



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

**Passgenaue Fachkräftesicherungsstrategie
als Herausforderung für
Hessen und seine Regionen
– Kurzfassung des Zwischenberichts 2012 –**

April 2013



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
■■■ Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung

Ausgangssituation

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Aus Sicht zahlreicher Arbeitsmarktbeobachter scheint festzustehen, dass sich die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verschieben, wobei die Effekte in Zukunft noch deutlicher zu spüren sein werden. Insbesondere die demographische Entwicklung führt mittel- und langfristig zu einem verminderten Fachkräfteangebot, bei gleichzeitig steigenden Bedarfen vor allem aufgrund des altersbedingten Ausscheidens der Fachkräfte. Alle arbeitsmarktpolitischen Akteure stehen daher vor der Herausforderung, diesen Veränderungsprozess zu begleiten und Fachkräftesicherungsstrategien zu entwickeln, die zukunftsfähig sind.

Ausgewählte Aktivitäten des Landes Hessen

Diese Entwicklung ist in ihren Grundzügen seit längerem bekannt und hat auf politischer Ebene zu vielfältigen Aktivitäten geführt. So wurde eine hessische Fachkräftekommission eingesetzt, die im Jahr 2012 Empfehlungen zu Arbeitsmarktstrategien gegen einen Fachkräftemangel in Hessen gegeben hat. Die Fachkräftekommission setzt dabei vor allem auf lebenslanges Lernen als Standard, Nachqualifizierung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Älterer, eine Optimierung des Übergangs von Schule und Beruf, Inklusion sowie die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte als Ergänzung zu den anderen Strategien. Auf diese Empfehlungen baut der angefangene Strategieprozess zur Fachkräftesicherung des Landes Hessen auf. Das Land Hessen hat unter Berücksichtigung der Empfehlungen ein Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen mit zahlreichen Einzelmaßnahmen als Grundlage für diesen Strategieprozess entwickelt.

Zukünftige Fachkräfteentwicklung

Bereits jetzt ist jedoch abzusehen, dass diese Maßnahmen die entstehende Lücke allein nicht werden decken können. So wird bis zum Jahr 2018 laut Prognose aus dem Projekt regio pro in Hessen mit einer Lücke von knapp 100.000 Arbeitskräften zu rechnen sein. Dies sind 4% der heutigen Beschäftigten (2011). Darunter können auch in einigen Berufsgruppen An- und Ungelernte sein. Es werden rund 80.000 Fachkräfte und Akademiker fehlen.

Bis zum Jahr 2018 ist laut Prognose in Hessen mit einer Lücke von knapp 100.000 Arbeitskräften zu rechnen sein. Dies sind 4% der heutigen Beschäftigten.

Exkurs: Was ist ein zukünftiges Arbeitskräftedefizit?

Dem Prognosemodell werden hierbei der Stand und die erwartete Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage auf Basis eines gesamtwirtschaftlichen Modells sowie des Arbeitskräfteangebots auf Basis einer Bevölkerungsprognose zu Grunde gelegt; zusätzlich berücksichtigt das Modell die Pendlerströme, d.h. die Zahl der Ein- und Auspendler. Hier werden Effekte, wie z.B. ein erhöhter oder verminderter Arbeitskräftebedarf der Unternehmen, rentenbedingte Ersatzbedarfe oder eine Abnahme des Arbeitskräfteangebots, relevant. Die genannten Effekte können sich in ihren Wirkungen überlagern oder auch verstärken. In einigen Berufsgruppen geht beispielsweise zwar der Bedarf der Unternehmen zurück, aber durch einen hohen Anteil an aus dem Berufsleben ausscheidenden Arbeitskräften aufgrund ihres Alters (rentenbedingter Ersatzbedarf) kann das Sinken der Unternehmensnachfrage überlagert werden. Dies ist ein Effekt, der zudem noch durch ein demographiebedingt sinkendes Arbeitskräfteangebot verstärkt werden kann.

Die so generierten Daten zeigen das zukünftige Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie den hieraus resultierenden Mismatch. Dieser kann entweder als Überschuss (Nachfrage ist geringer als das Angebot) oder Defizit (Nachfrage ist größer als das Angebot) vorliegen.

