

Zukunftsprogramm Fachkräfte

Der sich durch die demografische Entwicklung abzeichnende Fachkräftemangel wird zu einer allgemeinen Konkurrenzsituation bei der Gewinnung und Sicherung von Arbeitskräften, insbesondere Fachkräften, führen.

Die Region Mittleres Ruhrgebiet wird sich auf diese Entwicklung frühzeitig vorbereiten und in einer konzertierten Aktion die vorhandenen Ressourcen bündeln, optimieren und neue Bausteine einfügen, die den Arbeitsmarkt der Region für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen interessant machen. Die Region Mittleres Ruhrgebiet setzt dabei vorrangig auf ihre vielfältigen Innen-Aktivitäten, verliert aber auch nicht den Blick für die Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen und zu überregionalen Themenfeldern der Metropolregion Ruhr.

Für die Region Mittleres Ruhrgebiet wie auch für alle anderen Regionen gilt: Die bislang postulierten Engpässe auf dem Arbeitsmarkt fokussieren sich derzeit auf den technischen Bereich (Fachkräfte der Metall- und Elektroberufe, entsprechende Technikfachkräfte und Ingenieurinnen und Ingenieure, Fachkräfte im Bereich Lager-, Logistik und Verkehrsberufe sowie im Bereich Pflege, insbesondere Altenpflege. Detailliertere Analysen und Aussagen werden gegenwärtig durch die Agentur für Arbeit erarbeitet.

Aktuell sieht der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) vor dem Hintergrund einer positiven Konjunkturentwicklung und -prognose bereits einen Fachkräftemangel, insbesondere auch in den Bereichen Gesundheitswirtschaft und Maschinenbau, die den Beschäftigungsaufbau „spürbar“ bremsen (DIHK-Umfrage Frühsommer 2011). Diese Branchen sind gerade auch in der Region Mittleres Ruhrgebiet von besonderer Bedeutung.

Unabhängig von konjunkturellen Zyklen wird der demografische Wandel zu einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials führen. Ein deutliches Indiz dafür ist die aktuelle Situation. Trotz eingetrübter Geschäftserwartungen stehen die Zeichen in vielen deutschen Unternehmen weiter auf Expansion. Der aktuelle Stellenbestand in der Region liegt um rund 21 % höher als im August 2010. Er umfasst derzeit 3 150 gemeldete offene Stellen allein in Bochum und Herne. Hinzu kommen 1 742 gemeldete offene Stellen im Ennepe-Ruhr-Kreis. Die Laufzeit offener Stellen und die Vakanzzeit nimmt zu. Im Schnitt dauert es zurzeit 56 Tage bis zur Besetzung einer offenen Stelle. In den Gesundheitsberufen dauert es bereits 73 Tage und in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen 71 Tage bis zur Besetzung einer Vakanz. Der Arbeitskräftebedarf in der Wirtschaft insgesamt ist nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit derzeit so hoch wie noch nie. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland hat auch im August kräftig zugenommen. Unbeeindruckt von der Lage an den Aktienmärkten und den zurückhaltenden Geschäftserwartungen der Unternehmen, ist in fast allen Branchen die Zahl der Stellenangebote gestiegen.

Im Zeitraum 2000 bis 2009 ist die Bevölkerung der Region Mittleres Ruhrgebiet bereits um gut 30 000 Personen zurückgegangen. Bis 2020 wird ein weiterer Rückgang in gleicher Größenordnung prognostiziert. Ähnlich sieht die Prognose für den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung aus. Von 2009 bis 2020 wird ein Rückgang von 25 000 Personen erwartet. Gravierende Unterschiede innerhalb der Region sind dabei nicht zu verzeichnen.

Der regionalspezifische Förderansatz der Landesregierung NRW erscheint vor diesem Hintergrund der richtige Weg, prospektive Analysen und Umsetzungsstrategien regional zu implementieren, zumal mit der mehrjährigen Laufzeit des Förderprogramms ein kontinuierlicher Prozess gewährleistet werden kann. Mittel- oder längerfristige Aussagen über Entwicklungen des Arbeitsmarktes, ohne ein kontinuierliches Monitoring, sind dabei aller Erfahrung nach nicht sehr praxisnah.

