Kompetenzen der Beschäftigten entsprechend erweitern können. Dafür müssen uns die Unternehmen spiegeln, wo und wie sich Berufe verändern, damit wir als Arbeitsagentur gemeinsam mit den Kammern des Handwerks sowie der Industrie und des Handels, aber auch den

Volkshochschulen und Universitäten die Menschen abholen und passgenau weiterbilden können.“

Dieses und weitere Ziele hat sich die Bundesregierung mit ihren Partnern im September 2022 in der Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie gesetzt. So soll zum einen die Weiterbildungsbeteiligung bis 2030 auf 65 Prozent gesteigert und zum anderen heterogene Zielgruppen gezielter unterstützt werden. Anders ausgedrückt: Weiterbildung soll sich nicht nur an Fachkräfte, sondern auch an Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und zugewanderte Menschen sowie an kleinere und mittlere Unternehmen richten. Das Herausfordernde daran sei, die Menschen von diesem Weg zu überzeugen, so Roland Schüßler. „Menschen, die keinen Schulabschluss vorweisen können, häufige Berufswechsel hinter sich haben und immer auf Helferniveau gearbeitet haben, können wir nicht einfach sagen, ‚So, jetzt macht mal eine Qualifizierung‘. Das wird nicht funktionieren. Wir müssen sie davon überzeugen, dass das der richtige Weg für sie ist und ihnen mit unseren Angeboten entgegenkommen. Was ich meine, ist: Müssen wir dem beschriebenen Personenkreis zwei Jahre Schulbank in Präsenz zumuten? Wir haben zum Beispiel während der Pandemie gelernt, dass auch andere Lernformen effektiv sein können. Unsere Aufgabe ist es, gemeinsam die berufliche Bildung weiterzuentwickeln. Dazu gehören auch die Lernformen. Welche Angebote zur Qualifizierung wollen wir in Zukunft machen? Das müssen wir gemeinsam in den Blick nehmen.“ Es bedarf einer intensiven Betreuung und Qualifizierung,

um diese Menschen nachhaltig in Arbeit zu bringen, ist auch der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Lauermann überzeugt. Denn häufig sind diese Menschen nicht unmittelbar in eine Beschäftigung integrierbar (vgl. Interview auf Seite 42 ff.). Eine Möglichkeit sind persönliche Coachings.

Für zugewanderte Menschen und formal Geringqualifizierte sollen modulare Nachqualifizierungsangebote geschaffen werden, heißt es im Strategiepapier der Bundesregierung. Diese sollen eine bereits erworbene berufliche Vorerfahrung stärker berücksichtigen und so die Qualifizierungszeit deutlich verkürzen. Teilnehmende holen dabei nur die Module nach, die ihnen zum Berufsabschluss noch fehlen. Für zusätzlichen Anreiz soll eine Weiterbildungsprämie in Höhe von 150 Euro im Monat sorgen, die an Bürgergeld-Empfänger*innen ausbezahlt wird.

Und weil berufliche Weiterqualifizierung häufig am Zeitmangel scheitert, möchte die Bundesregierung eine Bildungszeit einführen. Nach österreichischem Vorbild sollen so alle Mitarbeitenden während der Berufslaufbahn Anspruch auf eine bezahlte Bildungszeit haben. Bis zu einem Jahr soll diese genommen beziehungsweise auf zwei Jahre verlängert werden können, wenn sich Mitarbeitende parallel zum Job weiterqualifizieren und währenddessen in Teilzeit arbeiten möchten. Die Bundesagentur für Arbeit soll in dieser Zeit den Unterhalt auf Höhe des Arbeitslosengeldes sicherstellen. Voraussetzung hierfür soll sein, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende zuvor darauf verständigen. Genau daran

übt der Deutsche Gewerkschaftsbund jedoch Kritik. Er fordert stattdessen einen rechtlichen Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung, „damit Arbeitnehmer*innen Lernzeiten für Weiterbildung verbindlich in Anspruch nehmen können“, heißt es in einer Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit; also auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers, ließe sich daraus schließen.

Damit Betriebe, Beschäftigte und Arbeitssuchende Weiterbildungen auch tatsächlich wahrnehmen, brauche es vor allem Transparenz über die Angebote, so Roland Schüsler. „Es muss eine zentrale Anlaufstelle geben, bei der man sich über berufliche Weiterbildung informieren kann. Dazu muss aber erst einmal klar sein, welche Inhalte die neuen Qualifizierungen haben werden. Ganz selbstkritisch: Wir haben bei der Weiterbildung noch viele Fortschreibungen aus den letzten Jahren. Es ist Zeit, dass wir, das schließt die Kammern und Verbände mit ein, uns mit den Bildungsträgern an einen Tisch setzen, um ein zukunftsgerichtetes Weiterbildungsportfolio zu konzipieren.“

Arbeitsvolumen und Erwerbsbeteiligung erhöhen, Zuwanderung vereinfachen

In kaum einem anderen Land der Europäischen Union sind so viele Frauen erwerbstätig wie in Deutschland. Doch wie bereits zuvor erwähnt arbeitet rund die Hälfte von ihnen in Teilzeit. Also fast jede zweite Frau und bei den Müttern sogar fast jede dritte. Welches Po-

tenzial für den Arbeitsmarkt in teilzeitbeschäftigten Müttern schlummert, hat das Baseler Beratungsunternehmen Prognos im letzten Jahr in einer Szenario-rechnung ermittelt. Von 5,2 Millionen beschäftigten Müttern mit Kind unter 18 Jahren arbeiten rund 2,5 Millionen weniger als 28 Stunden pro Woche. Würden diese Mütter ihre wöchentliche Arbeitszeit um nur eine Stunde erhöhen, ergäbe das in Summe 2,5 Millionen Wochenstunden zusätzlich. Bei einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden entstünden laut der Berechnung 70.000 neue Vollzeitstellen.

Warum so viele Frauen „nur“ in Teilzeit arbeiten, ist bekannt: Care-Arbeit, also die Betreuung von Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen, ist nach wie vor stärker bei Frauen als bei Männern verortet. Daran hat sich trotz aller politischen und gesellschaftlichen Diskussionen faktisch nicht viel geändert. Das Institut für Demoskopie Allensbach fand 2022 in einer repräsentativen Befragung von Eltern in Paarverbindungen unter anderem heraus: In 82 Prozent der Familien ist der Mann der Hauptverdiener, auch wenn sich die Bildungsvoraussetzungen von Männern und Frauen kaum unterscheiden. Weil es aber einen akuten Personalmangel in der Kinderbetreuung gibt, haben viele Frauen häufig keine Entlastung. Tendenziell bleiben sie dann eher zu Hause als die Männer. Die Behebung dieses Dilemmas liegt auf der Hand: Möchte die Politik die Erwerbsbeteiligung von Frauen vor dem Hintergrund dieser noch immer vorherrschenden Rollenklischees erhöhen, braucht sie mehr Erzieher*innen sowie Kranken- und Altenpfleger*innen. Zumal durch

die kriegsbedingte Zuwanderung aus der Ukraine der Kinderbetreuungsbedarf noch einmal gestiegen ist. Um junge Menschen für den Beruf der Erzieherin oder des Erziehers zu gewinnen und bestehendes Personal zu halten, möchte die Bundesregierung horizontale und vertikale Karrieremöglichkeiten fördern. Sprich: ihnen durch Weiterbildung zu ermöglichen, Expert*in in ihrem Bereich zu werden sowie die Aufstiegschancen in der Kita zu erhöhen.

Allerdings genügt es nicht, allein für Mütter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sie muss gleichermaßen für Väter berücksichtigt werden, wenn eine Erhöhung des Arbeitsvolumens von Müttern das Ziel ist. Daher gilt es generell, noch stärker eine familienfreundliche Arbeitskultur in den Unternehmen zu etablieren. Etwa durch mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort, aber auch durch bessere Arbeitsbedingungen. Das hätte nicht nur einen positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Denn wer sich am Arbeitsplatz wohl und wertgeschätzt

fühlt, erkrankt erwiesenermaßen weniger und ist eher bereit, mehr für das Unternehmen zu investieren.

Erwerbspotenzial, das nach wie vor vernachlässigt wird, sind außerdem ältere Beschäftigte und arbeitslose Menschen mit Behinderung. Dabei sind Letztere häufig höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Behinderung. Deshalb möchte die Bundesregierung künftig Betriebe stärker dabei unterstützen, diese Personengruppe zu beschäftigen. Auch hier kann Digitalisierung Möglichkeiten schaffen: Kommunikationshilfen wie Sprach-Ein- und-Ausgabe-Software für Computer können zum Beispiel bei Bürotätigkeiten genutzt werden. Entscheidender aber ist wohl die Haltung von Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderung. Im Deutschlandfunk machte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und selbst von Geburt an stark sehbehindert, deutlich: „Wir müssen vor allem damit beginnen, diese Vorurteile, die ja bei Unternehmen bestehen, auch immer wieder vorgetragen werden, also Menschen mit Behinderungen seien nicht leistungsfähig, sie seien ständig krank, man könne ihnen nicht kündigen und so weiter, dass wir mal mit diesen Vorurteilen aufräumen. Sie sind alle falsch.“ Rund 166.000 Menschen mit Behinderung stünden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, wenn das Potenzial besser ausgeschöpft würde, heißt es auf der Internetseite der Bundesregierung.

Das größte noch zu hebende Arbeitskräftepotenzial im Inland sieht der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber vom IAB aber in der Gruppe der Älteren. Gegenüber

ARD sagte er: „Wenn die Menschen im Alter von 60 bis 69 Erwerbsquoten hätten wie die fünf Jahre Jüngeren, würde man im deutschen Arbeitsmarkt knapp zweieinhalb Millionen Arbeitskräfte gewinnen.“ Deshalb brauche es betriebliche und übergreifende Konzepte dazu, welche Tätigkeitsprofile Ältere übernehmen könnten und wie sie rechtzeitig in diese Richtung qualifiziert werden könnten, so sein Appell an Politik und Wirtschaft. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit dürfte allerdings in großen Teilen dieser Personengruppe auf Unmut stoßen, wie der Blick nach Frankreich zeigt, wo kürzlich hunderttausende Menschen gegen die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters demonstrierten. Andererseits gibt es auch eine nicht unerhebliche Anzahl älterer Menschen, die unter den richtigen Bedingungen gerne länger arbeiten würden. Deshalb muss Arbeit so gestaltet werden, dass Arbeitnehmende nicht krankheits- oder erschöpfungsbedingt vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden und wenn sie es wünschen, auch über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten können.

Trotz aller möglichen Maßnahmen ist der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen. Das IAB hat ausgerechnet, dass eine Nettozuwanderung von 400.000 bis 500.000 Personen pro Jahr notwendig wäre, um den demografischen Wandel abzufedern. Doch bislang scheitert dies allzu häufig an der aufwendigen Bürokratie und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll das ändern. So sollen Menschen aus Drittstaaten künftig auch ohne die vorherige

formale Anerkennung ihrer Berufsqualifikation die Möglichkeit zur Einreise und zum Arbeiten haben. Stattdessen soll die Berufserfahrung stärker berücksichtigt werden. Die neue Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems soll potenziellen Fachkräften zudem die Einreise erleichtern, um hier nach einem Job suchen zu können. Damit dieses Gesetz aber auch tatsächlich seine Wirkung entfalten kann und zugewanderte Fachkräfte auch dauerhaft hierbleiben wollen, müsse das Land eine entsprechende Willkommenskultur leben, fordert der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann im Interview. Dazu gehöre unter anderem Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten und bezahlbaren Wohnung und gegebenenfalls einem Kita- oder Schulplatz für die Kinder der Zugewanderten. Fachkräftesicherung und Elemente der Daseinsvorsorge fließen in einer solchen Betrachtung somit zusammen.