Regionale Unterschiede

In unterschiedlichem Maße von diesen Entwicklungen betroffen sind die regionalen und auch lokalen Arbeitsmärkte. Wichtige Gründe für diese regionalen Unterschiede liegen in den bekannten Ursachen wie der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der nördlichen Regionen Hessens, die durch Produktion und Landwirtschaft geprägt sind, und der Regionen Südhessens, in denen vor allem die Dienstleistungsbranche eine große Bedeutung hat, und den unterschiedlichen Lohnniveaus, die dazu führen, dass die Arbeitskräfte bevorzugt in Regionen mit hohen Löhnen wandern bzw. pendeln.

Immer mehr an Bedeutung gewinnt der demografische Effekt aus Ab- bzw. Zuwanderung und Alterung der Bevölkerung, der Einfluss auf die Arbeitskräftesicherung ausübt. Während in Ballungszentren weiterhin mit einem Bevölkerungszuwachs gerechnet wird, muss in ländlichen und strukturschwachen Regionen zukünftig von einer deutlichen Schrumpfung und Alterung ausgegangen werden. Regionen mit einer negativen Bevölkerungsentwicklung werden zukünftig nicht ausschließlich aus der eigenen Bevölkerung heraus ihren Arbeitskräftebedarf sichern können. Diese Entwicklung kann in Regionen mit schwacher Wirtschaftskraft zu einem Dominoeffekt führen: Eine fehlende oder schlecht ausgebaute Infrastruktur und unattraktive Jobangebote führen zu einem Wegbleiben der Arbeits- und Fachkräfte. Daraus folgen wiederum sinkenden Einnahmen und damit weniger Spielräume für die kommunalen Entscheider. Dies kann weiter zur Reduzierung bzw. sogar bis zum Wegfall der Nahversorgung führen.

Zu dieser Entwicklung kommt generell die Alterung der Gesellschaft, die wiederum zu einer Zunahme an infrastrukturellen Bedarfen und Pflegedienstleistungen führt. Wie die Abwanderung trifft jedoch auch die Alterung der Bevölkerung die Regionen in höchst unterschiedlichem Maße: Die Regionen, aus denen Arbeitskräfte abwandern, werden von der Alterung in größerem Ausmaß betroffen sein. In einigen Regionen werden ein massiv sinkendes Arbeitskräfteangebot und das Fehlen von Nachwuchs, d.h. sinkenden Chancen, aus der eigenen Bevölkerung heraus Lücken zu füllen, zu einem großen Arbeitskräftesicherungsproblem führen. Von dieser Entwicklung besonders betroffen sind die nordöstlichen Landkreise, die die größten Bevölkerungsrückgänge bis 2018 zu erwarten haben.

Diese beschriebenen Entwicklungen spiegeln sich in der zukünftigen Entwicklung der Arbeitskräfte in den Regionen Hessens wieder. So gibt es deutliche Unterschiede bei den Arbeitskräftedefiziten zwischen Nord- und Südhessen. Die prognostizierten Defizite in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel sind mit -5% bzw. -6% überdurchschnittlich hoch. Im Regierungsbezirk Darmstadt liegt das Angebotsdefizit nur bei -3%. Allerdings entfällt absolut gesehen fast die Hälfte aller in Hessen fehlenden Arbeitskräfte mit rund 48.220 auf den Regierungsbezirk Darmstadt (absolut RB Gießen: 21.560, RB Kassel: 28.390). Unter den Beschäftigten in den prognostizierten Berufen können auch einige An- und Ungelernte sein.

Die demographische Entwicklung führt in den Regionen Hessens in unterschiedlichem Maß zu Fachkräftengpässen.