Arbeitskräfte Monitoring ausbauen und ergänzen

Das vorhandene Datenmaterial zur Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt, insbesondere die Grundlagen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Jobcenter wird ergänzt durch das regionale „Netzwerk Fachkräftesicherung“, das die quantitativen Datengrundlagen durch das Einbringen regional- oder branchenspezifischer Erfahrungen ergänzt, regionalspezifisch einordnet und auf eine qualitative Ebene hebt. Hinzu kommen Befragungen von ausgewählten branchentypischen Unternehmen. Insbesondere auch nach erfolgreichen Vermittlungen sollen in diesen Betrieben zeitlich abgestuft Qualifizierungsbedarfe ermittelt werden.

Schule - Beruf

Die Region Mittleres Ruhrgebiet hat bereits sehr große Anstrengungen unternommen, um junge Menschen in der Übergangsphase von der Schule in den Beruf zu informieren und gezielt vorzubereiten. Es wird hier eine weitere Intensivierung der Schulaktivitäten im Bereich Berufsorientierung und Schüler-Eltern-Veranstaltungen bei allen Schultypen erfolgen. Dabei kommt es auch auf eine abgestimmte Vorgehensweise der regionalen Akteure an. Das Netzwerk wird hierzu Vorschläge erarbeiten. Eine Bündelung der zahlreichen Aktivitäten ist unumgänglich. Dies kann durch die vorhandenen Ressourcen erreicht werden.

Schulabschlüsse forcieren

Handlungsbedarf sieht die Region in einer Reduzierung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss. Resignativen Grundeinstellungen junger Menschen soll durch eine breit angelegte Aufklärungsoffensive sowie durch Coaching, Betreuung und Mentoring von Jugendlichen entgegengewirkt werden. Dabei sollen möglichst viele gesellschaftliche Institutionen einbezogen werden sowohl im Bereich der offensiven Aufklärungsarbeit als auch im Bereich der meinungsbildenden Gruppen. Ein Ansatz, der in der Region bereits erste Erfolge zeigt, beim Versuch jungen Menschen nahe zu bringen, dass der Weg in die berufliche Ausbildung oft sinnvoller und erfolgversprechender ist, als der Weg in weiterführende schulische Laufbahnen.

Ausbildungsabbrüche reduzieren

Auch bei denjenigen, die ihre Ausbildung abbrechen (regionale Abbruchquote je nach Branche und Zuständigkeit zwischen 12 % und 23 %), sieht die Region Chancen, durch fallbezogene, gezielte Hilfen einen Abschluss (im angestrebten oder in einem anderen Beruf) zu erreichen. Ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) nach dem SGBIII sollen verstärkt beworben und noch offensiver eingesetzt werden.

Bildungspotenziale Naturwissenschaft/Technik stärken

Einen wichtigen Baustein zur nachhaltigen Verankerung von technischer Bildung in der gymnasialen Oberstufe leistet bereits das zdi Zentrum IST.Bochum, das auch landesweit in diesem Bereich koordinierend tätig ist. Der Einrichtung ist es in kurzer Zeit gelungen, die außerschulischen Partner über die finanzielle Beteiligung hinaus auch inhaltlich in hohem Maße einzubeziehen. Schülerinnen und Schüler der Gymnasien und Gesamtschulen der Region nehmen das Angebot des IST.Bochum bereits intensiv wahr. Eine Ausweitung innerhalb der Region mit zusätzlichen Inhalten (Roberta-Zentrum Herne) ist geplant und wird einen weiteren wichtigen Baustein liefern.

...

Junge Menschen mit Migrationshintergrund einbinden

Die Region Mittleres Ruhrgebiet bündelt in einem Arbeitskreis „Integration durch Beschäftigung“ mehrere Ansätze, um jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Die Projekte „Jugendstart“, „Ausbildung für alle“ und ähnliche Projekte in der direkten Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen (MSO), werden verstärkt für die Gewinnung von Ausbildungsnachwuchs mit Migrationshintergrund genutzt. Dies gilt ebenso für den „Runden Tisch Integration“, der in Bochum und Herne seit 2010 existiert. Dabei setzt die Region auf den Einsatz offener Programmstrukturen für alle Jugendlichen, ohne die besonderen Bedingungen zur Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu vernachlässigen.