Allerdings kann man die Anwerbungsbemühungen von Pflegefachkräften im Ausland aus ethischen Gründen auch durchaus kritisch betrachten, so Bernd Zimmer: „Ich halte es unter gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten und vor dem Hintergrund, dass wir Ressourcen schonen wollen, für bedenklich, Fachkräfte aus Ländern zu rekrutieren, die wirtschaftlich weniger gut aufgestellt sind als wir und viel Geld in die Ausbildung dieser Menschen investiert haben. Es ist ein Unterschied, ob man beispielsweise Maurer aus Portugal anwirbt, die in ihrer Heimat womöglich schwer an Aufträge kommen, oder ob man Personal aus den Freien Berufen wie Pflegefachkräfte, medizinische Fachkräfte oder Ärztinnen und Ärzte

nach Deutschland holt. Dieses Personal ist in den Ursprungsländern nicht entbehrlich. Ich bin entschieden dagegen.“ Um einen „Brain Drain“ zu vermeiden, sieht die Bundesregierung von einer Rekrutierung von Fachkräften aus Ländern ab, die selbst einen Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich verzeichnen, heißt es im Papier zur Fachkräftestrategie.

Wie komplex das Thema ist, deutet schon die Länge dieses Beitrags an, der noch nicht einmal alle Politikfelder aufnehmen konnte, die von der Arbeits- und Fachkräftesicherung berührt werden. Um tatsächlich dem Ziel näher zu kommen, bedarf es wohl nicht weniger als dem, was sich die Bundesregierung mit ihrer Fachkräftestrategie vorgenommen hat: Die Kräfte aller Akteure des Arbeitsmarkts – Unternehmen und Betriebe, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, die Kammern, die Bundesagentur für Arbeit sowie der Bildungs- und Weiterbildungsträger für die Erreichung dieses Ziels zu bündeln. Ein Weg, den auch das Land NRW eingeschlagen hat. In der Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN soll Nachhaltigkeit der Kompass sein: mehr Klimaschutz, eine zukunftsfähige Infrastruktur, Investitionen in Bildung und solide Finanzen. Mit der breit angelegten „Fachkräfteoffensive NRW“, für die am 11. Mai auf einem Fachkongress in Düsseldorf unter der Beteiligung wichtiger Arbeitsmarktakteure der Startschuss gegeben wurde, folgt das Land nun diesem Kompass.

Welche Schwerpunkte die Landesregierung in der Fachkräfteoffensive setzt und welchen Beitrag Unternehmen, Kammern,

Verbände, Sozialpartner sowie die Arbeitsverwaltung für die Umsetzung leisten, beleuchten wir im Beitrag über den Fachkongress zur Fachkräfteoffensive NRW (vgl. 16 ff.). In seinem Eröffnungswort zum Fachkongress hob Minister Karl-Josef Laumann auch die besondere Bedeutung der einzelnen Arbeitsmarktregionen für den Erfolg der gestarteten Fachkräfteoffensive hervor. Schließlich stelle sich die Fachkräftelage in den Regionen sehr unterschiedlich dar. Welche konkreten Impulse und spezifischen Lösungen aus den 16 Regionen kommen, zeigt der Artikel „Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen“ (vgl. Seite 22 ff.). Wie Ralf Stoffels zuvor schon betonte, kann die Politik, aber auch die Wirtschaft und Gesellschaft es sich angesichts der Fachkräftesituation nicht erlauben, junge Menschen auf der Strecke zu lassen. Deshalb setzt die Landesregierung mit dem Instrument „Verantwortungsketten“ im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ nun einen neuen Impuls, um benachteiligten jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern und somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten, wie der Beitrag „Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf“ zeigt, vgl. Seite 26 ff. Allerdings gelinge das nur, „indem wir den jungen Leuten anständige Praktikumsplätze anbieten. Diese bekommen wir nur von der Wirtschaft, den Unternehmen in den einzelnen Kommunen“, so Minister Karl-Josef Laumann (Seite 12).

AUTOR

Nils Strodtkötter
 nils.strodtkoetter@web.de

„Unternehmen müssen auch Menschen eine Chance geben, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können.“

Die G.I.B. sprach mit Arbeitsminister Karl-Josef Laumann über die aktuelle Situation auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt, die Ziele der Fachkräfteoffensive NRW und auch über die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene.



Foto: Land NRW/Ralph Sondermann

G.I.B.: Am 11. Mai veranstaltete das Land einen großen Fachkongress zur „Fachkräfteoffensive NRW“. Welche Adressaten wurden damit besonders angesprochen und was waren die zentralen Botschaften des Landes?

Karl-Josef Laumann: Wir haben die Schwerpunkte vorgestellt und den Startschuss zur „Fachkräfteoffensive NRW“ gegeben. Mit der Veranstaltung haben wir deutlich gemacht, dass die Landesregierung ressortübergreifend geschlossen handelt und gleichzeitig ein öffentliches Bewusstsein dafür geschaffen, dass alle Akteure des Arbeitsmarkts in der Pflicht sind. Denn diese Geschlossenheit braucht es, zusammen mit den Menschen und Unternehmen Nordrhein-Westfalens, um die gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu meistern.

Was sind künftig die Schwerpunkte der Fachkräfteoffensive NRW, was die wichtigsten arbeitspolitischen Interventionsfelder?

Wir als Landesregierung werden gemeinsam mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Arbeitsverwaltung Ideen zur Fachkräftesicherung entwickeln und umsetzen. Hierbei nehmen wir mehrere Schwerpunkte ins Visier, wie wir in unserem Strategiepapier aufzeigen. Drei davon möchte ich hervorheben. Zuallererst die bedeutende Rolle der beruflichen Ausbildung; Wie lange reden wir

schon darüber, dass es zu einer Gleichwertigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung kommen muss? Tatsächlich ist es bis heute nicht dazu gekommen. Auch in der Landesverwaltung werden große Unterschiede zwischen den beruflichen Laufbahnen gemacht. Ein Problem ist auch, dass im Übergang von Schule zu Beruf zu viele junge Menschen festhängen – sprich weder eine berufliche noch eine akademische Berufsbildung anfangen. Wir wollen den Übergang für die Schülerinnen und Schüler vereinfachen und ihnen eine passende berufliche Perspektive aufweisen. Es soll jedem jungen Menschen in NRW eine Ausbildungsperspektive ermöglicht werden. Denn unser Ziel ist klar: Nordrhein-Westfalen soll Berufsbildungsland Nummer eins werden! Zudem tritt die Fachkräfteoffensive für die bessere Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt ein. Denn hier besteht ein erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt und die Verwirklichung von gesellschaftlicher Inklusion. Und daneben geht es natürlich um die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden. Im vergangenen Jahr haben gerade einmal gut 10.000 Menschen einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation hier in NRW gestellt; davon über 7.000 im Gesundheitsbereich, für den die Anerkennung von der zentralen Stelle in Münster geregelt wird, und rund 3.000 in allen übrigen Berufen, deren Verfahren häufig in die Zuständigkeiten der Kammern fallen. Das ist für ein Bundesland mit über 18 Millionen Einwohnern ein-

deutig zu wenig. Auch in anderen Ländern wird gute Arbeit verrichtet. Deshalb müssen wir auch daran arbeiten, dass ausländische Fachkräfte, die zu uns wollen, schnell und unbürokratisch durchstarten können. Hierfür erarbeiten wir Leitlinien zur gezielten und fairen Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten und fördern eine Willkommenskultur. Dazu gehört auch die Einsicht, dass nur rund 100 Millionen der 8 Milliarden Menschen auf der Erde die duale Ausbildung kennen. Wir müssen bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen besser werden. Die Landesregierung ermittelt aktuell in allen Ministerien, wie Berufsanerkenntungsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden können. Und ganz klar: Es braucht hier einen digitalen Zugang. Zugleich ist es wichtig, die Fähigkeiten und Qualifikationen der Menschen in nicht-reglementierten Berufen sichtbar zu machen. Zwar ist hier eine Berufsanerkennung nicht zwingend notwendig, da die Berufe nicht reglementiert sind, dennoch führt die Anerkennung zu einer besseren Dotierung. Grundsätzlich aber, und das möchte ich betonen, sind die Unternehmen gefragt, Strategien und Lösungsansätze zu entwickeln, die auch das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte berücksichtigen. Der Staat kann Rahmenbedingungen setzen, aber letztlich wird es ohne aktive Unterstützung der Wirtschaft im Hinblick auf Sprachkurse, bei Anerkennungs- und Visaverfahren, bei der Einreise und der Suche nach der ersten Unterkunft nicht funktionieren.

Forschungsinstitute wie das IAB heben hervor, dass derzeit nicht nur Engpässe bei Fachkräften bestehen, sondern durchaus auch im Helferbereich. Setzt die Fachkräfteoffensive auch hier an?

Ja, selbstverständlich. Wir wissen, dass wir nicht nur einen Fachkräfte-, sondern auch einen Arbeitskräftemangel haben. Insbesondere mit Blick auf die Helferberufe müssen wir diejenigen, die bereits in Deutschland leben, aber keine Arbeit finden, noch mehr als bisher unterstützen. Ich halte es nicht für erstrebenswert, dass wir für diesen Bereich Arbeitskräfte im

Ausland suchen, während gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit unter den hier lebenden Menschen ohne qualifizierte Berufsausbildung besteht. Wir müssen die jetzige Situation nutzen, um auch Menschen, die schon etwas länger nicht mehr erwerbstätig waren, wieder in Arbeit zu bringen. Hierbei sehe ich Jobcenter, Arbeitsagenturen und Unternehmen gemeinsam in der Pflicht. Erstere müssen diese Menschen buchstäblich noch mehr an die Hand nehmen und passgenau vermitteln, und Letztere ihnen dann auch eine faire Chance geben.

Erwerbstätige mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen sind auf eine stabile Betreuung angewiesen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können. Doch gerade in der Kinderbetreuung und in den Pflegeberufen herrscht akuter Fachkräftebedarf. Wie kann man in diesen Bereichen mehr Anreize für Nachwuchskräfte schaffen?

Das stimmt. Es belastet berufstätige Menschen mit familiären Verpflichtungen, wenn sie auf langen Wartelisten für einen ambulanten Pflegedienst stehen oder vor verschlossenen Türen der Kita, weil Erzieherinnen und Erzieher krankheitsbedingt ausfallen und es keinen Ersatz gibt. Die Lösung des Problems liegt meines Erachtens aber nicht allein in einer attraktiveren Bezahlung. In der Pflege haben wir beispielsweise die Situation, dass viele Pflegefachkräfte in Teilzeit beschäftigt sind. Wir haben hier also nicht nur einen Mangel an Fachpersonal, sondern auch ein Defizit im Arbeitszeitvolumen, sprich: der geleisteten Arbeitszeit pro Mitarbeitendem. Menschen entscheiden sich aber aus ganz individuellen Gründen, ob sie in Teil- oder Vollzeit arbeiten möchten. Ich möchte jedenfalls niemandem vorschreiben, in Vollzeit arbeiten zu müssen, wenn er gerne ausreichend Zeit mit seinen Kindern verbringen oder persönlich eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen möchte. Um dem Fachkräftebedarf in der Pflege zu begegnen, ist es besonders wichtig, dass wir die aktuellen und zukünftigen Schulabgängerinnen und -abgänger für den Pflegeberuf begeistern können. Neben guten

Rahmenbedingungen bei der täglichen Arbeit ist dafür eine attraktive Berufsausbildung entscheidend. Deswegen hat die Landesregierung die Pflegeausbildung in den vergangenen Jahren nachhaltig gestärkt und in den letzten Jahren 350 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, um die Ausbildungsplatzkapazitäten auszubauen und zu modernisieren. Um die Situation in der Kindertagesbetreuung zu verbessern, hat die Landesregierung mit den Trägern ein Maßnahmenpaket vereinbart.

Sie haben eingangs betont, dass die Herausforderung des Fachkräftemangels gemeinschaftlich angepackt werden muss, um sie erfolgreich zu bewältigen. Welchen Beitrag müssen dafür die Partner des Landes leisten und was erwarten Sie insbesondere von den Unternehmen?