Die Diskussion über die demographische Entwicklung und den daraus entstehenden Problemen dreht sich häufig um den Mangel an Fachkräften. Für eine spezifische Fachkräftesicherungsstrategie ist es aber wichtig zu wissen, ob Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Akademiker besonders nachgefragt werden, da je nach nachgefragter Qualifikationsstufe unterschiedliche Strategien zur Anwendung kommen müssen. So ist für einen Beruf, für den eine akademische Ausbildung notwendig ist, eine langfristige Planung notwendig. Bei Fachkräften reicht eventuell auch eine innerbetriebliche Weiterbildung. Insbesondere die Regierungsbezirke Gießen und Kassel erwarten mit jeweils -6% ein hohes Angebotsdefizit an Beschäftigten mit Berufsausbildung. Aber auch überdurchschnittlich viele Akademiker werden in Nord- (-4%) und Mittelhessen (-5%) fehlen. Für den Regierungsbezirk Darmstadt ist das Defizit an Akademikern so gering, dass es als ausgeglichen betrachtet werden kann.

Aber auch innerhalb der Regierungsbezirke sind die erwarteten Fachkräfteengpässe sehr unterschiedlich. Die erwarteten Angebotsdefizite in Nordhessen z.B. sind im südöstlichen Teil nicht so groß wie in der nördlichen Region. Beispielsweise steht der Werra-Meißner-Kreis besonderen Herausforderungen gegenüber, da er von Bevölkerungsrückgang und damit hohen Angebotsdefiziten gekennzeichnet ist. Der südöstlich gelegene Kreis Fulda hingegen zeichnet sich durch eine zunehmende Bevölkerung und deutlich niedrigeren Arbeitskräftelücken aus. In Südhessen wird für das Rhein-Main-Gebiet eine positivere Entwicklung mit geringeren Defiziten vorhergesagt als für die restliche Region. So kann z.B. in der Stadt Darmstadt oder im Main-Taunus-Kreis sogar von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt gesprochen werden. Die einzelnen Ergebnisse finden sich in den Steckbriefen für die Kreise im ausführlichen Ergebnisbericht.

Aus den ermittelten Befunden lässt sich ein unterschiedliches Maß der Herausforderung für die Kreise und kreisfreien Städte ableiten. Je nach (regionaler) Lage sind die Gründe für Arbeitskräftedefizite unterschiedlich, teilweise auch in Anzahl und die Notwendigkeit schnellen Handelns unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Handlungsdruck ist besonders groß bei Kreisen mit mehreren Problemlagen. Daraus und aus den Ressourcen einer Region, wie z.B. Erfahrungswissen der Akteure oder auch finanzielle Ressourcen sowie nach der Wirtschaftsstruktur der Kreise bzw. kreisfreien Stadt lassen sich unterschiedliche *Strategien* ableiten. Sie reichen von Aus- und Weiterbildung über Mobilisierung der stillen Reserve und der Langzeitarbeitslosen sowie Erweiterung der Beschäftigung bis hin zur Anwerbung von außen. Diese unterschiedlichen Strategien sollten je nach regionaler Lage differenziert, aber miteinander verknüpft eingesetzt werden. Ist das Maß der Herausforderung nicht sehr hoch, so können einfache und schnell umsetzbare Strategien erfolversprechend sein. Je mehr Problemlagen in einer Region hinzukommen, desto differenziertere Strategien müssen entwickelt werden. Bei der Auswahl der Strategien ist auf deren Funktionalität und Effizienz bezogen auf die Ursachen der Arbeitskräfteengpässe zu achten.

Regionale Unterschiede bei den Fachkräfteengpässen führen zu unterschiedlichen Handlungsstrategien.