Hochschulpotenziale stärker nutzen

Das Mittlere Ruhrgebiet ist einer der führenden Hochschulstandorte Deutschlands. Sechs Hochschulen mit rund 41 000 Studierenden und über 4 600 Beschäftigten, prägen die Region nicht nur in Lehre, Forschung und Entwicklung, auch hochschulnahe Unternehmensgründungen und die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft setzen Akzente im Gesundheitsbereich oder Elektromobilität, um nur zwei Beispiele mit wachsenden Beschäftigungspotenzialen zu nennen.

Bindung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Das stärkste Bindungspotenzial zur Region liegt bislang zweifelsohne in der Einschätzung der beruflichen Perspektiven nach Beendigung des Studiums.

Die Region Mittleres Ruhrgebiet hat durchgängig darauf gesetzt, Hochschulabsolventen (in konjunkturschwachen Phasen) und insbesondere auch Hochschulabbrechern, durch gezielte Hilfen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

...

Allein durch die demografische Entwicklung werden andere, weichere Faktoren eine stärkere Gewichtung erhalten. Empirische regionale Grundlagen hierzu liegen noch nicht vor, können aber als Bestandteil des Rahmenkonzeptes oder als Einzelprojekte wichtige Impulse z.B. im Bereich Stadtentwicklung liefern.

Hochschulabbrüche reduzieren

Neben finanziellen Motiven sollen nach einer Umfrage vor allem Leistungs- und Motivationsprobleme Hauptgründe für Studienabbrüche sein. Gerade in den technisch orientierten Fachrichtungen ist die Abbruchquote oft überdurchschnittlich hoch. Nur 52 % aller Maschinenbaustudierenden beenden nach einer Untersuchung in der Bundesrepublik Deutschland ihr Studium erfolgreich. 34 % der Studierenden brechen das Studium ab, der Rest ändert die Fachrichtung. Bislang konnten an einigen Hochschulen Coaching & Mentoring Ansätze die Studienabbrüche im Studiengang Maschinenbau reduzieren.

Weibliches Erwerbspotenzial erschließen und nutzen

	Nordrhein-Westfalen	Bochum	Deutschland
Arbeitsmarkt			
Beschäftigungsquote der Frauen	43,4	40,2	47,5

Mit das größte Potenzial auf dem deutschen Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitskräfte stellen nach Auswertung unterschiedlicher Analysen Frauen dar. Das ungenutzte Potential umfasst etwa 5,6 Millionen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren, die nicht erwerbstätig sind. Davon suchen 1,8 Millionen eine Arbeit, ohne immer arbeitslos gemeldet zu sein. 3,8 Millionen zählen zu den Nichterwerbspersonen, von denen wiederum knapp eine Million noch nie einen Job hatte. Außerdem arbeitet nur etwa jede zweite erwerbstätige Frau in Vollzeit. Und weibliche Teilzeitkräfte arbeiten durchschnittlich nur 18,1 Stunden pro Woche.

Im EU-Vergleich liegt Deutschland damit weit hinten. NRW liegt dabei noch signifikant unter dem Bundesdurchschnitt, Bochum/Herne deutlich unter dem Landesdurchschnitt.

Berechnungen des Instituts der Zukunft der Arbeit (IZA) zeigen, dass bei einer flächendeckenden Ganztagsbetreuung 460 000 Mütter, die derzeit nicht berufstätig sind, zurück in den Arbeitsmarkt gebracht werden könnten, wenn ihre Kinder nach der Schule betreut werden. Arbeitsmarktexperten und die Wirtschaft fordern eine Betreuungsoffensive für Grundschul Kinder. Eltern mit Kindern hätten in den ersten Schuljahren größte Probleme Beruf und Familie zu vereinbaren, kritisiert zum Beispiel auch der DIHK.

Um das Erwerbspotential von Frauen nachhaltig zu erschließen sind jedoch nicht nur Betreuungsangebote wichtig, sondern eine Ausrichtung von Maßnahmen an der Lebensverlaufsperspektive. Das bedeutet, dass es (meistens für Frauen, aber inzwischen immer mehr auch für Männer) lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und Notwendigkeiten gibt Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren.

Zum einen ist der hohe Anteil geringfügiger - und damit meistens nicht existenzsichernder - Beschäftigungsverhältnisse in der Region besonders für Frauen ein Handicap. Zum anderen sind Minijobs oder Teilzeitarbeitsverhältnisse unfreiwillig und bieten keine Aufstiegschancen oder die Möglichkeit zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens.