Es gilt für die Arbeitsagenturen, die Jobcenter, die Wirtschaft, die Sozialpartner und die Politik im gleichen Maße einen Rahmen zu schaffen, der es auf der einen Seite für die Unternehmen im Land einfach macht, Fachkräfte zu sichern und zu gewinnen. Der aber auch auf der anderen Seite ein Versprechen ist, dass jeder Mensch, der sich mit seinen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einbringen möchte, diese Möglichkeit auch erhält. Hierfür braucht es, wie ich bereits sagte, Unternehmen, die Chancen eröffnen, die es auch mit Menschen versuchen, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können. Unternehmen müssen sich zudem darüber im Klaren sein, dass wenn sie Fachkräfte aus dem Ausland hier beschäftigen wollen, sie diese dabei unterstützen müssen, in unserem Land und unserer Gesellschaft anzukommen. Das heißt: Sie müssen ihnen helfen, eine bezahlbare und adäquate Wohnung zu finden, und gegebenenfalls einen Kita- oder Schulplatz für ihre Kinder. Denn Arbeit und Wohnen gehören zusammen. Aber es ist auch allseits bekannt, dass wir hierzulande zu wenig bezahlbaren Wohnraum haben. Wohlgermerkt für die Menschen, die bereits in Deutschland leben. Die Hunderttausenden ausländische Fachkräfte, auf die wir laut Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft jährlich an-

gewiesen sind, um den Fachkräftebedarf zu decken, sind darin noch nicht einmal berücksichtigt. Deswegen muss in Deutschland entschieden mehr und schneller gebaut werden.

Einst galt das Versprechen, dass man mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung materiell in der Mitte der Gesellschaft ankommt. Ist das heute aufgrund der abnehmenden Tarifbindung nicht mehr so und wie kann es gelingen, wieder mehr junge Menschen für diesen Bildungsweg zu begeistern?

Der Arbeitsmarkt ist derzeit ein Arbeitnehmermarkt und kein Arbeitgebermarkt. Damit müssen sich Unternehmen auseinandersetzen und sich dementsprechend aufstellen. Denn junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die etwas von ihrem Fach verstehen, können sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Folglich gehen sie dahin, wo sie das geboten kriegen, was sie sich wünschen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice. Dass vieles davon funktionieren kann, hat uns die Pandemie bewiesen. Was die Höhe der Löhne betrifft: Es ist nicht meine Aufgabe, diese zu diktieren. Aber ich habe eine klare Vorstellung von einem gerechten Lohn: Ein gerechter Lohn ist der, der auf Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in branchenbezogenen Tarifverträgen vereinbart wird. In NRW arbeiten nur noch rund 58 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. Die seit Jahren abnehmende Tarifbindung ist vor allem ein Ergebnis des ökonomischen Strukturwandels und den damit verbundenen Veränderungen in der Unternehmenslandschaft. Während bereits seit Langem etablierte Unternehmen immer noch eine relativ hohe Tarifbindung aufweisen, ist sie bei neu gegründeten Unternehmen zur absoluten Ausnahme geworden, weil sie gar nicht erst in die Tarifbindung hineingehen. Nur: Der Staat kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, Mitglied in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft zu werden, um Tarifverträge abzuschließen.

Und wie man junge Menschen stärker für eine Berufsausbildung begeistern kann? Indem man ihnen die

Möglichkeiten aufzeigt, die sich für sie durch eine duale Ausbildung eröffnen. Das könnte etwa eine Kampagne sein, bei der man die drängenden Themen der jungen Generation wie Klimaschutz und Nachhaltigkeit mit entsprechenden Berufsbildern verbindet. Wer sich für die Rettung des Klimas einsetzen möchte, kann lernen, wie man Solarpanels auf Dächern befestigt oder Wärmepumpen installiert, um nur zwei Beispiele zu nennen. Doch dafür müssen Betriebe stärker werben. Und natürlich spielen auch die Eltern bei der Wahl des Bildungsweges ihrer Kinder eine entscheidende Rolle. Die meisten wollen ihre Kinder davon überzeugen zu studieren. Ich halte es für keine gute Idee, junge Menschen von der einen oder anderen Richtung zu überzeugen. Unsere Aufgabe ist es, ihnen die Möglichkeit zu geben, beide Wege – die berufliche und die akademische Bildung – kennenzulernen, damit sie sich dann bewusst für einen von beiden entscheiden können.

Wo sind die Handlungsmöglichkeiten der Landesregierung begrenzt? An welchen Stellen muss der Bund aus Ihrer Sicht Maßnahmen ergreifen bzw. notwendige Weichen stellen, um den Fachkräftebedarf zu sichern?

Aus meiner Sicht ist in erster Linie der Bund insbesondere bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften gefragt. Der Bund muss die wesentlichen rechtlichen Voraussetzungen schaffen, er ist für die Auslandsvertretungen als wichtige Instanzen bei der Fachkräftezuwanderung zuständig und verfügt zum Beispiel mit der ZAV über eine ganz wesentliche Struktur für die Auslandsanwerbung. Wichtig ist mir noch einmal darauf hinzuweisen, dass man nicht nur über Fachkräftezuwanderung reden kann, sondern auch eine entsprechende Willkommenskultur leben muss. Ein Beispiel: In eine duale Ausbildung zu starten hat den Menschen, die ab 2015 bei uns Zuflucht gesucht und gefunden haben, bei der Integration auf den Arbeitsmarkt sehr geholfen. Davon könnten aber noch mehr profitieren, wenn wir ihnen diesen Weg erleichtern. Ich frage mich, warum es nicht möglich ist, dass diese Menschen zum Beispiel in gewerblichen Ausbildungsgängen den theoretischen Prüfungsteil in ihrer

KONTAKT

Karl Josef Laumann
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
poststelle@mags.nrw.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Josef Muth, Tel.: 02041 767156
j.muth@gib.nrw.de
Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

TEXT

Nils Strodtkötter

Muttersprache ablegen können. Das würde ihnen die nötige Zeit geben, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: die Aufgaben zu lösen, anstatt versuchen zu verstehen, was die Aufgabenstellung bedeutet. Wir tun uns in diesem Land so schwer mit der Anerkennung nicht formeller Abschlüsse. Diesen Menschen unnötige Hürden in den Weg zu stellen, ist für mich keine Willkommenskultur.

Zum Abschluss: Ab der zweiten Jahreshälfte ist eine von den Regionalagenturen organisierte Fachkräftetour unter anderem mit „kleineren Fachkräftekongressen“ in allen 16 Arbeitsmarktregionen geplant. Werden Sie daran teilnehmen und wenn ja, welche Chance versprechen Sie sich davon?

In den Übergangssystemen der Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen befinden sich insgesamt rund 43.000 junge Menschen. Von ihnen bringen wir gerade einmal 20 bis 25 Prozent in eine Berufsausbildung. Wir müssen uns in diesem Bereich erheblich verbessern. Und das gelingt uns meines Erachtens nur, indem wir den jungen Leuten anständige Praktikumsplätze anbieten. Diese bekommen wir nur von der Wirtschaft, den Unternehmen in den einzelnen Regionen und Kommunen. Deswegen ist es entscheidend, solche Fachkongresse in kleinerem Format auf die regionale Ebene herunterzubrechen, um vor Ort solche Fragen zu diskutieren. Mit den dort ansässigen Betrieben, den potenziellen Arbeitgebern. Deshalb plane ich selbstverständlich, an möglichst vielen Regionalkongressen teilzunehmen.

Auftakt zur Fachkräfteoffensive NRW

Ein Rückblick auf den Kongress in Düsseldorf

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel. Mit diesem Signal der Entschlossenheit startete die nordrhein-westfälische Landesregierung am 11. Mai in Düsseldorf die Fachkräfteoffensive NRW. Vertreter*innen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Sozialverbänden kamen an diesem Tag zu einem Fachkongress zusammen, um gemeinsam mit der Landesregierung die breit angelegte Strategie zu diskutieren.



NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst bei der Auftaktveranstaltung zur Fachkräfteoffensive NRW am 11. Mai 2023 im Congress Centrum Düsseldorf

Fachkräftesicherung ist eines der drängenden Themen unserer Zeit. Mit der Fachkräfteoffensive NRW hat die Landesregierung nun einen Plan entworfen, um der Herausforderung zu begegnen. Die Strategie der Landesregierung, die diese auch in einem entsprechenden Konzeptpapier formuliert hat, lautet: Ideen entwickeln und umsetzen, Maßnahmen optimieren, noch stärker als bisher bündeln und die entscheidenden Arbeitsmarktakteure einbinden. Mit der Auftaktveranstaltung am 11. Mai wollte die Landesregierung entschlossenes Handeln demonstrieren und gleichzeitig ein Bewusstsein dafür schaffen, dass alle Akteure des Arbeitsmarkts in der Pflicht sind, sagte Arbeitsminister Karl-Josef Laumann im G.I.B.INFO-Interview (vgl. Seite 12 ff.). Mit ihm sowie der Ministerin für

Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie Mona Neubaur, der Schul- und Bildungsministerin Dorothee Feller sowie den Staatssekretären des MAGS und des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI), Matthias Heidmeier und Lorenz Bahr, waren neben vielen weiteren Mitgliedern wichtige Verantwortungsträger der Landesregierung vertreten.

Auch aus der Wirtschaft, den Gewerkschaften, dem Handwerk und den Sozialverbänden kamen wichtige Partner, wie der Hauptgeschäftsführer von Unternehmer NRW Johannes Pöttering, die Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes NRW Anja Weber, der Geschäftsführer der Regionaldirektion NRW der Bun-

desagentur für Arbeit Roland Schüßler, der Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages Berthold Schröder, der Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer NRW Ralf Mittelstädt und der Vorsitzende des Verbandes Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen Bernd Zimmer. Und da nicht nur über, sondern auch mit den Menschen gesprochen werden sollte, fanden sich auf den verschiedenen Podien des Kongresses zahlreiche Gäste aus der Praxis wieder.

Per Videobotschaft betonte Ministerpräsident Hendrik Wüst zu Beginn der Veranstaltung das gemeinsame Ziel der Initiative: „Nur mit qualifizierten Fachkräften werden wir unser Land moderner, digi-

taler und nachhaltiger machen. Deshalb ist die Fachkräftesicherung ein Schwerpunkt unserer Politik: Mit dem Kongress bringen wir die vielen wichtigen Akteure zusammen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, dass unsere Fachkräfteoffensive ein Erfolg wird.“ Diesen Faden griff auch Karl-Josef Laumann in seiner Eröffnungsrede auf und lud alle dazu ein, die Fachkräfteoffensive mitzugestalten, denn „Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Politik, sondern vor allem im ureigenen Interesse der Unternehmen.“

In insgesamt sechs Panels – moderiert von Mitarbeiter*innen der G.I.B. – wurden anschließend die fachspezifischen Themen der Strategie der Fachkräfteoffensive NRW vorgestellt und diskutiert. Zuallererst:

1. Panel: Die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf für die Zukunft gestalten

Es dürfe kein junger Mensch am Übergang von der Schule in den Beruf verloren gehen, betonte Barbara Molitor, Gruppenleiterin der Gruppe A und stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung II, Arbeit und Qualifizierung vom MAGS, bei der Eröffnung des Panels. Grundsätzlich sei NRW mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) gut aufgestellt, um durch die Berufliche Orientierung frühzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Die Strukturen müssten jedoch weiterentwickelt werden. Diese Einschätzung bestätigen Zahlen, die Anja Esser, Leiterin des Referats 315 „Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf“ des Ministeriums für Schule und Bildung vorlegte. In NRW haben 60 Prozent der Jugendlichen mit Ausbildungsvertrag die

Schule mit einer Hochschulzugangsberechtigung abgeschlossen. Aber: Von den jungen Menschen mit Hauptschulabschluss münden nur 58 Prozent in eine duale Ausbildung ein. Um dieses Potenzial zu heben, so Anja Esser, sollten insbesondere an den Berufskollegs die Praktikumszeiten verlängert werden. Doch welche Faktoren spielen bei der Berufswahlentscheidung junger Menschen eigentlich eine Rolle? Mit dieser Frage beschäftigt sich Philip Herzer, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung, im Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“. Familie und Freunde haben maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung bei der Berufswahl, so Philip Herzer in seinem Impulsvortrag während des Panels. Aber auch wie dieser generell bei Jugendlichen ankommt, spiele eine Rolle. Auffällig hierbei: Aversionsfaktoren wie etwa ein geringes Prestige dämpfen die Attraktivitätsfaktoren eines Berufs entscheidend. Eine mögliche Lösung: Klischees durch gute Beispiele aufbrechen. Solche Beispiele könnten „Role Models“ sein, mit denen sich die Jugendlichen identifizieren.

