

Sozialplanung Stadt Amberg

Protokoll zur 2. Sitzung der AG Arbeitsmarkt & Demographie

Die Sitzung der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt & Demographie fand am 22. November 2011 im Amberger Congress Centrum statt. Beginn der Veranstaltung: 14:00 Uhr, Ende: 16:00 Uhr.

Tagesordnung:

- 1) Begrüßung und Protokollnachlese
- 2) Konkretisierung von Maßnahmenvorschlägen
- 3) Terminfestlegung und Sonstiges

Teilnehmer:

- Bomertl, Jürgen (Dreifaltigkeits-Mittelschule II)
- Brandelik, Karlheinz (Gewerbebau Amberg GmbH)
- Elsner, Franz (Agentur für Arbeit)
- Ertl, Norbert (Kolping Bildungswerk)
- Friedrich, Karl-Heinz (HWK)
- Held, Josef (Jobcenter Amberg)
- John, Michael (Geschäftsführung BASIS-Institut)
- Klug, Joachim (Franz-Xaver-von-Schönwerth-Realschule)
- Knauer, Norbert (Sonderpädagogisches Förderzentrum Willmannschule)
- Knerer-Brütting, Dr. Harald (Referat für Jugend, Senioren und Soziales)
- Lang, Sigrid (Jobcenter)
- Maier, Rudolf (3. Bürgermeister)
- Mellar, Winfried (IHK)
- Reinhardt, Martin (Amt für soziale Angelegenheiten)
- Schiener, Martina (BFS Altenpflege)
- Tröster, Gisela (Dr.-Johanna-Decker-Realschule und Gymnasium)

Entschuldigt/nicht anwesend:

- Dersch, Wolfgang (Referat für Kultur, Sport und Schulen)
- Haberberger, Hubert A. (Staatl. Schulamt Amberg und Landkreis Amberg-Sulzbach)
- Jasinsky, Sigrid (BFS Altenpflege)
- Koppmann, Reinhold (Bündnis für Familie)
- Lamprecht, Daniela (BASIS-Institut)
- Lorenz, Josef (Städt. Wirtschaftsschule Friedrich Arnold)
- Meier, Wolfgang (Schul- und Sportamt)
- Porsch, Lothar (Franz-Xaver-von-Schönwerth-Realschule)
- Schleicher, Sonja (Jobcenter)
- Schmalzl, Johann (IHK Regensburg)
- Sekura, Renate (Grund- und Mittelschule Ammersricht)
- Weber, Wolfgang, Dr. (Hochschule für angewandte Wissenschaften Amberg-Weiden)
- Wernecke, Isabel (HPZ Rupert-Egenberger-Schule)
- Witteler-Jakob, Karin (Luitpold-Mittelschule)
- Wurdack, Martin (Staatl. Berufliches Schulzentrum Amberg)

1 Begrüßung

Herr Maier, der 3. Bürgermeister der Stadt Amberg, begrüßt die Teilnehmenden und übergibt das Wort an Herrn John. Herr John begrüßt die Teilnehmenden ebenfalls. Einwendungen gegen das letzte Protokoll liegen nicht vor. Das Protokoll gilt somit als genehmigt. Es schließt sich ein kurze Vorstellungsrunde an.


Herr John berichtet kurz vom Stand der Planungsarbeiten und geht dabei auf die anderen fünf Arbeitsgruppen ein. Er schlägt vor, mit der laufenden Sitzung die Entwicklungsarbeit abzuschließen und die Ergebnisse in verschrifteter Form in ein weiteres Arbeitsmarktfachgespräch im Januar 2012 einzubringen. Dieser Vorschlag findet Zustimmung. Anschließend stellt er die Tagesordnung vor. Wesentlicher Punkt ist die Komplettierung der Betrachtung der Handlungsfelder, die in der letzten Sitzung nicht mehr bearbeitet werden konnten.