Auch für die Gruppe der nicht erwerbstätigen, aber nicht arbeitslos gemeldeten Frauen, müssen Anreize und Angebote geschaffen werden.

Die Potenziale dieser Frauen lassen sich nur entwickeln, wenn ihnen Zugang zu Aus- und Weiterbildung ermöglicht wird. Angebote zur beruflichen Qualifizierung sind erforderlich, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Nur so besteht für diese Gruppe eine Chance, dauerhaft ein existenzsicherndes Arbeitseinkommen zu

erzielen und unabhängig von sozialen Transferleistungen zu werden. Die Zunahme qualifizierter Frauenerwerbstätigkeit hilft also nicht nur bei Fachkräftemangel, sondern trägt auch dazu bei, die Funktionsfähigkeit sozialer Systeme zu sichern.

Das gilt besonders auch für die Gruppe der Alleinerziehenden. In Bochum ist das etwa jeder fünfte Haushalt. Im Rahmen der ESF-Projekte "Wirksame Hilfen für Alleinerziehende", widmen sich in Bochum und Herne Akteure dem Thema, Angebote für Alleinerziehende zu Dienstleistungsketten zu verknüpfen mit dem Ziel, Alleinerziehenden eine existenzsichernde Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Auf der anderen Seite gibt es gut qualifizierte Frauen, deren Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt mehr Anerkennung finden müssen.

Im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W, die den Wiedereinstieg in den Beruf strukturell verbessern soll, arbeiten Bochum und Herne seit Jahren erfolgreich zusammen (z.B. Wegweiser für den Wiedereinstieg, Handlungsleitfaden für Unternehmen der Gesundheitswirtschaft).

Für die Erwerbstätigkeit insgesamt ist kennzeichnend, dass neben den unzureichenden Betreuungsangeboten für Kinder auch die Rahmenbedingungen, die der Arbeitsmarkt bietet, nicht mit den gesellschaftlichen Erfordernissen für Sorgetätigkeiten (sei es für Kinder oder alte Menschen) zusammenpassen.

Bei den Frauen schlägt das besonders zu Buche, weil die traditionellen Muster der Rollenaufteilung nicht aufgebrochen werden können, so lange die Arbeitsbedingungen insgesamt wenig familientauglich sind.

Um das Erwerbspotenzial zu erweitern bzw. grundsätzlich zu erschließen, sind daher Rahmenbedingungen seitens der Unternehmen gefordert, die Frauen und Männern familienorientierte Serviceleistungen für Sorgetätigkeiten als Ergänzung zu staatlichen Angeboten (für Kinder und pflegebedürftige Angehörige), flexible Arbeitszeit-

modelle (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, eine familienorientierte Arbeitsorganisation (z.B. Teleheimarbeit) oder auch Netzwerke und Mentoringsysteme bieten. (McKinsey Deutschland, Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, Mai 2011)

Ältere Arbeitskräfte stärker einbinden

	Nordrhein-Westfalen	Bochum	Deutschland
Arbeitsmarkt			
Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)	26,2	26,5	26,4

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte birgt in Deutschland laut Bundesagentur für Arbeit ein Potenzial von bis zu 1,2 Mio. zusätzlicher Fachkräfte bis 2025.

Flexible Arbeitszeit

Neben einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit können flexible Arbeitszeitmodelle, altersgerechte Arbeitsorganisation, Gesundheitsmanagement sowie Flexibilisierung von Fachkarrieren und Nachqualifizierung wichtige Bausteine sein, um ältere Arbeitskräfte mit deren oft wertvollen beruflichen Erfahrungen und Kenntnissen sowie sozialen Kompetenzen länger an die Unternehmen zu binden.

Wissenstransfer

Die Region Mittleres Ruhrgebiet hat frühzeitig ein Modell entwickelt, das den Wissenstransfer älterer (ausscheidender) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf jüngere durch standardisierte Prozesse ermöglicht. Der Einsatz dieses Instrumentes wird in der Region durch den Einsatz des Förderinstrumentes „Potenzialberatung“ forciert. Eine Weiterentwicklung in Richtung „prospectiv coaching“ ist geplant. Die Region setzt dabei auf Unternehmen, die dieses Instrument bereits genutzt haben, als meinungsführende und -bildende Multiplikatoren.

...