Dass das private Umfeld großen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung nimmt, konnten die beiden Ausbildungsbotschafter Mourad Malah und Leon Schlingheider aus eigener Erfahrung bestätigen. Mourad Malah interessierte sich nach seinem Realschulabschluss zunächst für eine Ausbildung bei der Polizei. Weil aber seine Englischkenntnisse zu diesem Zeitpunkt noch nicht den Anforderungen der Ausbildung entsprachen, entschied er sich stattdessen für eine Berufsrichtung, für die er sich schon während seiner Schulzeit begeistert hatte:

Informatik. Hierfür bekam er auch großen Zuspruch aus seinem Freundeskreis, was ihm die Entscheidung für eine Ausbildung zum Fachinformatiker deutlich einfacher machte. Leon Schlingheider fing nach seinem Fachabitur zunächst ein Studium an. Seine damalige Entscheidung begründet er damit, dass dieser scheinbar vorgezeichnete Weg, nach dem Abitur studieren zu müssen, fest in ihm verankert gewesen sei. Ganz auf sich allein gestellt, fühlte er sich im Studium jedoch nicht wohl. Als er dann von Freunden erfuhr, wie gut und eng diese während ihrer dualen Ausbildung von ihren Betrieben und der Kammer unterstützt werden, brach er sein Studium für eine Ausbildung zum Groß- und Einzelhandelskaufmann ab.

In der abschließenden Gesprächsrunde, besetzt mit weiteren Vertreter*innen der Kommunalen Koordinierungsstelle, Teamleitung U 25 der Bundesagentur für Arbeit, unteren Schulaufsicht mit Zuständigkeit für KAOA, Leiterin der Zentralen Studienberatung und der Handwerkskammer Münster, machten die beiden noch einmal deutlich, dass auch Eltern über die Vielfalt der Berufe und die Vorteile einer Ausbildung aufgeklärt werden müssen. Zudem sprachen sie sich für mehr Praktika während der Schulzeit aus. Allerdings müssten diese auch von Betrieben angeboten werden. Hier wünschte sich Carsten Haack von der Handwerkskammer Münster, dass sich insbesondere Handwerksbetriebe für junge Menschen öffnen, die noch eine Berufliche Orientierung benötigen.

2. Panel: Berufliche Aus- und Weiterbildung – Perspektiven gestalten

Die berufliche Aus- und Weiterbildung sind ohne jeden Zweifel Schlüsselemente zur

Fachkräftesicherung. Aus diesem Grund müssen sie für verschiedene Zielgruppen geeignete Instrumente bereitstellen, die Lust auf Engagement und Beteiligung machen. Neben zahlreichen Angeboten und Initiativen, die landesweit bereits umgesetzt werden, haben auch viele Unternehmen kreative Ideen entwickelt und setzen Maßnahmen um, um Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, sie entsprechend (nach-)zuqualifizieren und mit attraktiven Angeboten im Betrieb zu halten. Wie Unternehmen das Thema Aus- und Weiterbildung in der Praxis angehen und mit welchen Angeboten die Landesregierung sie sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche unterstützt, darum ging es in diesem Panel.

Der Garten- und Landschaftsbaubetrieb Gartenhof Küsters geht mit gutem Beispiel voran, denn er arbeitet bei der Anwerbung von Auszubildenden mit der Kommunalen Koordinierungsstelle und Schulen vor Ort eng zusammen und besucht regelmäßig die 8. Klassen der Schulen aus seinem Netzwerk, um den Schüler*innen Tätigkeiten vorzustellen und sie für ein Praktikum zu begeistern. Schulnoten spielen bei der Personalauswahl dann eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund stehen der Mensch und was ihn antreibt. Damit sich in Zukunft mehr junge Menschen für einen Beruf im Garten- und Landschaftsbau entscheiden, wünscht sich der Betrieb, dass bei der Beruflichen Orientierung in den Schulen stärker darauf aufmerksam gemacht wird.

Die Benteler International AG, die weltweit Unternehmen in der Automobilindustrie, im Maschinenbau, in der Stahlindustrie und Energie betreibt, bietet ihren Auszubildenden schon während ihrer Ausbildung die Gelegenheit, in eine Auslandsniederlassung hineinzuschnuppern. Zudem nimmt das

Unternehmen die Bedürfnisse der jungen Generation ernst. Schon seit einigen Jahren können Auszubildende von Benteler einmal im Jahr einen sogenannten Umweltag veranstalten. Dabei säubern sie beispielsweise einen Fluss und setzen somit ein Zeichen für Umweltschutz. Um Auszubildende anzuwerben, lässt die AG Ausbildungsbotschafter auf Messen und Events ihre eigenen Erfahrungen erzählen. Und damit der Karriereweg für junge Menschen auch nach der Ausbildung weiter nach oben gehen kann, bietet das Unternehmen zusammen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern umfassende Qualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten an.

Das mittelständische Familienunternehmen TRIMET Aluminium SE nutzt die Integrationskraft von Industriearbeitsplätzen, um jungen geflüchteten Menschen eine Perspektive für ihr Leben in ihrer neuen Heimat zu geben. Mit dem im Jahr 2016 gestarteten Projekt „Berufsbildung für Flüchtlinge“ möchte das Unternehmen insgesamt 66 geflüchtete Menschen in eine Ausbildung bringen. Dabei holt das Unternehmen die potenziellen Auszubildenden dort ab, wo sie stehen. So können sie je nach Schulausbildung und Eignung über ein Vorpraktikum und eine anschließende Einstiegsqualifizierung oder direkt nach dem Vorpraktikum in eine Ausbildung einsteigen. Derzeit befinden sich sieben junge geflüchtete Menschen an verschiedenen Standorten des Unternehmens in einer Einstiegsqualifizierung oder einer Ausbildung. Und 45 junge Menschen sind nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung mittlerweile sogar fest bei TRIMET beschäftigt.

Auch das Projekt „QUAZ“ unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. In der ehemaligen

Ausbildungswerkstatt von Opel betreibt die Volkshochschule Witten | Wetter | Herdecke gemeinsam mit drei weiteren Beschäftigungsträgern und drei kooperierenden Volkshochschulen das Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte in Bochum-Langendreer, kurz QUAZ.RUHR, und stellt so über 300 Plätze für Menschen mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Das Motto: Alles aus einer Hand. So haben die Teilnehmenden bei QUAZ die Chance, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, sich parallel in verschiedenen Berufsfeldern praktisch zu erproben und zu qualifizieren und mit Unterstützung von Jobcoachs den Weg in die Arbeitswelt zu finden.

Zusätzlich zu diesen positiven Praxisbeispielen wurden in diesem Panel auch neue Gestaltungsansätze vorgestellt, mit denen die Landesregierung junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen möchte. Wie zum Beispiel das Programm „Ausbildungswege NRW“, das am 1. Juli 2023 gestartet ist. Es soll landesweit unversorgte, ausbildungsinteressierte junge Menschen mithilfe von Coachs für eine Ausbildung gewinnen und sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen. Einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung leistet zudem seit dem Jahr 2021 die „Studienintegrierende Ausbildung NRW“. Das Angebot ermöglicht Auszubildenden parallel einen Berufs- und Studienabschluss zu erwerben. Ausbildungsbetriebe gewinnen so hoch qualifizierten Fachkräftenachwuchs. Mehr Anreiz für eine Karriere im Handwerk soll zudem eine Meisterprämie schaffen. Ab dem 1. Juli 2023 fördert das Land jede erfolgreich abgelegte Meisterprüfung mit 2.500 Euro und entlastet damit angehende Handwerksmeister*innen finanziell auf ihrem Bildungsweg. Vertreter*innen

der Handwerkskammer Düsseldorf zeigten sich in dem Panel über diesen Schritt sehr erfreut. Eine solche Prämie würde auch die Industrie- und Handelskammer für ihre Berufe begrüßen.

3. Panel: Anwerbung und Anerkennung – Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

400.000 Menschen müssen jedes Jahr zuwandern, damit sich die Fachkräftelücke hierzulande nicht vergrößert. Auf diese vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhobene Zahl machte Stefanie Harms vom MAGS zu Beginn des 3. Panels noch einmal aufmerksam. Damit das gelinge, müssten Anwerbung und Anerkennung zusammen gedacht werden. Hierbei könne das Land nur die Rahmenbedingungen verbessern. Für die Anwerbung müssten die Unternehmen die Initiative ergreifen. Doch kleine Betriebe stelle das angesichts personeller und zeitlicher Ressourcenknappheit vor große Herausforderungen, darauf wies Andreas Oehme vom Westdeutschen Handwerkskammertag hin. Eine Lösung könnten regionale „Welcome-Center“ sein, die sowohl die Zugewanderten als auch KMU bei der Integration vor Ort unterstützen, schlug Stefanie Harms vor. Denn die Integration der zugewanderten Menschen nicht nur in Arbeit, sondern auch in das gesellschaftliche Leben sei neben der Vermeidung eines Brain-drain in den Herkunftsländern und fairen Arbeitsbedingungen hierzulande einer der wesentlichen Grundsätze bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Dazu gehöre auch, dass den zugewanderten Menschen der Nachzug ihrer Familien erleichtert und adäquater Wohnraum zur Verfügung gestellt wird.

Außerdem sieht der Koalitionsvertrag bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland eine weltweite Kampagne für NRW vor. Erste Länder und Projekte seien bereits identifiziert und in Planung, so Stefanie Harms. Stephanie Clüßerath von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit riet jedoch dazu, als Erstes die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung zu verbessern, bevor man nach neuen Zielländern suche. Akuten Verbesserungsbedarf sah sie bei den Visa- und Anerkennungsverfahren und darin, dass die potenziellen Fachkräfte bis zur Anerkennung ihres Berufsabschlusses nur eingeschränkt arbeiten können. Vor allem aber müsse man den Menschen ein Leben in unserem Land anbieten, nicht nur Arbeit. Auch sie betonte in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Themas Wohnen.

Wie vor allem kleine und mittlere Unternehmen Fachkräfte mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte gewinnen und vor allem integrieren und damit binden können, dazu berät ein neues IQ-Projekt bei der IHK NRW. Das Projekt „Fachkräftenetzwerk & Informationszentrum für Fachkräfteinwanderung (FIF)“ wurde von Wolfgang Trefzger und Birgit van Tessel vorgestellt. Neben diesem Beratungsangebot bietet das im Frühjahr dieses Jahres an den Start gegangene Projekt auch Schulungen an und setzt seinen Fokus zudem auf den Abbau struktureller Hürden bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung.

Trotz der vielen Hindernisse gibt es durchaus positive Beispiele, wie Anwerbung gut gelingen kann. Maria Hesterberg vom Uniklinikum Bonn machte das am Projekt „German Track“ deutlich. Es vermittelt potenziellen Fachkräften bereits in ihrem Herkunftsland Inhalte, die hier für

die jeweilige Ausbildung relevant sind. Seit 2016 rekrutiert das Uniklinikum Bonn so erfolgreich Pflegefachkräfte aus Mexiko und den Philippinen. Ein Gelingensfaktor dabei: die Menschen stets auf Augenhöhe ansprechen und sich nicht darauf versteifen, deutsche Ausbildungsinhalte eins zu eins auf das Herkunftsland übertragen zu müssen, so Maria Hesterberg.

4. Panel: Inländische Arbeitskräfte fördern und Potenziale nutzen

Wie können die inländischen Potenziale von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden sowie von Menschen mit Behinderung stärker für den Arbeitsmarkt genutzt werden? Darum ging es im 4. Panel. In NRW gibt es aktuell rund 300.000 langzeitarbeitslose Menschen. Die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Dem gegenüber stehen aber auch viele offene Stellen. Den Blick allein auf das Matching von offenen Stellen und langzeitarbeitslosen Personen zu richten, greife jedoch zu kurz, so Bernhard Ulrich, zuständig für Grundsatzfragen, faire Arbeitsbedingungen und Langzeitarbeitslosigkeit im MAGS zu Beginn des Panels. Denn auf diese Weise würden die multiplen Problemlagen dieser Personengruppe nicht berücksichtigt. Mit der erst kürzlich gestarteten Initiative „Chancenperspektive“ bemühen sich Jobcenter in enger Kooperation mit Unternehmen darum, langzeitarbeitslose Menschen durch Nachqualifizierung für eine offene Stelle fit zu machen. Allerdings erfordert dies eine enge Begleitung durch die Jobcenter. Dazu fehle es jedoch an Personal, wie ein Vertreter eines Jobcenters zu berichten wusste. In vielen Fällen seien zudem nicht ausreichende Sprachkenntnisse und gesundheitliche Einschränkungen der Grund, weshalb Qualifizierungen nicht ge-

lingen. Folglich stagniere die Eingliederungsquote seit den letzten 15 Jahren. Dass sich ein intensives Coaching dieser Personengruppe aber auszahlt, belegte das Beispiel des Trägers Neue Arbeit Essen. Ziel des Coachings ist es, die Teilnehmenden wieder dazu zu befähigen, ihr Leben in die eigene Hand zu nehmen. Dafür lernen sie mit Coachs zum einen, ihren Tagesablauf zu strukturieren. Zum anderen bereiten die Coachs sie auf den Alltag im Betrieb vor. Dazu gehört unter anderem, wie man seine Arbeit organisiert, aber auch, wie man sich Konflikten am Arbeitsplatz stellen kann und Dinge offen anspricht. Beherrschen die Teilnehmenden diese Fähigkeiten, werden sie gezielt auf den Bewerbungsprozess vorbereitet. Hierbei begleiten die Coachs sowohl die Teilnehmenden als auch die möglichen Arbeitgeber. So konnte zum Beispiel eine Teilnehmerin im Laufe des Coachings Praxiserfahrung in einer Holzwerkstatt sammeln, ihr Stottern ablegen und schließlich eine feste Anstellung im Bereich Bühnen- und Messebau finden.

