

Statement

Aktuelle Situation des Fachkräftebedarfs und Prognose aus Sicht der Agentur für Arbeit

Das Thema Fachkräftemangel stand bereits im Jahr 2008 ganz oben auf der Agenda, als der Arbeitsmarkt im Allgäu praktisch leergefegt war und die Arbeitslosigkeit z. B. im Juli 2008 bei nur noch 3,0 % lag.

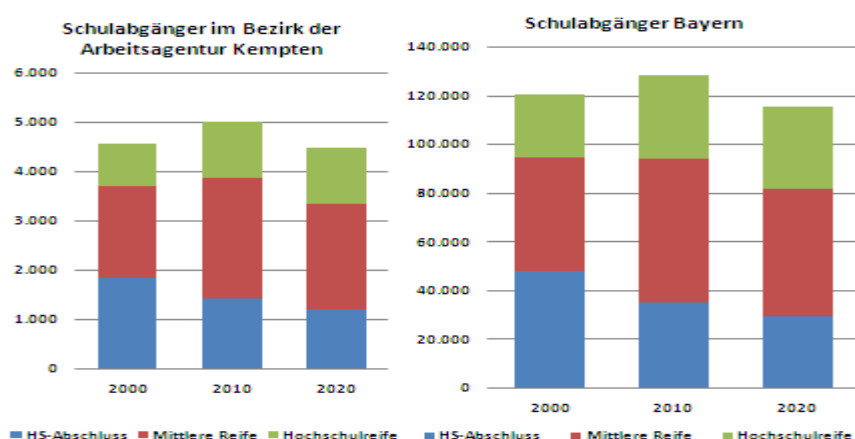
Nach der Lehmann-Pleite im September 2008 und der nachfolgenden weltweiten Wirtschaftskrise war das Augenmerk natürlich darauf gerichtet, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und Arbeitslosigkeit zu verhindern. Nachdem die Wirtschaft dieses Jahr wieder kräftig anzieht, holt uns das Thema „Fachkräftemangel“ umso gewaltiger ein.

Dabei kennen wir im Allgäu dieses Thema nur zu gut. Ich denke hier an die zahlreichen Arbeits- und Ausbildungsangebote im Allgäuer Hotel- und Gaststättengewerbe, die nicht besetzt werden können. Aber auch das Lebensmittelhandwerk kennt seit vielen Jahren dieses Problem. Gelernte Bäcker, Metzger oder Fachverkäuferinnen für Backwaren, Fisch oder Fleisch sind gesuchte Fachleute.

Was uns zu denken geben muss und weswegen wir hier heute auch zusammengekommen sind ist die Tatsache, dass sich dieser Mangel an Fachkräften aufgrund des demografischen Wandels auch hier im Allgäu über nahezu sämtliche Berufssparten ausbreiten wird.

Wir sehen jetzt bereits steigenden Bedarf z. B. im Handwerk, in Gesundheitsberufen, aber auch im akademischen Bereich z. B. bei Ingenieuren.

Aus der Schulabgängerprognose des Statistischen Bundesamtes wissen wir, dass die Schulabgänger im Bezirk der Arbeitsagentur Kempten bis 2020 um rund 500 auf dann 4500 Schulabgänger sinken werden. Während der Anteil der Schüler in der Sekundarstufe II in etwa gleich bleibt, gehen die Schülerzahlen bei der Mittleren Reife und in besonderem Maße in den Hauptschulen zurück. Und für Bayern sieht die Prognose noch wesentlich gravierender aus.



Zudem sind die Rahmenbedingungen am Ausbildungsmarkt schwieriger geworden. Ausbildungsberufe, die noch vor Jahren mit qualifizierendem Hauptschulabschluss erreichbar waren, fordern heute einen mittleren Bildungsabschluss. Und dieser Verdrängungseffekt wandert nach oben: Viele Berufe fordern zwischenzeitlich Abitur statt mittlerer Reife. Wenn wir davon ausgehen, dass die Studierquote wenigstens auf aktuellem Niveau verbleiben und der Anteil von Schülern in der Sekundarstufe II konstant bis leicht steigen wird, geraten wir mit dem Ausbildungsmarkt im Allgäu bei dieser demografischen Entwicklung binnen 10 Jahren in eine kritische Situation. Viele Ausbildungsstellen werden mangels Bewerber, und ich spreche hier von einem qualitativen Problem, unbesetzt bleiben müssen.

Dass heißt, uns fehlen die Schüler für duale Ausbildung!

Wo sind die Handlungsfelder, die wir gemeinsam angehen sollten? Wo sind Ressourcen, die wir bisher nicht ausreichend ausschöpfen konnten?