2 Konkretisierung von Maßnahmenvorschlägen

Als noch zu bearbeitende Handlungsfelder werden benannt:

Handlungsfelder

<div style="background-color: #00AEEF; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">Handlungsfeld 3</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">Erhöhung des Arbeitszeitvolumens</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauen (Pflege / Kinderbetreuung) ▪ Vollzeitbeschäftigte (Anreizsysteme) </div>	<div style="background-color: #00AEEF; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">Handlungsfeld 4</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">Qualifizierung von Arbeitnehmern</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geringqualifizierte weiterbilden ▪ Formale Qualifizierung ausbild. Fachkräfte ▪ Kulturelle und soziale Qualifizierung </div>	<div style="background-color: #00AEEF; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">Handlungsfeld 5</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">Erhöhung der Lebensarbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neue Arbeitsmodelle ▪ Flexible Lösungen ▪ Anreizsysteme </div>
<div style="background-color: #00AEEF; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">Handlungsfeld 6</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">Förderung der Arbeitsmarktdiagnostik</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktive Rekrutierung, Anreizsysteme ▪ Kompetenzbasierte Einstellung ▪ Qualifizierungsmöglichkeiten </div>	<div style="background-color: #00AEEF; color: white; padding: 2px; text-align: center; font-weight: bold;">Handlungsfeld 7</div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abstimmung von Qualifizierungsmaßnahmen und Rekrutierungsmaßnahmen mit Unternehmen ▪ Qualifizierungsmaßnahmen und Beratung für Unternehmensgründer ▪ Entwicklungsmöglichkeiten ansässiger Unternehmen ▪ Bereitstellung für Ansiedlung neuer Unternehmen </div>	



Herr John weist insbesondere auf das in der letzten Sitzung ergänzte Handlungsfeld 7 "Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik" hin, das leider in der Einladung zur Sitzung versehentlich nicht aufgeführt wurde.

Erhöhung des Arbeitszeitvolumens

Lt. Studie der Agentur für Arbeit liegen Potentiale vor allem bei der zunehmenden Inanspruchnahme von Frauen, da die meisten Männer bereits Vollzeit arbeiten. Bei den Frauen könne eine Tätigkeit vielfach aber nicht oder nur eingeschränkt ausgeübt werden, weil es oft Probleme gäbe, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen sicherzustellen.

Von der Agentur für Arbeit wird darauf hingewiesen, dass Teilzeitausbildungen, die es vor allem Frauen ermöglichen Familie, und Ausbildung zu vereinbaren, nur dann gefördert werden können, wenn es sich um eine verkürzbare Ausbildung handelt. Dies treffe leider für die Ausbildung zur Altenpflege nicht zu. Gerade in diesem Bereich gäbe es Chancen, da der Bedarf an Fachkräften sehr hoch sei. Der Agentur für Arbeit seien aber aufgrund der Vorgaben die Hände gebunden.

Es wird darauf hingewiesen, dass Frauen dann, wenn sie eine Mehrfachbelastung wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zu bewältigen haben, häufig den Arbeitsumfang reduzieren würden, da sie auf eine gute Lebensqualität und die Pflege familiärer und sozialer Beziehungen verstärkt achten würden. Unterstützung für die Familien ist aber häufig noch begrenzt, weshalb Arbeitskräftepotentiale bei Frauen häufig nicht ausgeschöpft werden, obwohl Frauen in der Regel schulisch und beruflich höhere Qualifikationen einbringen könnten als Männer.

Eine Chance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu steigern, wären flexible Arbeitszeitmodelle in Betrieben. Lt. IHK und HWK haben viele Betriebe aber die Notwendigkeit, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, noch nicht erkannt. Die Anpassungsbereitschaft von Betrieben werde allerdings – so die Einschätzung – schnell wachsen, wenn zunehmend Arbeitskräfte fehlen. Letztlich müsse auch ständig für die Einführung familienfreundlicher Arbeitsorganisation in den Betrieben geworben werden. Für die lokale Entwicklung der Familienfreundlichkeit müsse um Unterstützung in den lokalen Bündnissen, wie dem Amberger Bündnis für Familie, geworben werden.

Lt. HWK ist ein Angebot von Teilzeitausbildungen vorgesehen, wird aber bisher nur begrenzt genutzt. Die HWK werbe laufend, dieses Instrument verstärkt umzusetzen.