5. Panel: Auf dem Weg in die digitale und grüne Transformation

Für die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen in NRW sind die digitale und die grüne Transformation Chance und Herausforderung zugleich. So können sich zahlreiche Unternehmen durch digitale Prozesse und neue Wertschöpfungsketten nachhaltiger und wettbewerbsfähiger für die Zukunft aufstellen. Um diese Chancen zu nutzen und den digitalen und grünen Wandel neben dem laufenden Tagesgeschäft zu bewältigen, fehlt es jedoch vielen KMU an zeitlichen Ressourcen und Know-how. Viele

Unternehmen fühlen sich angesichts der Transformation daher ohnmächtig, sagte Andreas Franke von der Deutschen Angestellten-Akademie. Es müsse zunächst ein Bewusstsein für die notwendige Transformation, aber auch Motivation bei der Unternehmensführung und der Belegschaft geschaffen werden. Hierfür seien KMU gerade in der Startphase des Transformationsprozesses auf Begleitung angewiesen, sagte Julia Brandt vom Wuppertaler Institut (WI). Neue Formen des Lernens könnten bei der Transformation helfen. Das WI hat für die Startphase daher eine „offene didaktische Erschließung (ODE)“ entwickelt. Neben der anfänglichen Begleitung durch das WI sieht ODE spezifisch für jedes Unternehmen erstelltes Material und die Unterstützung für veränderte Kommunikationsprozesse zur Einbindung der Mitarbeitenden vor. In dieser Einbindung sah Roman R. Rüdiger von talent::digital den zentralen Schlüssel für eine gelingende Transformation. Digitalisierungsprojekte würden oft nicht an fehlender Soft- und Hardware, sondern an den Kompetenzen der Mitarbeitenden scheitern, sagte er in seinem Vortrag. Um aber erst einmal herauszufinden, wie es um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden steht, hat talent::digital einen neuartigen Ansatz zur Messung, Analyse und Entwicklung von digitalen Kompetenzen geschaffen. Bei der Methode „Learning by gaming“ lösen Mitarbeitende spielerisch verschiedene Aufgaben und stellen so ihre digitalen Kompetenzen unter Beweis. Gleichzeitig werden dadurch Bedarfe zur Weiterentwicklung von Kompetenzen erkannt. Mit dieser Methode, so Roman R. Rüdiger, könnten Innovationsimpulse in der beruflichen Qualifikation gesetzt werden.

6. Panel: Gleichstellung und Migration – Chancen einer Gesellschaft

Das sechste Panel wurde eröffnet von Dr. Monika Goldmann, der Ehrenvorsitzenden des Vereins Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft (dffw) und ehemaliger Forscherin der TU Dortmund, mit einer Präsentation ihrer Forschungsergebnisse zur beruflichen Situation von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Als Resümee hielt sie fest, dass die Integration von (Neu-)Migrantinnen ein langwieriger Prozess sei. Je früher sie Berufs- und Arbeitserfahrung sammelten, desto besser seien ihre Chancen auf eine adäquate Stelle. Die Angebote zur Eröffnung von Arbeitsmarktchancen sind allerdings nach wie vor stark auf männliche Arbeitnehmer orientiert. Die Qualifikationen von weiblichen Geflüchteten werden vom Arbeitsmarkt bisher unzureichend genutzt. Frau Dr. Goldmanns dringende Empfehlung: Die Unterstützungsstrukturen stärker auch auf weibliche Geflüchtete zu richten. Aber auch Unternehmen sind gefragt: Durch Praktika in Betrieben und/oder innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen könnten sie geflüchteten Frauen die Integration in Arbeit deutlich erleichtern. Blicke ihnen diese Hilfe aus, hätten selbst viele qualifizierte Frauen nur geringe Chancen für einen beruflichen Neustart in Deutschland, so Dr. Monika Goldmann. Daher lautete ihr Appell: Anstatt ständig neue Modellversuche zu starten, sollten die bestehenden Programme verstetigt und erweitert werden.

Um gesellschaftliche Teilhabe und Integration stärker zu fördern, hat die Landesregierung das Programm „Kommunales Integrationsmanagement NRW“ (KIM) eingeführt.

AUTOR

Nils Strodtkötter, nils.strodtkoetter@web.de

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.**Panel 1: Die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf für die Zukunft gestalten**

Sören Ellerbeck, Tel.: 02041 767171, s.ellerbeck@gib.nrw.de

Dörthe Koch, Tel.: 02041 767114, d.koch@gib.nrw.de

Panel 2: Berufliche Aus- und Weiterbildung – Perspektiven gestalten

Joachim Liesenfeld, Tel.: 02041 767215, j.liesenfeld@gib.nrw.de

Eva-Maria Tomczak, Tel.: 02041 767205, e.tomczak@gib.nrw.de

Panel 3: Anwerbung und Anerkennung – Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Lena Becher, Tel.: 02041 767251, l.becher@gib.nrw.de

Michaela Kohls, Tel.: 02041 767212, m.kohls@gib.nrw.de

Panel 4: Inländische Arbeitskräfte fördern und Potenziale nutzen

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767256, u.soldansky@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204, b.willautzkat@gib.nrw.de

Panel 5: Auf dem Weg in die digitale und grüne Transformation

Ralf Burger, Tel.: 02041 767316, r.burger@gib.nrw.de

Dr. Katja Nink, Tel.: 02041 767307, k.nink@gib.nrw.de

Panel 6: Gleichstellung und Migration – Chancen einer Gesellschaft

Anja Stahl, Tel.: 02041 767178, a.stahl@gib.nrw.de

Hyre Sutaj, Tel.: 02041 767173, h.sutaj@gib.nrw.de

Mit dem Programm, das Savaş Beltir vom MKJFGFI vorstellte, möchte das Land das Engagement der Kommunen für Integration nachhaltig unterstützen und die lokale Integrationsinfrastruktur stärken. KIM setzt dabei auf die bereits etablierten kommunalen Integrationszentren in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten in NRW. Viele zugewanderte Menschen stehen vor der Herausforderung, nicht zu wissen, an welche Stelle sie sich wenden müssen. Schließlich werden sie beim Integrationsprozess nicht von einem Amt oder einer Behörde begleitet, sondern von vielen verschiedenen parallel. Um die langwierigen und komplizierten Verwaltungsverfahren zu vereinfachen, analysiert KIM durch das Case-Management Einzelfälle. So erkennt es, an welcher Stelle die Integrationsinfrastruktur verbessert werden muss. Diese Erkenntnisse werden auf die Systemebene übertragen, damit organisatorische Entscheidungen getroffen werden können, die zukünftig zu einem verbesserten Integrationsmanagement der Menschen beitragen.

Marius Kamrowski von der Stadt Wuppertal gewährte einen Einblick in die Arbeit eines kommunalen Integrationszentrums. Das Angebot der Servicestelle beinhaltet zum Beispiel für Arbeits- und Fachkräfte berufsorientierte Beratung und Begleitung, Unterstützung beim Spracherwerb, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Hilfe bei alltäglichen Fragestellungen. Die Unternehmen werden bei der Suche nach Arbeits- und Fachkräften und bei aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragen unterstützt.

Wie groß die bürokratischen Hürden bei der Integration zugewanderter Menschen sind, wurde an einem weiteren Praxisbeispiel aus Wuppertal deutlich. An dem Berufskolleg Kohlstraße mit den Schwerpunkten Gesundheit, Erziehung und Soziales sowie Ernährung und Hauswirtschaft werden circa 1.500 Schüler*innen unterrichtet. Davon haben 60 Prozent einen Migrationshintergrund. Ein großes Problem stellen die langen Bearbeitungszeiten bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse dar, mit der Folge, dass der Beginn der Ausbildung teilweise um ein Jahr verschoben werden muss. Und wer sich fortbilden möchte, hat zudem nur beim Besuch der Fachschule Anspruch auf das AufstiegsBAföG. Allerdings ist die Beantragung mit erheblichem Aufwand und Wartezeiten von bis zu einem Jahr verbunden.

Eine gute Integration von geflüchteten Menschen fängt bei den Kleinsten an. Die Integration geflüchteter Kinder in Kitas ist jedoch für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Für die Eltern und ihre Kinder, aber auch für die Fachkräfte in der Kita. Das Modellprojekt „Integrationsbegleiterinnen in Kitas“ unterstützt seit 2016 beide Seiten. Es wird vom MKJFGFI und von der Auridis Stiftung gefördert und von der AWO in Ostwestfalen-Lippe durchgeführt: Frauen mit eigener Integrationserfahrung aufgrund von Flucht oder Migration werden hier zu Integrationsbegleiterinnen geschult und bekommen einen niedrigschwelligen Zugang zum Arbeitsmarkt. Ihre Aufgabe ist es dann, die Kinder in der Kita zu begleiten. Dabei un-

terstützen sie durch Dolmetschen den Kontakt zwischen Erzieher*innen sowie Kindern und Eltern. Als Mittlerinnen zwischen den Eltern und Kindern auf der einen Seite und den Fachkräften auf der anderen Seite fördern die Integrationsbegleiterinnen den Integrationsprozess und entlasten die Fachkräfte in den Kitas.

Ausblick

In diesen sechs Panels bot der Auftaktkongress zur Fachkräfteoffensive NRW viel Platz, um die breit angelegte Strategie der Fachkräftesicherung zu besprechen, Chancen und Stolpersteine aufzuzeigen und alle Akteure ins Boot zu holen. Ein zentraler Kongress in Düsseldorf reicht allein aber nicht aus. Weil sich die Fachkräftelage in NRW ganz unterschiedlich darstellt, braucht es ein passgenaues Vorgehen in den unterschiedlichen Regionen, wie Karl-Josef Laumann in seiner Eröffnungsrede betonte: „Ich werde mich deswegen auch auf regionalen Kongressen mit den dort lebenden und handelnden Menschen über die aktuelle Situation und die jeweiligen Chancen und Herausforderungen austauschen.“ Mit den 16 Fachkongressen in den jeweiligen Regionen wird die Idee der Auftaktveranstaltung auch mit den Partnern vor Ort in den Kommunen geteilt: Es braucht einen Schulterschluss zwischen allen beteiligten Akteuren, um der Herausforderung Fachkräftesicherung zu begegnen.

Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen

Die Regionalagenturen in den 16 Arbeitsmarktregionen intensivieren noch einmal ihr Engagement, um dem Arbeitsmarkt neue Impulse zu geben



© picture alliance/Winfried Rothermel|Winfried Rothermel

Die Landesregierung sieht in den Regionen einen maßgeblichen Erfolgsfaktor für die gestartete Fachkräfteoffensive NRW. Eine besondere Aufgabe kommt den Regionalagenturen zu, die in den Netzwerken vor Ort Ideen anstoßen, Aktionsformate gestalten und damit Lösungen ermöglichen. Die Agenturen selbst setzen ebenfalls große Erwartungen in die neue Initiative.