Stellen Sie sich ein Gebäude mit sechs Säulen vor. Diese Säulen stehen auf dem Fundament des sog. „Humankapitals“, womit die Talente und Fähigkeiten der Menschen gemeint sind. Die sechs Säulen stützen das Dach der Demografie, so dass sich die Form eines griechischen Tempels ergibt. Ich nenne dieses Modell daher das „Akropolis-Modell“.

Welches sind diese sechs Säulen und welche Handlungsfelder ergeben sich daraus?

Säule I: Ältere Menschen

- Lebenslanges Lernen muss selbstverständlich werden
- Weiterbildung im Betrieb forcieren
- Umschulung statt Frühverrentung
- spezifische Förderprogramme zur beruflichen Erwachsenenbildung in Betrieben
- Steigerung des Anteils von lebensälteren Mitarbeiter-/innen in Betrieben. Lebensalter darf in Stellenbesetzungsprozessen kein k.o.-Kriterium mehr sein!

Säule II: Jüngere Menschen

- Vermitteln von Basisqualifikationen
- Weiterentwicklung des Schulsystems (Stichwort: „von der Hauptschule zur Mittelschule“)

- noch stärkere Verzahnung von schulischer Bildung und Berufsorientierung und Ausbau der gemeinsamen Projekte von Arbeitsagentur und Schulen
- stärkere Verzahnung von Berufsbildung und Hochschulausbildung „duales Studium“
- stärkere Durchlässigkeit des dualen Systems
- Ausbau der Berufsorientierung und Berufsberatung und stärkere Vernetzung mit lokalen Verantwortlichen aus Handwerk und den „Mangelberufen“

Säule III: Frauen

- Steigerung des Anteils von Frauen in den so gen. „MINT-Berufen“
- Optimierung der Wiedereingliederung nach Familienphase
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben leben
- Schaffung alternativer Beschäftigungsformen (z.B. homeoffice)
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Förderung von Beschäftigung in Randzeiten
- Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, finanzielle Förderung der Kinderbetreuung in Randzeiten durch die Arbeitsagentur, z.B. abends oder am Wochenende

Säule IV: Migrantinnen und Migranten

- Lokale und abgestimmte Integrationspolitik („runder Tisch“) aller Verantwortlichen
- Interkulturelle Kompetenzen vermitteln
- Ausländische Bildungsabschlüsse anerkennen
- Arbeitgeber mit Migrationshintergrund für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten nutzen
- Unterstützung bei der Ausbildung

sowie vor allem auf bundesweiter Ebene bei den Themen

Säule V: Bundeswehr

- aktuelle Wehrpflichtdiskussion führt zu Verunsicherung in der Berufswahlentscheidung

- Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr suchen, um Fachkräfte der Bundeswehr für den Arbeitsmarkt zu nutzen („Integration von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit“)
- Brücken für Zivilbeschäftigte der Bundeswehr in den Arbeitsmarkt bauen, die im Zuge der Strukturreform der Bundeswehr dort abgebaut werden

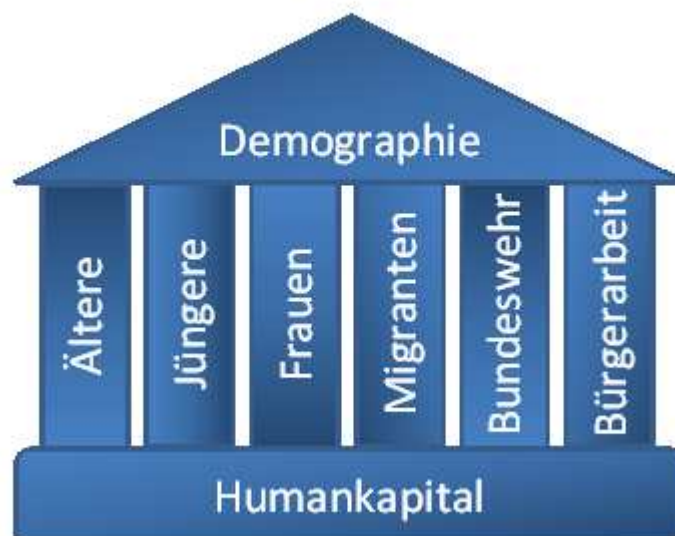
✚ Säule VI: Bürgerarbeit

- Steigerung der Integrationsarbeit im Rechtskreis SGB II
- Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze
- Brücke in den ersten Arbeitsmarkt

Sie sehen, dass wir vor einer großen gesamtgesellschaftlichen Aufgabe stehen, die uns auf breiter Front fordert und die wir nur gemeinsam erfolgreich bewältigen können. Die demografische Entwicklung lässt uns keine Zeit mehr.



Akropolis-Modell



Jürgen Traut

Geschäftsführer Operativ

Agentur für Arbeit Kempten