Strategien und Maßnahmen

Bei der Entwicklung dieser konkreten Maßnahmen und deren Stoßrichtung sollte auf möglichst aktuelle, fundierte und differenzierte Informationen zurückgegriffen werden, um möglichst auf die spezifische Arbeitsmarktsituation der Region abgestimmte Fachkräftestrategie entwickeln zu können. Insbesondere sollten bei der Festlegung der Fachkräftesicherungsstrategie für Hessen und auch für seine Regionen und der daraus abgeleiteten Maßnahmen Informationen über spezifische Berufsengpässe vorliegen, die aufzeigen, für welche Berufe eine nachhaltige Maßnahmenstrategie möglich ist. Die Daten aus regio pro liefern genau diese Informationen: In welchen Berufen wird zukünftig ein Engpass auftreten? Aus welchen Gründen kommt es zu einem Defizit? Die Antworten auf diese Fragen finden sich in den Informationen aus regio pro, die zur passgenauen Entwicklung von Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherungsstrategien notwendig sind. So ist es z.B. wichtig zu wissen, ob ein Angebotsdefizit deshalb vorhanden ist, weil aus Altersgründen viele Beschäftigte ausscheiden und die Unternehmen vor der Herausforderung stehen, diese zu ersetzen oder ob es dadurch begründet ist, dass die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften tatsächlich steigt, weil sie ihr Geschäftsvolumen erweitert haben. Dies entscheidet auch darüber, welche Maßnahme ergriffen werden soll, um dem Arbeits- und Fachkräfteengpass zu begegnen.

Gesundheitsfachberufe

Insbesondere in den sozialpflegerischen Berufen (u.a. Altenpfleger/innen, Erzieher/innen) und in den übrigen Gesundheitsdienstberufen (u.a. Medizinische Fachkräfte, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen) wird ein Arbeitskräfteengpass erwartet (jeweils -7%, zusammen -18.550). Aufgrund der Alterung der Gesellschaft ist insbesondere in Nord- und Mittelhessen ein Problem bei der Versorgung mit Fach- und Arbeitskräften zu erwarten. Somit ist in Nordhessen mit einem Angebotsdefizit von jeweils -9% in den beiden Berufsgruppen und in Mittelhessen mit jeweils -8% von einem Arbeitskräftemangel auszugehen, im Regierungsbezirk Darmstadt wird dagegen mit -6% nur ein Engpass eintreten. Bei diesen Berufsgruppen bieten sich qualifizierende Maßnahmen an, da sie qualifizierte Tätigkeiten erfordert. Außerdem würde die Verbesserung der Attraktivität der pflegerischen Berufe die Bereitschaft vieler erhöht, diesen Beruf zu ergreifen. Dazu könnte neben einer Imagekampagne auch gehören, Schüler und Schülerinnen gezielt zu informieren, indem sie z.B. in ein Altenpflegeheim oder Krankenhaus eingeladen werden, um ihnen den Beruf nahe zu bringen.

MINT-Berufe

Bei den MINT-Berufen (Ingenieure, Informatiker, Techniker, Naturwissenschaftler, Mathematiker, Chemiker und Physiker) sind eher niedrigere Engpässe (ca. -3%, zusammen rund -10.000) projiziert. Bei diesen Berufsgruppen muss eher langfristig geplant werden. Insbesondere ist bei den Berufen mit einer akademischen Ausbildung bekanntermaßen die Mobilität der Arbeitskräfte sehr hoch. Hier müssen die Kreise wahrscheinlich die Attraktivität als Wohn- und Arbeitsort bieten. Diese Maßnahmen können sehr unterschiedlich sein. Zunächst könnte der Kreis als Standort für Unternehmen attraktiver gestaltet werden wie z.B. durch einen niedrigen Gewerbesteuersatz. Eine weitere Möglichkeit hätten Kreise, die eine schöne landschaftliche Umgebung zu bieten haben, da sie häufig für Familien mit kleinen Kindern als Wohnort attraktiv sind. Ihre Attraktivität als Wohnort könnten sie noch erhöhen, indem sie ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine gute Infrastruktur anbieten wie z.B. ausreichenden öffentlichen Personennahverkehr.

Kaufmännische Berufe

In den kaufmännischen Berufen sind die prognostizierten Defizite an Arbeitskräften ähnlich hoch (-2% bis -4%) wie bei den MINT-Berufen. Im Berufscluster der kaufmännischen Berufe ist die Berechnung der Angebotsdefizite aus methodischen Gründen in den Regierungsbe-

zirken Gießen und Kassel nur bei den Bürofach- und Bürohilfskräften sowie den Warenkaufleuten (u.a. Verkäufer, Einzelhandelskaufmann/-frau) möglich. Ein Vergleich der kaufmännischen Berufe zwischen den Regierungsbezirken ist somit nur bei diesen beiden Berufsgruppen möglich. Bei den Bürofach- und Bürohilfskräften liegt der Fachkräfteengpass bei -5% in Nord- und Mittelhessen und ist damit mehr als doppelt so hoch wie in Südhessen. Auch das Angebotsdefizit bei den Warenkaufleuten ist in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen mit jeweils -3% deutlich höher als im Regierungsbezirk Darmstadt. Die Beschäftigten dieser Berufsgruppen sind häufig wenig mobil. Bei der Strategieentwicklung sollte hier auch noch berücksichtigt werden, wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist. Diese Berufe sind typische Frauenberufe, die auch durch eine hohe Teilzeitquote ausgezeichnet sind. Hier wäre eine Möglichkeit, die Teilzeitquote zu reduzieren und die Wochenarbeitszeit auszuweiten. Dies hängt aber wieder von den Möglichkeiten vor Ort ab, z.B. inwieweit Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausreichend vorhanden sind oder auch die Erreichbarkeit der Arbeitsstätte gesichert ist. In Ballungszentren ist dies leichter sicherzustellen als in ländlichen Regionen.

Dienstleistungsberufe

So sind bei der Auswahl der Strategien auch Informationen darüber notwendig, ob es sich um einen Ausbildungsberuf oder einen Anlernberuf handelt. Nicht für jeden Beruf ist eine Fachkraft notwendig. Laut Prognose werden vor allem bei Dienstleistungsberufen wie Reinigungsberufen (-5%, -6.210) und Kellnern (-6%, -4.270) Arbeitskräfteengpässe entstehen. Bei den Dienstleistungsberufen ist der Unterschied bei den Gästebetreuern besonders gravierend: In Nordhessen ist das relative Defizit an Gästebetreuern dreimal so hoch wie in Südhessen; mit -12% ist das nordhessische Defizit in diesem Beruf zugleich das höchste aller regional prognostizierten Berufe. Da die Touristik-Branche insbesondere in dieser Region eine große Bedeutung besitzt, ist der erwartete Mangel an Arbeitskräften eine besondere Herausforderung gerade für Nordhessen. Für diese beiden Berufsgruppen ist es wahrscheinlich notwendig, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. In diesen Berufen sind vor allem geringfügig Beschäftigte tätig. Hier wäre eine Möglichkeit, die geringfügige Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zu verwandeln. Außerdem bieten diese Berufsgruppen Chancen für nicht qualifizierte Arbeitslose.

Logistik-Berufe

Die gleiche Entwicklung ist auch bei den Logistik-Berufen zu beobachten. Hier liegt laut regio pro das Angebotsdefizit bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern bei -3% (-2.970) und bei den KFZ-Fahrern sogar bei -5% (-4.090). In Nord- und Mittelhessen wird insbesondere der Bedarf an Arbeitskräften in den Berufen des Landverkehrs (Berufskraftfahrer) nicht gedeckt werden können (RB Kassel: -1.350 bzw. -7%; RB Gießen: -860 bzw. -7%). Zusammen mit dem Defizit der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter besonders im Regierungsbezirk Kassel (-1.150 und -5%) kann hier von einem Arbeitskräfteengpass im Logistikbereich ausgegangen werden. Alle vier Berufsgruppen gehören zu Anlernberufen, für die sich Strategien wie Nachqualifizierung, d.h. die gezielte Qualifizierung An- und Ungelernter mit entsprechender Berufserfahrung, anbieten.

Technische und Handwerkliche Berufe

Auch bei den technischen Berufen wird bis 2018 ein nicht gedeckter Arbeitskräftebedarf prognostiziert. Die Angebotsdefizite werden bei den Schlossern, aber insbesondere auch bei den Technikern in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen über dem Hessendurchschnitt liegen. In Mittelhessen wurde ein Angebotsdefizit bei den Schlossern von -420 und -5% und bei den Technikern von -640 und -6% projiziert, in Nordhessen liegen diese Werte bei den Schlossern bei -620 und -5% und bei Technikern bei -850 und -6%. In Mittelhessen weisen neben den Schlossern und Technikern auch noch die Elektriker ein Angebotsdefizit

auf (-380, -4%). Diese drei Berufsgruppen sind duale bzw. schulische Ausbildungsberufe. Hier wäre auf jeden Fall eine Möglichkeit, die Ausbildungsquote zu erhöhen. Dies gelingt allerdings wahrscheinlich nur in Regionen, die nicht von Abwanderung betroffen sind. Wenn Jugendliche ihren Kreis als nicht attraktiv empfinden, reicht wahrscheinlich nicht nur ein angebotener Ausbildungsplatz, sie zu halten. Eventuell müssten hier noch weitere Maßnahmen wie z.B. Erhöhung oder Verbesserung des Freizeitangebotes ergriffen werden. Auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes ist unterschiedlich. So sind einige Branchen attraktiver als andere. Da müsste genau vor Ort geschaut werden, welche Unternehmen ansässig sind.

Die folgende Tabelle zeigt nochmal zusammengefasst für Hessen und die drei Regierungsbezirke den Mismatch der jeweils 10 größten Berufsgruppen, die in fünf Cluster zusammengefasst sind.

Tabelle 1: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken

Berufscluster	Berufe	Hessen	Regierungs- bezirk Darmstadt	Regierungs- bezirk Gießen	Regierungs- bezirk Kassel
Kaufmännische Berufe	Bürofach-/ Bürohilfskräfte	-3%	-2%	-5%	-5%
	Warenkaufleute	-2%	-1%	-3%	-3%
	Bank- und Versicherungskaufleute	-3%	-2%		
	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfach- leute	-3%	-3%		
	Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer		-3%		
Gesundheits- berufe	Übrige Gesundheitsdienstberuf- e	-7%	-6%	-8%	-9%
	Sozialpflegerische Berufe	-7%	-6%	-8%	-9%
Dienstleistungs- berufe	Reinigungsberufe	-5%	-5%	-5%	-7%
	Gästebetreuer		-4%		-12%
Logistik-Berufe	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	-3%	-2%	-3%	-5%
	Berufe des Landverkehrs	-5%		-7%	-7%
technische/ handwerkliche Berufe	Schlosser			-6%	-6%
	Techniker	-3%		-5%	-5%
	Elektriker			-4%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Diese wichtigsten Berufe und die daraus abgeleiteten möglichen Strategien illustrieren die Notwendigkeit, vor Ort in allen Kreise und kreisfreien Städten eine individuelle Arbeits- und Fachkräftestrategie zu entwerfen. Je nachdem wie die Wirtschaftsstruktur, die demographische Entwicklung, die Infrastruktur eines Kreises ist, müssen andere Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeits- bzw. Fachkräftelücke zu schließen.

Mögliche Fachkräftesicherungsstrategien

Die Kreise und kreisfreien Städte können bei der Entwicklung der Arbeitskräftesicherungsstrategie auf eine Vielzahl verschiedener Strategien und Maßnahmen zurückgreifen. Hier werden nochmal systematisch einige benannt. Konkret ausgewählt werden sie dann vor Ort aufgrund der Berufsprognose für die Kommune, das spezifische Erfahrungswissen der arbeitsmarktpolitischen Akteure und den spezifischen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Kreises bzw. kreisfreien Stadt.

So gehören zu den *Bindungsstrategien wie Gesundheitsschutz oder individuelle Karriereplanung* Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung.

Auch die *Ausweitung der Wochen- und Lebensarbeitszeit* ist in vielen Berufen und Branchen erfolgversprechend. Hier müssen zusätzlich noch die kreisspezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden wie z.B. ausreichende Kindergartenplätze oder ausgebauter ÖPNV.

Die *Ausbildung* ist weiterhin ein wichtiger Baustein der Arbeitskräftesicherungsstrategien. Hier ist das Ziel, den Umfang der Ausbildung trotz Rückgang an Bewerbern zu halten. Um dies zu erreichen, ist die Verbesserung der Ausbildungsreife nötig. Damit alle Jugendliche mitgenommen werden können, müssen Berufsorientierung und verbesserte Begleit- und Übergangssysteme zur Norm werden.