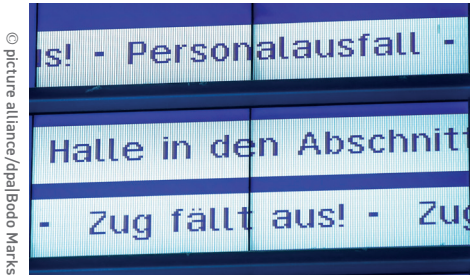
Längere Lieferzeiten für das Lieblingsprodukt, ausgedünnte Fahrpläne im öffentlichen Personenverkehr, verkürzte Öffnungszeiten von Gaststätten, das Warten auf freie Kapazitäten beim Pflegedienst – die Mängelliste ließe sich beliebig verlängern. Die von der Landesregierung gestartete Fachkräfteoffensive will dem Trend entgegenwirken, dass gewohnte Angebote in Industrie, Handel und Dienstleistung nicht mehr wie selbstverständlich zur Verfügung stehen. Dafür braucht es nach Ansicht vieler Beteiligter ein stärkeres Zusammenrücken der Akteure vor Ort. Die Regionalagenturen sind mit ihren Netzwerkqualitäten und Gestaltungsmöglichkeiten die Treiber von Lösungen, die Druck vom Arbeitsmarkt nehmen können.

Beim Auftaktkongress zur Fachkräfteoffensive am 11. Mai in der Landeshauptstadt Düsseldorf präzierte der Minister, dass er über die regionalisierte Arbeitspolitik ein „passgenaues Vorgehen“ anstrebe. „Ich werde mich deswegen demnächst auch auf regionalen Kongressen mit den dort lebenden und handelnden Menschen über die aktuelle Situation und die jeweiligen Chancen und Herausforderungen austauschen“, so Karl-Josef Laumann. Die regionalisierte Arbeitspolitik im Land hat eine lange Tradition, die im Jahr 1990 beginnt. Die Landespolitik hatte seinerzeit erkannt, dass zu den zentralen Vorgaben in besonderem Maße auch wirksame Impulse aus den einzelnen Arbeitsmarktregionen selbst kommen müssten. Bis heute halten die Verantwortlichen an diesem Ansatz fest, denn „die Fachkräftelage ist in den Regionen sehr unterschiedlich“, so Karl-Josef Laumann. Entsprechend sind die regionalen Akteure in besonderem Maße gefragt, zu spezifischen Lösungen beizutragen.

Zur Unterstützung hat das Land als Bindeglied in den 16 Arbeitsmarktregionen Regionalagenturen eingerichtet, die in den Netzwerken entscheidend wirken und zu den Schwerpunkten der Arbeitspolitik informieren und beraten. Stand dabei in den 1990er-Jahren noch das Engagement zum Überwinden der Langzeitarbeitslosigkeit im Vordergrund, sind die Ansatzpunkte heute umfassender. Die aktuelle Fachkräfteoffensive zielt zum Beispiel nicht nur darauf ab, ausländische Arbeitskräfte als Fachkräfte zu integrieren. Die Bemühungen richten sich ferner darauf, die Qualifizierung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken und dabei die mehr als 130 Bildungszentren von Industrie und Handwerk zu modernisieren. Ferner gilt es, die Arbeitsmarktpotenziale im Inland zu heben. Hier sollen die Voraussetzungen verbessert werden, dass zum Beispiel erwerbstätige Frauen, die Kinder erziehen, von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung wechseln können, dass mehr Menschen mit Beeinträchtigungen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Und mit der bei den Jobcentern angesiedelten Initiative „Chancenperspektive“ will das Land auch langzeitarbeitslosen Menschen die Tür für eine Beschäftigung öffnen.

Märkische Region: Veränderungsmanagement in den Betrieben fördern

Um die spezifischen Bedarfe der Regionen zwischen Rhein und Weser zu berücksichtigen, setzen die Regionalagenturen mit den Akteuren vor Ort auf unterschiedliche Ideen und Maßnahmen. In Netzwerken, Beiräten, Gremien und Bündnissen erfolgt der enge Austausch mit den Kammern von Handwerk, Handel und Indus-



© picture alliance/dpa/Bodo Marks

trie, mit Arbeitsagenturen und Jobcentern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Bildungsträgern und -einrichtungen. Auch sind die Regionalagenturen Teil der übergeordneten Steuerungsgremien, den aus den Spitzen der Verbände, Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kommunen bestehenden Lenkungskreisen – als ihre Geschäftsstellen. Die Regionalagentur Märkische Region zum Beispiel entwickelt aktuell für die Fachkräfteoffensive in Absprache mit dem MAGS ein Modellprojekt für kleine und mittlere Unternehmen, die über nur geringe Kapazitäten für die Personalentwicklung im eigenen Betrieb verfügen. „Diese Firmen brauchen dabei viel mehr Unterstützung“, sagt Kirsten Kling, Leiterin der Regionalagentur und zugleich Geschäftsführerin der agentur mark.

Die agentur mark ist in den 1990er-Jahren aus der Hagener Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung hervorgegangen, wird von zahlreichen Gesellschaftern (wie Stadt, Kammer, Arbeitgeberverband, Kreishandwerkerschaft und Wirtschaftsförderungen) getragen und hat besonders die Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung im Blick. Die Regionalagentur ist im Geschäftsbereich Fachkräftesicherung der agentur mark angesiedelt. Das Modellprojekt zur Personalentwicklung will nach Angaben von Kirsten Kling auch die Wirksamkeit des vom Bund verabschiedeten Qualifizierungschancengesetzes erhöhen und damit die Unternehmen für mehr Weiterbildung gewinnen. „Um die verfügbaren Budgets an die Unternehmen zu bringen, müssen wir sie verstärkt für das Thema Weiterbildung aufschließen“, sagt Kirsten Kling.

Auch innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regionalagentur offenbaren sich unterschiedliche Bedarfe. Die kreisfreie Stadt Hagen hat eine höhere Arbeitslosenquote als der Märkische Kreis oder der Ennepe-Ruhr-Kreis, gleichzeitig meldeten auch Unternehmen in Hagen vermehrt Bedarf an Helfer*innen. Das Matching passe oft nicht, so Kirsten Kling. Die Regionalagentur will neben der Qualifikation von Ungelernten mit Angeboten auch Unternehmen für die sogenannte Generation Z fit machen. Ihr Merkmal ist der Wunsch nach sinnstiftendem, selbstbestimmtem Arbeiten und einer transparenten Kommunikation auf Augenhöhe mit der Führungsebene. Kommen Firmen diesen Ansprüchen nicht zur Genüge nach, droht der Verlust der umworbenen Fachkräfte. „Hier wollen wir dabei unterstützen, das Veränderungsmanagement in den Betrieben zu stärken“, sagt Kirsten Kling.

Ohnehin stünden viele Automobilzulieferer, die in der Region stark vertreten sind, aufgrund von Digitalisierung und Maschinenvernetzung unter hohem Handlungsdruck und vor der Aufgabe, die Beschäftigten in der sich verändernden Arbeitswelt mitzunehmen. Hier Verständnis für die Wünsche einer jungen Generation zu entwickeln, die sich aus einer Fülle von Arbeitgebern den mit den besten Rahmenbedingungen aussuchen kann, ist eine zusätzliche Herausforderung. „Wir arbeiten an dieser Thematik mit den Führungskräften, wollen aber auch die Beschäftigten stärker einbeziehen“, so Kirsten Kling. Gerade für den Märkischen Kreis wiederum gelte es, Antworten auf die Fluktuation zu finden, die in den ländlichen Bereichen zum Abwandern von Fachkräften führt. „Hier beobachten wir, dass Menschen sich häufig auch wegen der aktuell schwierigen Ver-

kehrssituation im Zusammenhang mit dem Neubau der A45-Brücke wegbewerben.“ Es sei aber wichtig, das Wissen in der Region zu halten.

Einen Schwerpunkt legt die Regionalagentur mit den Partnern auf die Verbesserung der Fachkräfte-Situation in der Pflege. Dafür ist sie Gründungsmitglied des Vereins „Zukunft Pflege Südwestfalen“. Der Verein soll eine Leerstelle füllen, denn im Vergleich zu Handwerk, Handel und Industrie fehlte eine Verbandsorganisation. „Als Arbeitgeber muss die Branche sich besser aufstellen“, sagt Kirsten Kling, weil ein funktionierendes Pflegeangebot als Daseinsvorsorge auch eine Voraussetzung dafür sei, dass Fachkräfte sich für Unternehmen in einer Region entschieden. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ruft die Regionalagentur mit Partnern das Thema Fachkräftegewinnung regelmäßig ins Bewusstsein, etwa mit täglichen Online- und Präsenzangeboten innerhalb einer Fachkräftewoche. Spezielle Veranstaltungsformate dienen dazu, Trends in der Weiterbildung sichtbar zu machen oder die Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber zu fördern.

Ostwestfalen-Lippe: Mit ungewöhnlichen Aktionen auf die Straße

Auch bei der Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe (OWL) laufen die relevanten Fäden zusammen. Ihre Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH, in der auch die Themenbereiche Innovation und Wissen sowie das Kompetenzzentrum Frau und Beruf angesiedelt sind. Das konzentrierte Arbeiten erfolgt im 2015 gegründeten Fachkräftebündnis OWL und im Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL, als



© picture alliance/gpalHauke-Christian Dittrich

deren Geschäftsstelle die Regionalagentur jeweils fungiert. „Wir bündeln die regionalen Interessen strategisch und stoßen gemeinsame Initiativen und Projekte an“, sagt Melanie Taube, Leiterin der Regionalagentur OWL. So gehen aus den regelmäßigen Sitzungen und Workshops Zukunftskonzepte und konkrete gemeinsame Aktionen hervor. Die Ausgangslage sei inzwischen „drastisch“, sagt Melanie Taube angesichts der Engpässe in 87 der 140 in der Region vorzufindenden Berufsfelder. Jede zweite offene Stelle sei aktuell nicht zu besetzen, daher haben die bisherigen partiellen Fachkräfteengpässe sich zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel ausgeweitet. Von der Fachkräfteoffensive erhofft Melanie Taube sich ein noch stärkeres Zusammenrücken der Akteure. Es bedürfe gemeinsamer Anstrengungen von Land und Regionen, um Fachkräftepotenziale zu erschließen.

Auf regionaler Ebene koordinierte die Regionalagentur OWL in den letzten beiden Septemberwochen 2022 zum ersten Mal das „Aktionsprogramm Fachkräfte für OWL“. Die Idee kommt aus dem Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL. Das Angebot richtete sich an Unternehmen, junge Nachwuchskräfte, Menschen, die sich beruflich verändern möchten, Weiterbildungseinrichtungen und Multiplikator*innen. Die Formate waren vielfältig: Workshops für Personalverantwortliche, (mobile) Beratungsangebote, branchenspezifische Fachveranstaltungen, Themen des Handwerks ebenso wie des Gesundheitsbereichs, Vorträge zur Fachkräftegewinnung und Informationen zu Förderprogrammen für kleine und mittelständische Unternehmen. Als besonders zielführend erwiesen sich Angebote, die

die Menschen vor Ort direkt ansprechen. So fuhren Beratungsstellen mit einem Van gemeinsam 18 Standorte in der Region an, um an öffentlichen Plätzen Menschen über berufliche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

Der Zuspruch war groß: 80 Einrichtungen – Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Wirtschaftsförderungen, Kommunen, Weiterbildungsträger, Unternehmen und Branchenverbände – boten Veranstaltungen an. An diesen nahmen etwa 1.500 Menschen teil. Der Regionalagentur OWL kam die Aufgabe zu, die Formate in einem Veranstaltungskalender zu bündeln und das Dachmarketing zu gestalten. Sie organisierte ferner zum Auftakt einen Medientermin und stellte dem Netzwerk Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Der Erfolg motiviert Melanie Taube und ihr Team, Initiativen dieser oder anderer Art auch in den nächsten Jahren mit den regionalen Akteuren zu entwickeln. Von den regionalen Fachkräfte-Konferenzen, die Minister Karl-Josef Laumann plant, verspricht sie sich „guten Rückenwind, weil das Land hinhören will, was speziell vor Ort nötig ist“.

