

Sozialplanung Stadt Amberg

Protokoll zum 2. Arbeitsmarktfachgespräch

Das zweite Arbeitsmarktfachgespräch fand am 10. Januar 2012 im Amberger Congress Centrum statt. Beginn der Veranstaltung: 14:00 Uhr, Ende: 15:45 Uhr.

Tagesordnung:

- 1) Begrüßung
- 2) Lokale Handlungschancen
- 3) Maßnahmenempfehlungen
- 4) Diskussion
- 5) Sonstiges

Teilnehmer:

- Bomertl, Jürgen (Dreifaltigkeits-Mittelschule II)
- Boss, Thomas, (VHS/Kulturamt)
- Brandelik, Karlheinz (Gewerbebau Amberg GmbH)
- Cerny, Michael (2. Bürgermeister)
- Elsner, Franz (Agentur für Arbeit)
- John, Michael (Geschäftsführung BASIS-Institut)
- Klug, Joachim (Franz-Xaver-von-Schönwerth-Realschule)
- Knauer, Norbert (Sonderpädagogisches Förderzentrum Willmannschule)
- Knerer-Brütting, Harald, Dr. (Referat für Jugend, Senioren und Soziales)
- Koppmann, Reinhold (Bündnis für Familie)
- Lamprecht, Daniela (Wiss. Mitarbeiterin BASIS-Institut)
- Lang, Sirid (Jobcenter Amberg)
- Lauterschlager, Reinhard (Werkhof Amberg-Sulzbach)
- Lorenz, Josef (Städt. Wirtschaftsschule Friedrich Arnold)
- Mellar, Winfried (IHK Regensburg)
- Reinhardt, Martin (Amt für soziale Angelegenheiten)
- Schiener, Martina (Berufsfachschule für Altenpflege)
- Schleicher, Sonja (Jobcenter Amberg)
- Schmalzl, Johann (IHK Regensburg)
- Sekura, Renate (Grund- und Mittelschule Ammersricht)
- Tröster, Gisela (Dr.-Johanna-Decker-Realschule und Gymnasium)
- Wurdack, Martin (Staatl. Berufliches Schulzentrum Amberg)

Entschuldigt:

- Bauer, Erich, Prof. Dr. (Hochschule Amberg-Weiden)
- Dersch, Wolfgang (Referat für Kultur, Sport und Schulen)
- Meier, Wolfgang (Schul- und Sportamt)
- Würf, Johann (HWK Niederbayern-Oberpfalz)

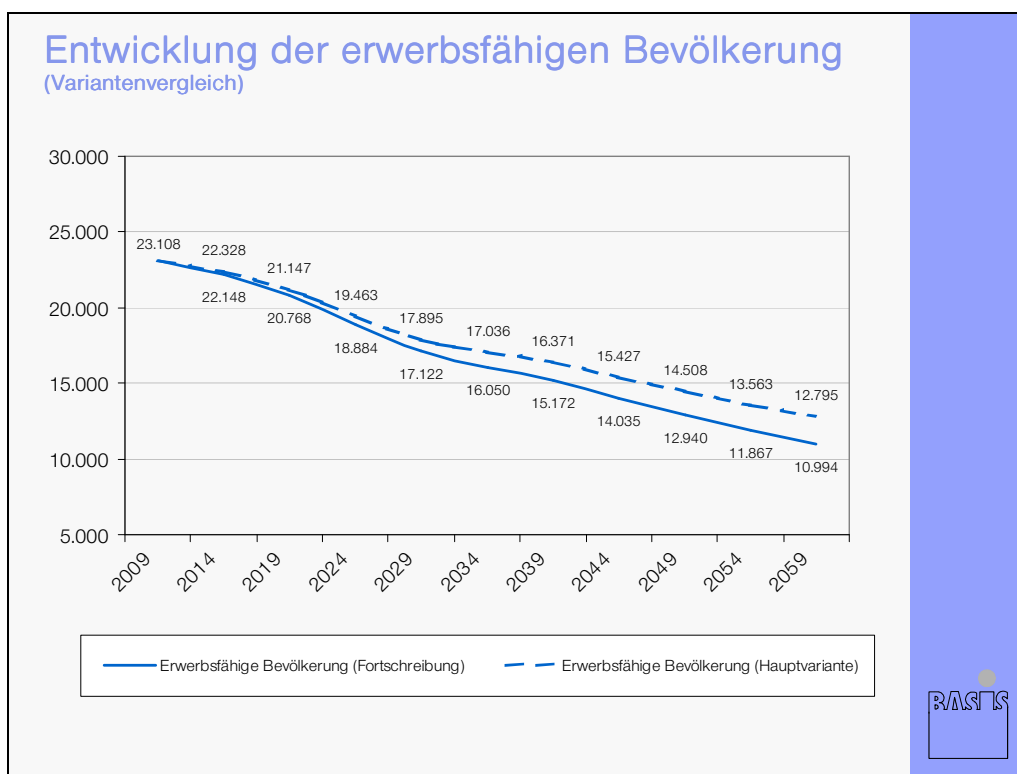
Protokollführerin: Daniela Lamprecht

1 Begrüßung

Herr Cerny, 2. Bürgermeister der Stadt Amberg, begrüßte die Teilnehmer und leitete das Fachgespräch mit einer kurzen Darstellung der Zusammenhänge zwischen demographischem Wandel, dem daraus erwachsenden Fachkräftemangel und der immer stärker werdende Konkurrenzsituation zwischen den Kommunen ein. Er bedankte sich bei allen Anwesenden für ihre Mitarbeitsbereitschaft und übergab das Wort an Herrn John vom BASIS-Institut.

Herr John begrüßte ebenfalls alle Anwesenden und freute sich über die große Teilnehmerrunde in hochkompetenter Besetzung. Dies zeige, dass die Thematik vielen Akteuren wichtig sei. Auch habe die Arbeit am vorliegenden Gutachten verdeutlicht, dass viele bereits aktiv an Lösungen arbeiten und diese umsetzen. Die Herausforderungen seien aber groß, da man aus einer Massenarbeitslosigkeit heraus nun auf eine Zeit des Fachkräftemangels zusteure (vgl. Abbildung 1). Mit der Erarbeitung kommunal umsetzbarer Maßnahmen über die bisherigen Ansätze hinaus würden nun lokale Handlungschancen aufgezeigt, um den Umbruch gestalten zu können, der für Amberg aufgrund der hier bisher sehr hohen Arbeitslosigkeit besonders stark ausfalle. Ziel der Sitzung sei es, zum einen Konkretisierungen und Verbesserungen am Berichtsentwurf vornehmen zu können, zum anderen Prioritäten für die Maßnahmenumsetzung zu formulieren.

Abbildung 1



Dann ging Herr John zur Vorstellung der lokalen Handlungschancen und Maßnahmenempfehlungen über.

2 Lokale Handlungschancen

Herr John berichtete kurz über die Fachkräftestudie der Bundesagentur für Arbeit mit ihren zehn Handlungsfeldern:

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern
2. Ausbildungsabbrecher reduzieren

3. Studienabbrecher reduzieren
4. Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
5. Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern
7. Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
8. Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
10. Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen

Daraus wurden in der Arbeitsgruppe 'Arbeitsmarkt und Demographie' die folgenden lokalen Handlungschancen abgeleitet:

1. Rekrutierung von Auszubildenden
2. Erhöhung der Erwerbspartizipation
3. Erhöhung des Arbeitszeitvolumens
4. Qualifizierung von Arbeitnehmern
5. Erhöhung der Lebensarbeitszeit
6. Förderung der Arbeitsmarktintegration
7. Unternehmenskommunikation, Bestandspflege, Gründungsberatung und Ansiedlungspolitik

3 Maßnahmenempfehlungen

Im Anschluss stellte Herr John die Maßnahmenentwürfe vor, die sich aus der Diskussion der Arbeitsgruppe 'Arbeitsmarkt und Demographie' ergeben hatten. Diese können der Präsentation zur Sitzung entnommen werden.

4 Diskussion

Nach zwei kleineren Anmerkungen zum Berichtstext gingen die Teilnehmer des Fachgesprächs direkt zu einer inhaltlichen Diskussion über. Als grundlegende Leitlinien kristallisierten sich zwei Kernaussagen heraus: 'Keiner darf verloren gehen, wir brauchen jeden!' und 'Prävention statt Reaktion!' Drei Themen wurden ausgiebiger diskutiert: Schule und Berufseinstieg, ältere Arbeitnehmer sowie Familien- bzw. Mitarbeiterfreundlichkeit.

Schule und Berufseinstieg:

- Trotz des hohen Auszubildendenbedarfs sei die Vermittlungsquote von Mittelschülern in Ausbildungen relativ niedrig. Dies wird auf die mangelnde soziale Kompetenz einiger Schüler und die fehlende Unterstützung aus dem Elternhaus zurückgeführt. Ausschlaggebend sei hier der soziale Hintergrund der Familien. Eine Lösung wird in frühkindlicher Bildung und so früh wie möglich in der intensiven Betreuung in Ganztagesklassen gesehen, deren Struktur und Ausstattung noch nicht als optimal eingeschätzt werden. Ein Ausbau gebundener Ganztageseschulen sei jedoch an den Nachweis ihrer positiven Effekte gekoppelt (Monitoring, Evaluation).
- Als wichtig wurde zudem erachtet, eine langfristige Berufseinstiegsbegleitung ohne Brüche anzubieten. Derartige Maßnahmen, die häufig Modellcharakter haben, müssen verstetigt und vorhandene Ressourcen verschiedener Akteure durch Netzwerkverbindungen effektiver genutzt werden. Dabei sei Aufgabe der Stadt, Engagement und Eigeninitiative zu unterstützen und die unterschiedlichen Systeme (Familie, KiTa, Schule, Jugendarbeit, Mentoren/Paten, Einstiegsbegleiter, Betriebe) zusammenzubringen. Nötig sei, die gemeinsame Aufgabe nicht in Verantwortlichkeiten auszudividieren, sondern sich zusammen lokale Probleme bewusst zu

machen, an Lösungen zu arbeiten, diese umzusetzen und deren Zielführung zu überprüfen, ohne Schuldzuweisungen zu betreiben.

- Es wurde festgehalten, dass sich das Migrationsgeschehen insofern ändere, als die deutsch-russische Zuwanderung nachlasse und sich die Varianz der Herkunftsländer erhöhe. Dies verstärke die Probleme in den Übergangsklassen der Schulen, ein frühes Deutschlernen werde erschwert. Außerhalb der Schule können Kinder – ebenso wie EU-Bürger – nicht von den bestehenden Sprach- und Eingliederungssystemen profitieren, da diese nur erwachsenen Nicht-EU-Ausländern zugänglich sind.
- Herr John wies auf die Potentiale einer Zusammenarbeit von Migrantenselbstorganisationen und Schulen hin, wie sie etwa in Bamberg realisiert wird. Auch die Arbeit des Ausbildungsrings Ausländischer Unternehmer für Mittelfranken sei ein gutes Beispiel gelungener Integrationsarbeit im Übergang Schule-Beruf, aber auch für die Integration von Selbständigen mit Migrationshintergrund in die deutsche Unternehmer- und Ausbilderkultur.

Ältere Arbeitnehmer:

- Früher habe man sich in konjunkturell schwächeren Zeiten vor allem von älteren Arbeitnehmern getrennt, nun denke man in den Personalabteilungen um und biete Fortbildungen sowie qualifizierende und präventive Maßnahmen an. Dies sei bei älteren Arbeitnehmern jedoch noch nicht angekommen. Die Einstellungs- und Personalpolitik müsste sich darauf einstellen und den Wandel weitervermitteln, um die in den Köpfen vorherrschende Vorruhestandsideologie aufzubrechen.
- 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.
- Dem aktuell diskutierten Argument, die Rente mit 67 entspreche faktisch einer Rentenkürzung, wurde insofern widersprochen, als es noch 20 Jahre dauern werde, bis die Rente mit 67 voll greife. Die Erwerbsquote Älterer habe sich in den vergangenen Jahren bereits verdoppelt und werde sich mit großer Sicherheit stetig weiter erhöhen.
- Die Vermittlung von älteren Arbeitslosen sei jedoch schwierig. Es fehle häufig Selbstvertrauen und bei Antritt einer neuen Stelle sei eine intensive Begleitung notwendig. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass einige auch aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen und Minderqualifizierungen schwer vermittelbar seien. Dies gehe häufig auch auf von Kindheit an schwierige Lebensverhältnisse und gebrochene Schul- und Erwerbsbiographien zurück. 'Reparaturen' dieser Probleme würden am falschen Ende ansetzen, da es hier eigentlich an früher Förderung und Bildung mangle.

Familien- bzw. Mitarbeiterfreundlichkeit:

- Es wurde angemerkt, dass es beim Thema Familienfreundlichkeit nicht nur um die öffentliche Verantwortung gehe, ausreichende Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Vielmehr seien vor allem auch die Betriebe gefragt, eine tolerante und sensible Unternehmenskultur zu etablieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dies sei eine andauernde Marketingaufgabe.

- Das preisgekrönte Unternehmen 'Schönberger Stahlbau & Metalltechnik' distanzieren sich mittlerweile vom Begriff 'Familienfreundlichkeit', weil er zu kurz greife. Ein Unternehmen müsse unabhängig von der Lebensphase generell mitarbeiterfreundlich sein.
- Diesbezüglich sei es wichtig, Musterbeispiele an Mitarbeiterfreundlichkeit herauszustellen, um liebgewonnene Vorurteile aufzubrechen und zu zeigen, dass es auch anders und dennoch erfolgreich gehe. Für einen öffentlich ausgelobten Preis kämen Unternehmen in Frage, die sich besonders um Familien, Frauen, Jugendliche, Senioren, Menschen mit Behinderung, und/oder Menschen mit Migrationshintergrund bemühen. Man kam überein, dass dafür kein neuer Preis erfunden werden müsse, sondern dies im Rahmen des regionalen Bündnisses für Familie berücksichtigt werden könnte. Bürgermeister Cerny und Herr Koppmann sagten zu, die Familienfreundlichkeitsthematik bei der nächsten Preisverleihung entsprechend auszuweiten.

Generell wurde Bündnisse aus regionalen Akteuren, die gemeinsame Umsetzungs- und Überzeugungsarbeit leisten, als effektivster Weg betrachtet, die Maßnahmenvorschläge der Arbeitsmarktanalyse umzusetzen. Prioritäre Ansatzpunkte wurden bei der Begleitung insbesondere schwächerer Schüler und Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund gesehen sowie bei der Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Familien, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund.

Herr John stellte in Aussicht, dass die Maßnahmenempfehlungen entsprechend der Hinweise aus dem Fachgespräch überarbeitet werden und noch in KW2 auf der Projektwebseite www.bildung-amberg.de in Endversion eingesehen werden könne.

5 Sonstiges

Abschließend wies Herr John darauf hin, dass Bildungschancen im Erwachsenenalter nicht ausgenutzt würden. Zur Förderung lebenslangen Lernens werde aktuell das Projekt 'Bildungsportal Bayern' unter dem Dach des Volkshochschulverbandes durchgeführt. Die Stadt an dieses träger-, institutionen- und regionenübergreifende Portal für Weiterbildung und Bildungsberatung anzukoppeln, werde im Zuge der Bildungsleitplanung verfolgt und sei auch für den Bereich der beruflichen Qualifizierung interessant.

Darüber hinaus finde am Samstag, 11.02.2012, die 2. Amberger Bildungskonferenz mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung im Beruflichen Schulzentrum statt. Es ergeht noch eine gesonderte Einladung.

Herr John bedankte sich für die intensive und anregende Diskussion und verabschiedete sich von den Teilnehmern.

Für das Protokoll:

Dipl.-Pol. Daniela Lamprecht
BASIS-Institut Bamberg