Herr John weist darauf hin, dass die Absicherung von Familien bei Pflegeleistungen vielfach noch unbefriedigend ist. Während die Betreuung von Kindern durch ein zunehmend umfassend ausgebauten Tagesbetreuungssystem unterstützt werde, gäbe es Tagesstätten für z.B. demenzerkrankte Senioren bisher kaum. Viele Familien fühlen sich daher bei Pflegeaufgaben häufig allein gelassen. Die Diskussionsrunde teilt die Einschätzung, dass in diesem Bereich noch erheblicher Entwicklungsbedarf besteht.

Bezüglich der Unterstützung der Betreuung von Kindern gibt es lt. Herrn Dr. Knerer-Brütting bei den Betreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige erhebliche Fortschritte. Unter Einbeziehung aller Planungen und Realisierungsabsichten wären im Jahr 2013 für 35 Prozent der unter Dreijährigen Betreuungsplätze in Amberg vorhanden.

Die Bereitstellung von Tagesbetreuungsplätzen für unter Dreijährige wird vereinzelt auch kritisch gesehen, da viele Eltern diese Plätze nicht benötigen würden, da sie selbst in der Lage seien, ihre Kinder zu betreuen. Dem wird von verschiedener Seite umfassend widersprochen: Viele Kinder benötigen den Austausch mit anderen Kindern, da demografisch bedingt immer weniger Kinder in Familien und Nachbarschaft sind. Außerdem gäbe es viele Eltern, die sich nicht umfassend um ihre Kinder kümmern können. Sei es auf Grund einer Berufstätigkeit oder aufgrund anderer Verhinderungen, wie z.B. einer psychischen Erkrankung.

Kritisch wird von der Mehrheit der Diskutierenden das beabsichtigte Betreuungsgeld gesehen, da erwartet wird, dass es vor allem die Kinder von Tageseinrichtungen fernhalten wird, die eine Betreuung außerhalb der Familie am nötigsten hätten.

Qualifizierung von Arbeitnehmern

Herr John weist darauf hin, dass Deutschland im Bereich der Weiterbildung im Erwachsenenalter in Europa eine Platz im unteren Mittelfeld aufweisen würde, was auch in der Arbeitsgruppe Erwachsenenbildung umfassend diskutiert worden sei. Vor allem in kleinen Betrieben unterliegt die Fort- und Weiterbildung häufig einer negativen Logik: Sind die Zeiten wirtschaftlich schwierig, haben Betriebe häufig nicht die finanziellen Mittel, Arbeitnehmer freizustellen und Fortbildungen zu bezahlen. Ist die wirtschaftliche Lage dann gut, wie im Moment, können kleine Betriebe Arbeitnehmer oft schwer entbehren, da Aufträge schnell bearbeitet werden müssen. Der Trend gehe daher zunehmend zu betriebsnahen und kurzen Fort- und Weiterbildungsangeboten, um überhaupt lebenslanges Lernen in kleinen Betrieben realisieren zu können.

Ein lange Zeit nicht ausreichend bearbeitetes Problem war die Anerkennung von Abschlüssen ausländischer Fachkräfte. Inzwischen gibt es die gesetzliche Vorgabe, ab Frühjahr des nächsten Jahres jedem Antragsteller auf Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Qualifikationen innerhalb von drei Monaten einen abschließenden Bescheid zu geben, ob diese anerkannt werden können oder ob noch Nachqualifikationen für eine Anerkennung nötig sind. IHK und HWK bauen aktuell entsprechende Service- und Beratungsstellen auf. Erfahrungen liegen noch nicht vor. Es wird aber erwartet, dass eine Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aufgrund der weltweit sehr unterschiedlichen Ausbildungen schwierig werde und mit einer Antragsflut gerechnet werden muss. Ungeklärt sei auch noch, wer finanziell für eine Nachschulung aufkomme.

Von Seiten der IHK und HWK wird erwartet, dass u.a. durch den verstärkten Reformdruck, durch die demographische Entwicklung und den zunehmenden weltweiten Wettbewerb Ausbildungsberufe weiter gebündelt werden, wie es in anderen Ländern bereits erfolgt ist. Aktuell gibt es durch die Reform der an Berufsschulen angebotenen Ausbildungsgänge bereits zunehmende Härten in Bezug auf die von Auszubildenden zurückzulegenden Strecken zur Berufsschule. Es müsse evtl. auch eine verstärkte Blockbeschulung geprüft werden.

Vor allem kleinere Betriebe könnten viele Fortbildungsinhalte betriebsnah in einem Netzwerkverbund leichter realisieren. Solche Verbünde gäbe es aktuell – so die übergreifende Einschätzung – noch viel zu wenig. Realisierungschancen würden sich z.B. in der Sprachförderung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund ergeben. Große Betriebe könnten Sprachkurse berufsbegleitend vielfach selbstständig realisieren. Kleinere Betriebe können berufsbegleitende Sprachkurse nicht selbst gestalten. Von Seiten der Kolping-Bildungswerkes besteht die Bereitschaft, mit der IHK, HWK und der Wirtschaftsförderung der Stadt Amberg verstärkt auf kleine Unternehmen mit entsprechenden Kurs- und Vernetzungsangeboten zuzugehen. Entsprechende Initiativen werden von Seiten des Kolping-Bildungswerkes zeitnah verfolgt.

Erhöhung der Lebensarbeitszeit

Lt. Herrn John kosten die Frühpensionierungen der Vergangenheit immer noch über 20 Mrd. Euro pro Jahr. Der Trend zur Frühpensionierung ist inzwischen gebrochen, aber viele Probleme seien damit auch verschoben worden. In großen Betrieben gehen aktuell wenig Mitarbeiter in Rente, da viele vor einiger Zeit frühpensioniert wurden. Zunehmend ist allerdings bei einem bevorstehenden raschen Ausscheiden großer Arbeitnehmeranteile in Betrieben die Übergabe betrieblichen Know-hows ein Problem. Daher müssen verstärkt altersgemischte Gruppen eingerichtet werden, damit betriebliche Wissenspotentiale nicht verloren gehen. Entsprechende Maßnahmen müssen lt. IHK und HWK laufend beworben werden. In der Diskussionsrunde wird die Einschätzung geteilt, dass bei einer zu-

nehmenden Lebensarbeitszeit neue Modelle der Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierung erprobt werden müssen.

Lt. IHK und HWK wird ständig für Maßnahmen geworben, die helfen sollen, den Fachkräftemangel einzugrenzen. Allerdings befassen sich viele Betriebe noch nicht mit entsprechenden Maßnahmen. Hier gilt es stetig für entsprechende Maßnahmen zu werben. Auch die Notwendigkeit lebenslangen Lernens gilt es stets hervorzuheben, da eine einmal erworbene Schul- und Berufsbildung nicht mehr ausreicht, ein Leben lang eine Berufstätigkeit auszuüben. Für einige Arbeitnehmer müssen auch Möglichkeiten geschaffen werden, von einem einmal ausgeübten Beruf in einen anderen zu wechseln, wenn diese den ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben können.

Zwei Handlungsfelder können aus Zeitgründen nicht mehr bearbeitet werden. Das Handlungsfeld 6 "Arbeitsmarktintegration" bedarf nach Einschätzung von Herrn John keiner umfassenden Diskussion. Anders das Handlungsfeld 7 "Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik". Diesbezüglich wird Herr John auf die Gewerbebau Amberg zugehen und eine Ausarbeitung hierzu direkt abstimmen. Die Ergebnisse sollen dann beim 2. Arbeitsmarktfachtag im Januar vorgestellt werden. Diese Vorgehensweise findet die Zustimmung der Diskussionsrunde.

3 Terminfestlegung und Sonstiges

Die Arbeitsgruppenphase ist mit der aktuellen Sitzung abgeschlossen. Verschriftete Ergebnisse werden in einem weiteren Arbeitsmarktfachgespräch im Januar 2012 vorgestellt, diskutiert und verabschiedet.

Als Termin für das Arbeitsmarktfachgespräch wird Dienstag der 10.01.2011, 14:00 bis 16:00 Uhr im ACC festgelegt.

Für das Protokoll:

Michael John
BASIS-Institut Bamberg