Bonn/Rhein-Sieg: Die Attraktivität „grüner Berufe“ hervorheben

Die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg wird gemeinsam von den Wirtschaftsförderungen der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises getragen. Die Leiterin Martina Schönborn-Waldorf sieht in der ehemaligen Bundeshauptstadt einen „gut funktionierenden Standort“ mit vielen Behörden, akademischen Berufen und hohem Dienstleistungsanteil, der auch von

einer hohen Zahl von Einpendlern profitiert. Handwerk und Handel mit Produktion und Wertschöpfung seien traditionell stärker in dem Bonn ummantelnden Rhein-Sieg-Kreis vertreten. Die Region habe sich bereits ab Mitte der 1990er-Jahre eine hohe Expertise bei der Transformation des Arbeitsmarktes angeeignet, sagt die Regionalagentur-Leiterin und verweist auf den Verlust von etwa 60.000 Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit dem Umzug von Ministerien und Behörden nach Berlin. „Das haben wir mehr als kompensiert“, so Martina Schönborn-Waldorf.

Inzwischen sei aber zunehmend „Druck in den Betrieben“ zu spüren, die Fachkräftefrage nachhaltig zu lösen. Für diese Themen hat die Regionalagentur schon im Jahr 2012 das „Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“ initiiert, das in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsmarktpartnern entstand. Für die einzelnen Handlungsfelder, die sich weitgehend mit denen der Fachkräfteoffensive des Landes decken, entwickeln die Beteiligten immer wieder neue Formate. Mitte Juni zum Beispiel treffen Unternehmen und Arbeitsmarktakteure sich zum „Dämmerchoppen“, um damit erstmals die Klimaberufe und nachhaltiges Wirtschaften in den Vordergrund zu rücken. „Wir wollen die Attraktivität der ‚grünen Berufe‘ besser in die Öffentlichkeit bringen“, sagt Martina Schönborn-Waldorf. Bei den Treffen gibt es zunächst fachlichen Input aus der Wissenschaft, unterfüttert mit Praxisbeispielen aus Unternehmen, die bereits den ökologischen Wandel mit voranbringen. Der anschließende Austausch der Netzwerkenden dient dazu, Empfehlungen für die wei-

tere Arbeit und vor allem für die aktive Bewerbung um Auszubildende zu formulieren. Vor dem Hintergrund, mehr junge Menschen für eine Ausbildung in den „grünen“ Berufen zu gewinnen, wollen Wirtschaftsförderung und Handwerk in Kürze gemeinsam mit dem Fachkräfte-Bündnis Werbekampagnen anstoßen. „Schornsteinfeger*innen zum Beispiel sind auch Energieberater*innen, die ein großes Fachwissen bei Dämmung, Heizkörperaustausch oder Kaminanlagen mit Filtern besitzen“, sagt Martina Schönborn-Waldorf. Zu den gut bezahlten Berufsbildern mit Zukunft gehörten auch Anlagenmechanik, Elektrohandwerk oder Dachdecker. „Vielen Jugendlichen, die auf Klimademonstrationen gehen, ist gar nicht bewusst, dass sie mit ihrer Berufswahl auch selbst nachhaltig aktiv werden können“, so die Leiterin der Regionalagentur.

Für das gelingende Zusammenwirken mit der Landesregierung nicht nur im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW wünscht Martina Schönborn-Waldorf sich den Abbau bürokratischer Hemmnisse. Sie kommt auf dieses Thema zu sprechen, weil aktuell alle Kindertagesstätten in einer Kommune mangels Personal die Öffnungszeit auf drei Wochentage beschränken mussten. „Das ist eine Katastrophe für Beschäftigte mit Familienpflichten sowie für Betriebe“, sagt sie. Innovative Ideen könnten hier Abhilfe schaffen, etwa das Einrichten von Aktivzentren mit Kinderbetreuungsangeboten in Gewerbegebieten. Dafür aber bräuchte es Sondergenehmigungen des Gesetzgebers. Die Vorstellung, dass in Gemeinschaftsräumen tagsüber Betreuung und abends beispielsweise Yoga-Kurse für Mitarbeitende möglich seien, würde auch dem be-

trieblichen Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen Impulse verleihen, glaubt Martina Schönborn-Waldorf.

Die Erwartungen an die Fachkräfteoffensive NRW sind groß. Die Regionalagenturen setzen dabei auf die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Regionen. Laut Kirsten Kling aus dem Märkischen Kreis gelte es, die Gremien vor Ort so stark wie möglich in Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Hoffnung auf flexible und unbürokratische Angebote hegt auch Melanie Taube für die Regionalagentur OWL. „Wir befürworten mehr Spielraum für die Regionen bei der Ausgestaltung von Förderinstrumenten“, sagt sie. Da die Ressourcen der Regionalagentur endlich seien, „brauchen wir in der Region entsprechende Dachkampagnen des Landes innerhalb der Fachkräfteoffensive.“ Dazu regt sie ein Austauschformat für NRW-Fachkräftenetzwerke an, vergleichbar mit dem Angebot des INQA-Netzwerkbüros der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ auf Bundesebene. „Ich halte das für eine gute Idee, weil es Land und Regionen enger in den Austausch bringen kann“, sagt Melanie Taube. Für die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg ergänzt Martina Schönborn-Waldorf: „Wir sind es, die die Ideen und Initiativen in den Unternehmen zuerst sehen.“ Daher könne die Landesregierung in frühen Förderphasen für Projekte und Programme die Expertise der Regionalagenturen in die Beratungen mit einbeziehen. Diese könnten vieles Erfolg versprechend in die Gestaltungsprozesse einbringen. Martina Schönborn-Waldorf: „Die Regionalagenturen stehen zur Verfügung.“

KONTAKTE

Regionalagentur Märkische Region
Kirsten Kling, Leitung
Tel.: 02331 4887827
kling@agenturmark.de

Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe
Melanie Taube, Leitung
Tel.: 0521 96733240
m.taube@regionalagentur-owl.de

Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg
Martina Schönborn-Waldorf, Leitung und
Projektmanagement
Tel.: 0228 772052
martina.schoenborn-waldorf@regionalagentur.net

AUTOR

Volker Stephan
Tel.: 0173 3679157
post@volker-stephan.net

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Britta Tigges
Tel.: 02041 767273
b.tigges@gib.nrw.de

Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf

Verantwortungskette sichert gelingende Übergänge für die Fachkräfte der Zukunft

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) verstärkt nach der Pandemie die Bemühungen, Schulabgänger*innen ohne Anschluss im letzten Schulhalbjahr eine Perspektive zu schaffen. Die „Verantwortungskette“ bringt dabei in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten neue Beratungs- und Orientierungsformate hervor.



© picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild|Patrick Pleul

In diesem Frühjahr bog das Schuljahr wie immer auf die Zielgerade ein. Es ist eine spannende und nicht selten nervenaufreibende Zeit, in der es für viele Jugendliche in Arbeiten und Prüfungen noch um die erhoffte Note oder den bestmöglichen Abschluss der Schullaufbahn geht. Es ist zugleich eine sensible Zeit, weil sie für viele junge Menschen auch den Übergang in den Beruf oder das Studium markiert. Gleichwohl nicht für alle. Immer wieder verlassen Schüler*innen nach den erfüllten Pflichtjahren die weiterführende Schule ohne geeignete Idee oder Perspektive für das „Danach“. Von der NRW-Landesregierung kommt nun ein neuer Impuls, sich fortan in jedem zweiten Schulhalbjahr verstärkt um die Schulabgänger*innen ohne Anschlussperspektive zu kümmern.

Die Corona-Pandemie hatte auf Landesebene erneut jene Verantwortlichen auf den Plan gerufen, die an der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA) beteiligt sind. „Unsere Sorge war gewachsen, dass es durch die Pandemie im Bemühen um den Brückenbau für die jungen Menschen einen Rückschritt geben könnte“, sagt Dr. Jens Stuhldreier, Leiter des Referats Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf im Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes NRW (MAGS). Er ist auch Vorsitzender des Steuerungsgremiums KAoA auf Landesebene. Im Verbund mit den Schulaufsichten der fünf Bezirksregierungen, den Kommunalen Koordinierungsstellen (KoKos), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) und der G.I.B. richtete das MAGS eine Arbeitsgruppe ein. Das gemeinsame Ziel lautete, das KAoA-Netz in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten noch enger zu knüpfen, um bei den Hilfen für Schulabgänger*innen möglichst keine Lücken zu lassen.

Verantwortungskette. So taufen die Beteiligten das Instrument, das als wichtiger Mosaikstein die Landesinitiative KAoA nun ergänzt. „Die Verantwortungskette ist ein sehr gutes Instrument, um auch benachteiligten jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern“, sagt Jens Stuhldreier. Bei der besonders im Blickpunkt stehenden Zielgruppe handelt es sich um die Schüler*innen in den Abschlussklassen der Sekundarstufe I, die sich im zweiten Schulhalbjahr schwer tun, einen für sie passenden Anschluss zu finden. Der Ansatz der Landesregierung sei es, so Jens

Stuhldreier, niemanden aus dem Blick zu verlieren. Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland könne die Verantwortungskette somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Eine der Initiatorinnen der Verantwortungskette, Martina Lüking aus Jens Stuhldreiers Referat, erklärt die durch die Folgen der Pandemie entstandenen Schwierigkeiten. Kontaktbeschränkungen und Schulschließungen hätten die Möglichkeiten der Berufsberatung und -orientierung im Schulzusammenhang auf eine harte Probe gestellt. „Unser Leitgedanke war, ob wir die jungen Menschen aus den Augen verlieren, die die Schule ohne Anschlussperspektive verlassen“, so Martina Lüking. Um sie nicht vom Radar verschwinden zu lassen, „gucken wir jetzt mit der Lupe auf diese Zielgruppe.“

Und dies ist das Neue aus Sicht der KAoA-Verantwortlichen vor Ort. „Wir sehen uns den spezifischen Moment, wenn die Schülerinnen und Schüler die Schule verlassen, noch einmal besonders genau an“, sagt Dr. Doris Beer. Sie leitet bei der Stadt Krefeld die für KAoA eingerichtete KoKo. Warum die letzten Wochen und Monate des Schulbesuchs so wichtig sein können, zeige die Erfahrung der vergangenen Jahre. Trotz früh beginnender Berufsorientierung, die ab Klasse 8 Beratung, Praktika oder auch Berufsmessen vorsieht, sei der letztendliche Übergang – auch außerhalb von Pandemie-Begleiterscheinungen – eben kein Selbstläufer. Viele suchten am Ende der zehnjährigen Schullaufbahn mangels Orientierung ihr Heil in weiterer Beschulung in der Sekundarstufe II oder an Berufskollegs, aber nicht alle treffen damit eine sinnvolle Wahl.

Jugendliche früh identifizieren und über die Ferien nicht „verlieren“

Die Verantwortungskette nutzt zunächst den besonderen Rahmen, den die Schule noch für den Entlassjahrgang darstellt. „Wir setzen darauf, diejenigen frühzeitig zu identifizieren, die noch ohne Anschlussperspektive sind, bis wir ihnen ein geeignetes Anschlussangebot ermöglichen können“, sagt Jens Stuhldreier. Die Verantwortungskette hat damit sowohl eine zeitliche als auch eine inhaltliche Komponente. Zeitlich greift Martina Lüking die Prozesskette als „Dreischritt“. Dieser setzt etwa um die Osterferien ein. Das ist die Phase, in der die Berufskollegs sukzessive die Zusagen für das kommende Schuljahr aussenden und eine Großzahl an Betrieben Ausbildungsverträge mit dem Jahrgang abgeschlossen hat.

„Neu ist“, erklärt Martina Lüking, „dass wir nun die Lehrkräfte aktivieren und sie bitten, bei den betreffenden Schülerinnen und Schülern nachzufragen, ob diese versorgt sind.“ Wer zu diesem Zeitpunkt noch ohne Ausbildung oder Schulplatz ist, dem legen die Lehrkräfte einen Termin bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit nahe. Dieser Vermittlungsdienst nennt sich „warme Übergabe“. Im zweiten Schritt haken die Lehrkräfte einige Wochen später und damit kurz vor der Zeugnisvergabe nach, ob die Schüler*innen aus der Beratung und folgenden Angeboten eine Perspektive für sich abgeleitet haben. Fehlt diese weiterhin, soll zu einem festgelegten Termin direkt nach den Sommerferien der Beratungsprozess noch einmal beginnen – auch mit bewährten Angeboten wie Jobmessen und „Speed Datings“.