Die *externe Rekrutierung* ist für Unternehmen eine bevorzugte Strategie, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Voraussetzung ist eine ausreichende Attraktivität des Unternehmens oder aber auch der Region, in der das Unternehmen ansässig ist. Zu der Strategie gehört sowohl die Anwerbung von außerhalb der Region als auch die Aktivierung der Stillen Reserve.

Eine weitere Möglichkeit zur Fach- bzw. Arbeitskräftesicherung ist sicherlich, *Nischen* zu finden und zu besetzen. Wirtschaftszweige mit Entwicklungspotential bieten auch attraktive Arbeitsplätze. So ist für waldreiche Gegenden mit viel Natur der Tourismus eine Branche, die zukunftsträchtig ist (z.B. Kreis Waldeck-Frankenberg, Vogelsbergkreis). Weitere Beispiele sind erneuerbare Energien für den Großraum Kassel (Stadt und Kreis) oder den Odenwaldkreis.

In allen Regionen muss die Attraktivität der Arbeitsplätze und Berufe sowie der Regionen selbst beachtet werden. Diese sind in Hessen nicht in allen Regionen deckungsgleich, korrespondieren aber häufig miteinander. So sind gutbezahlte und interessante Arbeitsplätze häufig in prosperierenden Regionen, schlechter bezahlte und weniger attraktive Berufe und Stellen des ersten und zweiten Sektors in stagnierenden bzw. schrumpfenden Regionen zu finden.

Ein Sonderfall ist der Bereich *Pflege und Gesundheit*. Dieser ist aufgrund der Entwicklungen mehrfach betroffen: Wegen der Alterung der Gesellschaft steigt der Bedarf an Pflegetätigkeiten. Auf der anderen Seite steigt das Angebot nicht im benötigten Maße, da der Beruf, der durch ein Schichtsystem und anspruchsvolle körperliche Tätigkeiten gekennzeichnet ist, für viele Menschen unattraktiv ist. In einige Regionen wird dieser Effekt durch Abwanderung so verstärkt, dass es zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot kommt. Diese Entwicklungen stellen ein übergreifendes Problem in allen Kreisen und Regionen dar, das nur gemeinsam zu lösen ist.

Die möglichen Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien werden vor Ort aufgrund der spezifischen Arbeitsmarktsituation des Kreises bzw. kreisfreien Stadt ausgewählt.

Bündnisse für Fachkräftesicherungsstrategien

Aus diesen Befunden heraus lässt sich ableiten, dass spezifische regionale Strategien nötig sind, die von einem breiten Bündnis getragen und umgesetzt werden. Zu diesem Bündnis sollten alle relevanten regionalen Arbeitsmarktakteure wie die Kreisverwaltung, Kammern, Verbände, Arbeitsagenturen, usw. sowie Unternehmen aus der Region gehören. Um gemeinsam Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien nachhaltig zu entwickeln und zu verstetigen, ist eine dauerhafte Einrichtung eines solchen Bündnisses z.B. in Form eines Beirats notwendig. Seine Aufgabe ist zunächst, eine zielorientierte kommunale Arbeitsmarktstrategie zu entwickeln und zu implementieren. Die Funktionalität der eingesetzten Maßnahmen muss jedoch immer wieder überprüft werden. So sollte ein ständiger Monitoringprozess stattfinden, um die Effizienz der Maßnahmen zu bewerten. Hier könnte immer wieder nachgesteuert werden. Außerdem ist es wichtig, den Arbeitsmarkt dauerhaft zu beobachten und auch somit neue Entwicklungen mit in die Nachjustierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien mit zu berücksichtigen. Ziel ist eine dauerhafte, effiziente und zielorientierte Begleitung der verstetigten kommunalen Arbeitsmarktpolitik.

Weitere Informationen unter www.regio-pro.eu

Kontakt:

Claudia Knobel

IWAK – Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität

Telefon: 069/798-23906

E-Mail: c.knobel@em.uni-frankfurt.de