Fachkräfteausbildung und -sicherung in Zukunftstechnologien

Kompetenzzentrum Qualifizierung in der Elektromobilität

"Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen", soll schon Mark Twain gespottet haben. In einem breiten Konsens getragene politische Rahmenbedingungen, wie die Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 20 % im Zeitraum 1990 bis 2020 erfordern einen grundlegenden Wandel, z.B. im Kraftverkehr, der Prognosen berechenbarer macht. Vor diesem Hintergrund sieht die Region eine realistische Herausforderung und Chance - für innovative Technologien, den Automobilstandort Bochum und die Zulieferindustrie in der Region Mittleres Ruhrgebiet. Die Region ist traditionell im verarbeitenden und industriellen Sektor der Wirtschaft stark verankert und etabliert.

Ein Kernsegment ist dabei die Elektromobilität. Bereits jetzt hat sich in Bochum durch die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ein Kompetenzfeld in Forschung, Entwicklung und Qualifizierung in der Elektromobilität gebildet. Erfolge sind bereits sichtbar: Bochum ist inzwischen die Pionierstadt für Elektromobilität in der Metropole Ruhr.

Qualifizierungsinitiativen

In Kooperation mit der Hochschule Bochum bildete die Kreishandwerkerschaft Bochum 300 Mitarbeiter von Kfz-Servicebetrieben zu „Fachkundigen für Arbeiten an HV-eigensicheren Systemen“ aus. Dieses Projekt wurde vom Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Programms „Wachstum für Bochum“ gefördert. Die Lehrgänge werden auch weiterhin, nach Abschluss des Projekts von der Kreishandwerkerschaft Bochum angeboten.

In der Ingenieurausbildung entwickeln, bauen und testen Studierende der Hochschule Bochum seit 2002 Solarfahrzeuge - und das äußerst erfolgreich. Top-Platzierungen bei internationalen Wettbewerben wie der World Solar Challenge in Australien, beweisen die Tauglichkeit der Wagen.

Die Markteinführung von Hybridbussen bedingt ein Umdenken bei der Reparatur der Fahrzeuge. Neue Antriebstechnologien in Verbindung mit neu entwickelten Speichermedien erfordern andere Arbeitsumfelder. Die BOGESTRA hat als eines der ersten Verkehrsunternehmen in Deutschland seit 2008 Hybridbusse im Einsatz. Seit 2011 werden bei der BOGESTRA 15 Hybridbusse im Linienbetrieb eingesetzt.

Forschungsprojekte

In einem Konsortium, bestehend aus der Hochschule Bochum und den in Nordrhein-Westfalen ansässigen Firmen Adam Opel AG, Delphi Deutschland GmbH, HOPPECKE Batterien GmbH & Co. KG, Scienlab electronic systems GmbH, TÜV Nord AG und CI Composite Impulse GmbH & Co, entsteht das „Bomobil“, ein serien-tauglicher Elektrokleintransporter. Es handelt sich hierbei um ein vom Land Nordrhein-Westfalen gefördertes Forschungsprojekt im Rahmen des Förderprogramms „Rationale Energieverwendung, regenerative Energien und Energiesparen, progres.nrw“ und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), Ziel 2-Programm 2007 – 2013, Phase VI, Elektromobilität NRW.

- Batterielebenszyklus- und Sicherheitsmanagementsystem (gemeinsam mit den Unternehmen Scienlab electronic systems GmbH, Gigatronik GmbH, TÜV Nord und der TH Göteborg).
- Batterie-Test und -Emulation für Hybridfahrzeuge (gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum, Scienlab electronic systems GmbH).

Bereits erfolgte Ausgründungen aus dem Institut für Elektromobilität der Hochschule Bochum:

Westfälisches Ausbildungswerk WAW GmbH:

Die WAW GmbH wurde im Juli 2010 gegründet und führt Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen in Entwicklung und Fertigung durch.

Voltavision GmbH:

Die Voltavision GmbH wurde im August 2011 gegründet. Sie bietet den Test von Komponenten des elektrischen Antriebsstrangs, insbesondere Akkumulatoren und Leistungselektronik, an. Ab Dezember 2011 werden die ersten Aufträge an dem vorläufigen Standort abgearbeitet. Im Juli 2012 erfolgt der Umzug in ein neu errichtetes Gebäude in direkter Nachbarschaft zur Hochschule Bochum.

Netzwerke stärken

Diese Aktivitäten sind Teil des Netzwerks „ruhrmobil-E e.V. - Deutschlands einziges Netzwerk zur Förderung der Elektromobilität mit Sitz in Bochum. „ruhrmobil-E e.V.“ entwickelt Bochum zum Vorreiter bei der Entwicklung, Produktion und Nutzung von Elektrofahrzeugen. Ziel von „ruhrmobil-E“ ist es, durch die Innovationskraft der Region neue Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig nachhaltigen Umweltschutz zu fördern. Bochums Hochschulen stehen zudem für wirtschaftliche Kooperationsprojekte in Bezug auf Produktion, Vertrieb und Entwicklung zur Verfügung.

Ziel: Qualifizierungszentrum Elektromobilität

Vor diesen Hintergründen gibt es Überlegungen der Partner aus Wirtschaft, IHK, Hochschulen und Gewerkschaften unter Einbeziehung von Opel, gemeinsam ein Kompetenzzentrum für Elektromobilität mit dem Schwerpunkt Qualifizierung einzurichten. Die zentrale Ausgangslage ergibt sich aus der spezifischen Situation im Opel-Werk in Bochum und den sich daraus ableitenden Implikationen für die Unternehmen und die Wirtschaft der Region. Berücksichtigt werden sollen die konkreten Ausgangsbedingungen, die sich aus der hohen Affinität zur Automobilwirtschaft und den damit verknüpften Zulieferstrukturen ergeben.

Dazu zählen auch die guten Möglichkeiten über die Einbindung der wissenschaftlichen Kapazitäten über die Ruhr-Universität und der Hochschule Bochum und deren vorhandenes und weiter zu entwickelndes Know-how für Innovations- und Begleitprozesse.

Gleichermaßen sind die Rahmenbedingungen in der Region davon geprägt, dass es eine hohe Abwanderungsrate von jungen Menschen gibt und die Durchdringung mit Ausbildungsplätzen bisher nur unzureichend gelingt. Die vorhandenen Potenziale an Fachkräften sind nach Angaben der beteiligten Akteure nicht ausreichend oder nur unzureichend auf eine Neuausrichtung eingestellt und qualifiziert.

Die Einrichtung eines Kompetenzzentrums für Elektromobilität soll einen Beitrag leisten, die Innovationspotenziale und Fachkräftesicherung in der Region zu heben und durch eine enge Vernetzung von Forschung, Entwicklung und Qualifikation zu befördern und zu sichern.

Kern des Zentrums ist, die Qualifikation der Beschäftigten in den Fokus zu stellen. Die Unternehmen, insbesondere im Bereich der Automobilzulieferer, sollen in den Innovationsprozess „Elektromobilität“ einbezogen werden. Für Unternehmen und Betriebsräte, Arbeitnehmer und Gewerkschaften sollen Austausch und Beratungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Aufgabe dieser Einrichtung soll die Bündelung und der Ausbau der vorhandenen Qualifizierungsaktivitäten, die Einrichtung einer zentralen Koordinierungs- und Kontaktstelle zu überregionalen Aktionen und die (Weiter-)Entwicklung der Angebote im Bereich der beruflichen Bildung [u.a. IHK-Zertifikatslehrgänge, Überlegung zur Teilqualifizierung bestehender Berufsbilder (z.B. Kfz-Mechatroniker) in der dualen Ausbildung bei bestimmten Zielgruppen] sein.

Ziel ist es, die Kompetenzen für Pkw-Elektromobilität, Bus-Hybridsysteme und angepasste Richtlinien nach BGI 8686 (in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bochum) zu bündeln. In der Region sind alle Bausteine einer Qualifizierung in und für die Elektromobilität vorhanden: von der beruflichen (Weiter-)Qualifizierung von Arbeitskräften bis hin zur Hochschulausbildung auf Bachelor- und Masterniveau.

Die Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen ist auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen der Hochschule Bochum, der Kreishandwerkerschaft und der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahn AG deutlich zunehmend. Diese Entwicklung wird auch durch den Arbeitskreis „Ausbildung und Qualifizierung“ im Rahmen der Nationalen Elektromobilitätsplattform bestätigt.

Neue Werkstoffe

Die Region Mittleres Ruhrgebiet hat frühzeitig strukturpolitische Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des Landes NRW und der EU unterstützend begleitet. Das Thema „Neue Werkstoffe“ ist seit längerem im Bereich Vermittlung handwerklicher Fertigkeiten als Thema definiert. Durch die Einrichtung eines Forschungsinstituts für Werkstoffforschung und Werkstoffentwicklung, gewinnt diese Thematik an Dynamik. Durch die Einbindung von großen Industrieunternehmen und Vernetzungen mit anderen forschungsnahen Einrichtungen, wird der Lehrstuhl und das neue Forschungsinstitut Impulse geben, um - wie bisher im handwerklichen Bereich - und darüber hinaus auch in der industriellen Fertigungstechnik begleitende Qualifizierungsmodule zu entwickeln.

Fachkräftesicherung in Branchenschwerpunkten

Gesundheitswirtschaft/Medizintechnik

Der Gesundheitssektor hat sich zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor und -motor für den regionalen Strukturwandel im Mittleren Ruhrgebiet entwickelt. Die Städte Bochum, Hattingen, Herne und Witten bilden den Gesundheitsstandort Mittleres Ruhrgebiet. Zahlreiche Einrichtungen und Projekte dieses Standorts zielen auf eine Verbesserung der Patientenversorgung und der Gesundheitsprävention ab. Neben versorgungsorientierten Vorhaben stehen die Entwicklungen innovativer technologischer Lösungen der Medizintechnik und Gesundheitswirtschaft, die den Patienten zugutekommen, im Mittelpunkt.

Eine Studie des Instituts für Arbeit und Technik (IAT) kommt zu dem Ergebnis, dass die Gesundheitswirtschaft im Mittleren Ruhrgebiet bereits heute zu den größten und bedeutendsten Beschäftigungsfeldern in der Region zählt und noch deutlich ausgebaut werden kann. Das Beschäftigungspotenzial ist überdurchschnittlich. Im Gesundheitswesen sind 17 990 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das sind 8,8 % und damit hat sich dieser Bereich mittlerweile zum stärksten Wirtschaftszweig der Region entwickelt. Ein Wachstum von 10 %, also von knapp 1 800 Arbeitsplätzen, wird prognostiziert. Hinzu kommt, dass nach dem Einzelhandel im Gesundheitswesen die meisten älteren Menschen (55 Jahre und älter) beschäftigt sind und zusätzlich eine Nachfrage an Arbeitskräften durch das Ausscheiden dieser Jahrgänge entsteht.

Auch in Hattingen und Witten wird ein Wachstum in der gleichen Größenordnung prognostiziert, es dominieren aber noch die Bereiche Metallherzeugung und Einzelhandel, allerdings mit rückläufigen Werten für die Zukunft.

Verarbeitendes Gewerbe

Nach wie vor spielt das verarbeitende Gewerbe insgesamt eine wichtige Rolle für den Wirtschaftsstandort Mittleres Ruhrgebiet. Ein Großteil der Betriebe ist mittelständisch strukturiert und hat zudem eine hohe Exportorientierung. Gerade in Hattingen und Witten nehmen die Wirtschaftszweige Metallverarbeitung und Maschinenbau immer noch den Spitzenplatz ein. Etwa 6 700 Beschäftigte verzeichnet dieser Bereich. Das sind 18 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Auch wenn ein deutlicher Rückgang prognostiziert wird, besteht auch zukünftig ein Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Auch für Bochum und Herne bleiben die beiden Wirtschaftszweige weiterhin von Bedeutung. Der Anteil der Beschäftigten liegt hier bei 6,5 %. Absolut bedeutet dies, dass sich ein Niveau von etwa 10 000 Arbeitsplätzen stabilisiert, da die Rückgänge geringer ausfallen als in Hattingen und Witten. Trotz rückläufiger Tendenzen ist auch die chemische Industrie in der Region noch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, der spezialisierte Arbeitskräfte benötigt. Hierzu sind allerdings noch nähere Analysen zum Bedarf erforderlich.

Logistik

In Herne hat sich der Wirtschaftszweig Logistik, insbesondere Medizinlogistik, besonders stark entwickelt. Die regionalen Bindungen reichen auch in die Emscher-Lippe Region hinein, mit der auch das Netzwerk „Last Mile Logistik“ entwickelt wurde. Gerade in der Logistik, insbesondere im Bereich „Last Mile Logistik“ ist eine Verknüpfung mit der Elektromobilität ein herausragendes Thema. Hier erfolgt in der Regel eine innerstädtische Verteilung bzw. Verteilung innerhalb eines kleinen feststehenden Radius, die für elektrisch betriebene Fahrzeuge prädestiniert ist. Zum Thema „Fachkräftemangel in der Logistik“, hat die Bundesvereinigung für Logistik (BVL) e.V. aktuell eine Umfrage unter Ihren Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Danach haben (oder sehen) die Logistikunternehmen nicht nur bei der Suche nach hochqualifizierten Kräften - insbesondere Ingenieure und IT-Fachkräfte - Probleme, sondern auch bei der Suche nach Fahrern und Zustellern.

Branchenübergreifende Ansätze zur Fachkräftesicherung

Integration von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen

Die Arbeitslosigkeit bei Ausländerinnen und Ausländern ist nach den offiziellen Zahlen deutlich erhöht. Für Menschen mit Migrationshintergrund dürfte dies auch zutreffen, obwohl eine statistische Erfassung aus methodischen Gründen nicht erfolgt. Viele der in Deutschland lebenden Menschen haben berufliche Kompetenzen erworben, die für Unternehmen der Region interessant sind. Die Neuordnung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die einen erleichterten Zugang auf dem deutschen Arbeitsmarkt schaffen sollen, werden durch regionale Aktivitäten ergänzt.

Fachkräftesicherung mit geringeren Qualifizierungspotenzialen

In der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte gilt es als unbestritten, dass die Entwicklung der Erwerbsarbeit in Deutschland von einem kontinuierlich steigenden Ausbildungs- und Qualifikationsniveau geprägt ist.

Eine aktuelle Untersuchung der Technische Universität (TU) Dortmund hat zum Ergebnis, dass der gegenwärtige Arbeitsmarkt diesem Bild nur zum Teil entspricht. In der industriellen Erwerbstätigkeit sind nicht nur qualifizierte Facharbeiter und hochkompetente Ingenieure tätig, die komplexe und innovative Hightechprodukte entwickeln und fertigen. Vielmehr führen mehr als ein Fünftel der Beschäftigten im gesamten verarbeitenden Gewerbe Einfacharbeiten aus. Außerdem war die Nachfrage nach industrieller Einfacharbeit im vergangenen Jahrzehnt recht stabil. Trotz Krise im Jahr 2009, wies Einfacharbeit im verarbeitenden Gewerbe einen Anteil von 22 % auf. Einfacharbeit findet statt in Branchen wie dem Ernährungsgewerbe, der Gummi- und Kunststoffverarbeitung oder der Metallerzeugung. Oftmals sind in den Betrieben mehr als 50 % der Beschäftigten als Un- und Angelernte tätig. Sie bedienen Maschinen, stellen Lebensmittel, Antriebsriemen oder Gussteile her und verpacken und verladen fertige Produkte. Einfacharbeit ist eine Domäne kleinerer bis mittelgroßer Industriebetriebe, die flexibel und günstig oft für stabile regionale Märkte und Nischen produzieren. Viele Industriebetriebe stoßen bei der Verlagerung solch einfacher Tätigkeiten in Billiglohnländer oder bei ihrer Automatisierung an organisatorische, technische und ökonomische Grenzen.

Die Konsequenzen dieser Ergebnisse: Die vorherrschende Prognose, wonach in Deutschland einfache Massenproduktion keine Chance mehr hat, greift zu kurz. Die Fokussierung auf Spitzentechnologien vernachlässigt die nach wie vor große wirtschafts- und beschäftigungsstrukturelle Bedeutung der Produktion und Dienstleistung auf unterem und mittlerem Niveau. Auch künftig sind offensichtlich Arbeitskräfte mit Schulabschluss und zusätzlich gezielten und spezifische Anlern- und Weiterbildungsprozesse gefragt.

Die starke Betriebsbezogenheit dieser Arbeitsplätze könnte mit einem Qualifizierungsansatz unterstützt werden, der in NRW unter dem Titel „JobTrainer NRW“ erprobt worden ist und insbesondere auch eine finanzielle Eigenbeteiligung der einstellenden Betriebe beinhaltet.

Netzwerk Fachkräfte-Initiative Mittleres Ruhrgebiet