So weit die zeitliche Abfolge. Was inhaltlich zwischen der ersten und zweiten Abfrage durch die Lehrkräfte geschieht, bleibt konkret den KAoA-Strukturen in den Kreisen und kreisfreien Städten vorbehalten. Wichtig sei allerdings, so Martina Lüking, dass es über die reine Beratung hinausgehe. „Wir favorisieren Formate in den Kommunen, die die Jugendlichen auch mit jenen zusammenbringen, die noch über einen freien Ausbildungsplatz oder einen Platz im Berufskolleg verfügen.“ Es gehe darum, dass durch die Verantwortungskette „auch faktisch ein konkretes Angebot entstehen muss.“

Diese Weiterentwicklung hält Beate Hasenau für „sehr sinnvoll“. Denn die Leiterin der KoKo im Kreis Olpe (Sauerland) weiß aus der Vergangenheit um die Herausforderung für viele Koordinierungsstellen, das KAoA-Handlungsfeld Übergang von Schule zu Beruf „mit konkretem Leben zu füllen“. Daher hat die KoKo bereits 2018 die Arbeitsgemeinschaft Übergangsmanagement eingerichtet, in der die relevanten Partner*innen aus dem Arbeits- und Bildungssektor eingebunden sind. Die Arbeitsgemeinschaft erarbeitet seither konkrete Maßnahmen für jene Jugendliche, die es „schwer haben, eine berufliche Perspektive zu entwickeln, oder von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind“, so Beate Hasenau. Ein konkretes Ergebnis stellt ein niederschwelliges Instrument dar, mit dem sich berufsbezogene Fachsprache leichter lernen lässt: die Lunes-App. Die Entwicklung der App wurde durch den Kreis Olpe in Auftrag gegeben, kann jedoch über die Kreisgrenze hinweg genutzt werden und ist für die Anwendenden kostenlos. Sie richtet sich auch und besonders an Schüler*innen mit Migrationsgeschichte, um sprachliche Defizite zu beheben.

Matrix und erlebnispädagogisches Projekt im Kreis Olpe

Die Implementierung der Verantwortungskette fällt nun mit den eigenen Bemühungen zusammen, mithilfe einer VMI-Matrix Arbeitsschritte, Maßnahmen und Zuständigkeiten im Prozess des Übergangs zusammenzufassen. VMI steht für Verantwortung, Mitarbeit und Information. „Wir haben Verantwortungskette und Matrix zusammengeführt“, sagt Beate Hasenau, „beides ist kompatibel.“ Dadurch sei ein gemeinsamer Blick auf den Übergangsprozess möglich. Aufgabe der KoKo sei es nun, die Matrix allen Akteuren zur Verfügung zu stellen, von den Schulen und Kollegs über die Kammern bis hin zu anderen Beratungsstellen und Bildungsträgern. „Die Matrix schafft die Struktur“, sagt Beate Hasenau, „wir stoßen dann nötige Schritte an.“

Dazu zählt das in der Verantwortungskette geforderte Angebot, das über die bloße Beratung von perspektivlosen Jugendlichen hinausgeht. Im Kreis Olpe ist es das Projekt „Deine Zukunft – deine Chance“. Die Plätze sind begrenzt, knapp zwei Dutzend Schüler*innen können teilnehmen. Binnen drei Tagen Ende Mai sollen die jungen Menschen über einen erlebnispädagogischen Ansatz mehr über sich und ihre Stärken herausfinden und daraus möglichst eine Perspektive entwickeln. Kanus bauen, Klettern, Bogenschießen – dies alles soll zwei Tage lang am Biggensee in Teamarbeit erfolgen, dazu sollen die Jugendlichen sich an ihre Grenzen heranwagen, mit Frustrationserlebnissen und Erfolgsgeschichten. Am Schlußtag des Projekts kommen die Kammern für die Bildungsberatung mit an Bord.

„Was die Jugendlichen gut können und was sie sich beruflich vorstellen können, wollen wir dann abgleichen mit dem, was konkret noch an Ausbildung möglich ist“, sagt Beate Hasenau. Bestenfalls stehe am Ende die Vermittlung in einen Ausbildungsplatz oder auch in ein Praktikum. Die Auswahl erfolgt über die Schulen, deren Lehrkräfte die vor einem schwierigen Übergang stehenden Jugendlichen benennen sollen. Dazu begleiten Bildungsträger vor dem Projekt die Betroffenen durch individuelles Coaching, um deren Motivation zu fördern und die Ernsthaftigkeit des Angebots in Erinnerung zu rufen.

Mit dem Projekt verbindet Beate Hasenau die Hoffnung, „so viele Schülerinnen und Schüler wie möglich vor den Sommerferien zu vermitteln.“ Nach den Sommerferien werde das Begleiten schwieriger, der Einfluss außerhalb des Schulrahmens schwinde – selbst wenn die Berufsschulpflicht weiter bestehe. Dann sei ein persönlicher Kontakt zu den noch nicht Vermittelten wichtig, der könne über eine vorige Lehrkraft oder aber durch ein individuelles Coaching durch Bildungsträger erfolgen. Während und auch nach den Sommerferien gibt es ein weiteres Angebot für die noch nicht versorgten Jugendlichen. Erstmals in diesem Jahr wird die Agentur für Arbeit im Rahmen der Verantwortungskette eine niederschwellige Beratung in den Bildungseinrichtungen der offenen Jugendarbeit anbieten. Sollte sich in den Gesprächen mit den Jugendlichen ein weiterer Beratungs- und Vermittlungsbedarf ergeben, stehen die Berater*innen der Kammern bereit, um gegebenenfalls bei der Vermittlung in eine Ausbildung zu unterstützen.

Check-Listen und erweiterte Zielgruppe in Krefeld

Auch am Niederrhein erhält die Verantwortungskette eine besondere organisatorische Unterstützung. In der Stadt Krefeld hat sich eine neue Arbeitsgruppe formiert, in der Vertreter*innen aller Schulformen und der unteren Schulaufsicht, der Berufsberatung und der kommunalen Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit mitarbeiten. Dieses Gremium leitete ab Anfang des Jahres die Schritte zur Identifikation von Jugendlichen ohne Anschlussperspektive ein. Über die untere Schulaufsicht wurde eine Checkliste an alle Klassenleitungen verteilt, in der sie zu den Stichtagen 20. März und 15. Mai eintrugen, wer noch keine sichere Anschlussperspektive hatte. Die Krefelder Akteure hatten sich darauf verständigt, dass die Verantwortungskette auch die Jugendlichen begleiten soll, die ihre 10 Pflichtschuljahre erfüllt haben und die Schule aus den Jahrgängen 7, 8 oder 9 – zumeist ohne Schulabschluss – verlassen müssen. „Die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Schule und Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit des Fachbereiches Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung ist ein Erfolgsfaktor für das Gelingen der Verantwortungskette“, erläutert die KoKo-Leiterin Doris Beer. Durch das Zusammenwirken dieser Partner könnten auch die schwer erreichbaren Jugendlichen stabilisiert und passgerecht in Anschlussperspektiven vermittelt werden.

Wer noch keinen Platz am Berufskolleg oder eine Ausbildungsstelle hatte, wurde für die „Verantwortungsketten-Sprechstunde“ nominiert. Dies ist der Begriff für ein Gespräch der Jugendlichen mit der Berufs-

beratung der Agentur für Arbeit. Diese Termine finden in der Schule statt, entweder organisiert durch die Klassenleitung oder durch die Berufswahlkoordinator*innen. Um nachzufassen, ob die Schüler*innen von ihrem vereinbarten Termin Gebrauch gemacht hatten, bauten die Krefelder Akteure eine Rückkopplungsschleife ein. Die jeweilige Schule erhielt Nachricht im Falle des Nichterscheinens. „Dann war jeweils die Frage zu beantworten, ob eine neuerliche Begleitung und ein weiteres Angebot sinnvoll erscheinen“, so Doris Beer. Dies hielten die Verantwortlichen weitgehend offen, da die Teilnahme innerhalb des Prozesses – so wichtig und förderlich sie erscheinen mag – freiwillig bleibt.

Sofern auch nach wahrgenommenen Sprechstunden noch weitere Unterstützung nötig ist, können die Verantwortlichen in Krefeld auf eine eigens erstellte Übersicht zurückgreifen. Die Liste „Schnelle Hilfe“ stellt alle Beratungs- und Vermittlungsangebote in der Stadt transparent zur Verfügung. Sie liegt allen Schulleitungen ebenso vor wie den mit der Berufsorientierung befassten Lehrkräften, den Klassenleitungen, den Schulsozialarbeiter*innen und diversen Beratungsstellen, die auch in den Sommerferien weiterhelfen können.

Inhaltlich wartet die Übersicht mit allen relevanten Veranstaltungen auf, bei denen Schüler*innen potenzielle Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe kennenlernen können. Gelistet sind etablierte Formate, wie etwa „CHECK IN Berufswelt“ der IHK. Hier öffnen Unternehmen am Mittleren Niederrhein, der neben Krefeld auch Mönchengladbach, den Rhein-Kreis Neuss und den Kreis Viersen umfasst, ihre Türen, am Betriebsstandort

oder bei zentralen Veranstaltungen. „Im Rahmen der Verantwortungskette weisen wir die Schulabgänger*innen noch einmal auf die verschiedenen Berufsmessen hin – und darauf, dass sie die teilnehmenden Unternehmen auch im Nachgang kontaktieren können“, sagt Doris Beer. Die Wirtschaft habe deutlich den Wunsch geäußert, mehr Bewerber*innen für Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Diesen Ball nimmt Jens Stuhldreier für das MAGS gerne auf. Damit die Verantwortungskette einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten könne, „ist es wichtig, dass die Wirtschaft sich mit Praktikumsplätzen und Ausbildungsmöglichkeiten auch für die Jugendlichen öffnet, die früher nicht im Rekrutierungsraum waren.“ Die soeben gestartete Fachkräfteoffensive der Landesregierung werde nur unter Beteiligung der Wirtschaft funktionieren können. Die Anforderungen an junge Menschen ohne sofort erkennbares Profil sei dabei zu relativieren. Die Organisationen und Verbände innerhalb der KAoA-Strukturen vor Ort gehen nach Ansicht von Jens Stuhldreier in diesem Zusammenhang mit gutem Beispiel und „hohem Verantwortungsbewusstsein“ voran: „Die Verantwortungskette überzeugt mit einem sehr verbindlichen und strukturierten Prozess, um Potenzialträger nicht aus dem Fokus zu verlieren.“

KONTAKTE

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Dr. Jens Stuhldreier, Referat Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf (II A 2)
Tel.: 0211 8553224

jens.stuhldreier@mags.nrw.de

Martina Lükling, Referat II A 2

Tel.: 0211 8553618

martina.lueking@mags.nrw.de

Dr. Doris Beer

Stadt Krefeld

Fachbereich Schule, Pädagogischer und Psychologischer Dienst

Regionales Übergangsmanagement

Tel.: 02151 862570

doris.beer@krefeld.de

Beate Hasenau

Kreis Olpe

Regionales Bildungsnetzwerk

Kommunale Koordinierung im Übergang

Schule – Beruf

Tel.: 02761 81628

b.hasenau@kreis-olpe.de

AUTOR

Volker Stephan

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Gerrit Corkadi

Tel.: 02041 767255

g.corkadi@gib.nrw.de

Miriam Letzig

Tel.: 02041 767121

m.letzig@gib.nrw.de

BILDNACHWEISE

Barbara Bechtloff (Seite 2)

picture alliance/imageBROKER|Jochen Tack (Seite 4)

picture alliance/Fotostand|Fotostand/Schmitt (Seite 7)

Land NRW/Ralph Sondermann (Seite 12)

MAGS/Bernd Thissen (Seite 16)

picture alliance/Winfried Rothermel|Winfried Rothermel (Seite 3 + 22)

picture alliance/dpa|Bodo Marks (Seite 23)

picture alliance/dpa|Hauke-Christian Dittrich (Seite 3 + 24)

picture alliance/dpa|dpa-Zentralbild|Patrick Pleul (Seite 3 + 26)

TITELFOTO

picture alliance/imageBROKER|Jochen Tack

IMPRESSUM

Herausgeber:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop | Tel.: 02041 767-0 | Fax: -299
E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Redaktion: Josef Muth

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

September 2023

Die G.I.B. ist eine Gesellschaft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie unterstützt die Arbeits- und Sozialpolitik des Landes und ist strategischer Partner bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF).



Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH