

Fachkräftereport für die Region Hochrhein-Bodensee

Zahlen, Strategien und Leitlinien



Die aktuelle Geschäftslage der Unternehmen im IHK-Bezirk Hochrhein-Bodensee ist hervorragend. Die Geschäftserwartungen für die kommenden Monate sind zwar leicht eingetrübt, dem Kampf um qualifizierte Fachkräfte tut dies jedoch keinen Abbruch. Als Reaktion wollen die Unternehmen der Region stärker ausbilden, die Belegschaften mehr weiterbilden und die eigene Arbeitgeber-Attraktivität erhöhen.

Inhalt

Fachkräftereport für die Region Hochrhein-Bodensee

Fachkräfte gesucht	3
Bedarf steigt weiter	5
Strategien der Unternehmen	6
Rahmenbedingungen verbessern	7
Fazit	8
Welche konkreten Tipps kann Ihnen Ihre IHK geben?	9
Regionales Wissen	9
Altersstruktur im Unternehmen	9
Ausbildung	9
Weiterbildung	10
Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen	10
Betriebliches Gesundheitsmanagement	10
Kooperation mit Hochschulen	10
Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland	11
Aufbau einer Arbeitgebermarke	11
Bildungspartnerschaften	11
Welche wirtschaftlichen Empfehlungen hat die IHK in Bezug auf die Vermeidung eines Fachkräftemangels?	12
Arbeitsmarkt	12
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	13
Schulen und Hochschulen	14
Betriebliche Ausbildung	15

Fachkräfte gesucht

Die Nachfrage nach Arbeitskräften liegt auf einem Rekordniveau, die Zahl der offenen Stellen ist so hoch wie niemals zuvor. Und auch in der Region Hochrhein-Bodensee liefert die im September 2011 durchgeführte Unternehmensumfrage der IHK Hochrhein-Bodensee die Bestätigung: In der Region fehlen den Unternehmen zusehends die Fachkräfte. So geben momentan drei von fünf Unternehmen an, derzeit offene Stellen nicht besetzen zu können. Ein Votum, das in seiner Höhe deutlich über dem Landesschnitt von rund 45 Prozent liegt und dessen Unterschied in Teilen auch in der Grenzlage zum Schweizer Arbeitsmarkt begründet sein dürfte.

Bei der Analyse der einzelnen Bereiche zeigt sich dabei, dass die Zahl der unbesetzten Stellen im Bereich Handel und Dienstleistungen besonders groß ist. So gelingt es aktuell nur rund einem Drittel der Handels- und Dienstleistungsunternehmen, alle offenen Stellen zu besetzen. Etwas leichter tut sich die Industrie. Hier sind es immerhin noch rund 47 Prozent der Betriebe, die das Personal, das sie suchen, auch finden und einstellen können (vgl. Abb. 1).



Fachkräfteengpass nach Wirtschaftsbereichen

Region

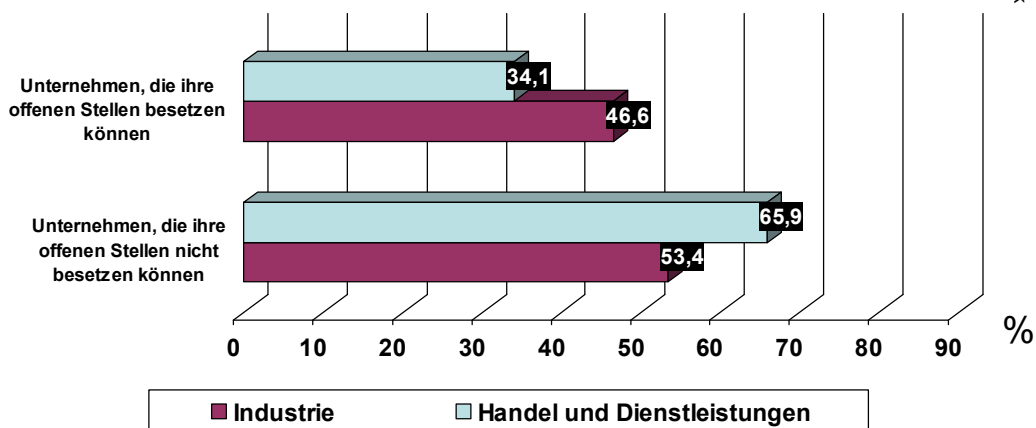


Abbildung 1

Die Zahl der offenen Stellen pro Betrieb variiert dabei sehr stark. Im Bereich Handel und Dienstleistungen sind es ganz überwiegend (rund 78 Prozent) ein bis maximal drei offene Stellen pro Unternehmen. In der Industrie dagegen sind es häufig aber auch mehr Stellen, die von den Betrieben nicht besetzt werden können (vgl. Abb. 2).

Anzahl offener Stellen in den Unternehmen?

Region: Wirtschaftsbereiche

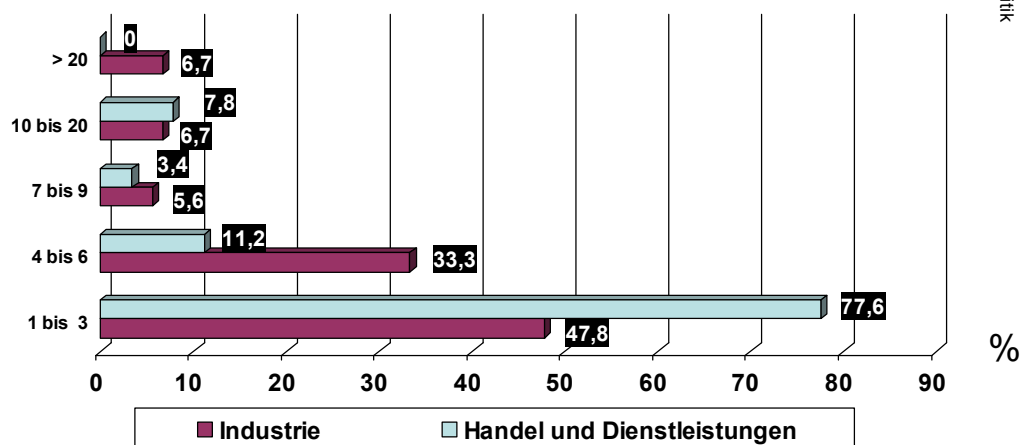


Abbildung 2

Die von den Betrieben der Region dringend benötigten Qualifikationen variieren ebenfalls sehr stark. So werden im Bereich Handel und Dienstleistungen überwiegend kaufmännische Fachkräfte, aber auch technische Fachkräfte mit einer fundierten Berufsausbildung sowie sonstige Hochqualifizierte gesucht. Und selbst an gering qualifizierten Arbeitskräften mangelt es. Die Suche in der Industrie ist dagegen überwiegend auf hoch qualifizierte technische Fachkräfte sowie technische Fachkräfte mit einer fundierten Berufsausbildung ausgerichtet. Selbst sonstige hoch qualifizierte Fachkräfte fehlen. Kaum Probleme bereitet den Unternehmen in diesem Bereich dagegen die Suche nach kaufmännischen Fachkräften (vgl. Abb. 3).



Welche Fachkräfte (FK) fehlen?

Region: Wirtschaftsbereiche (Mehrfachantworten möglich)

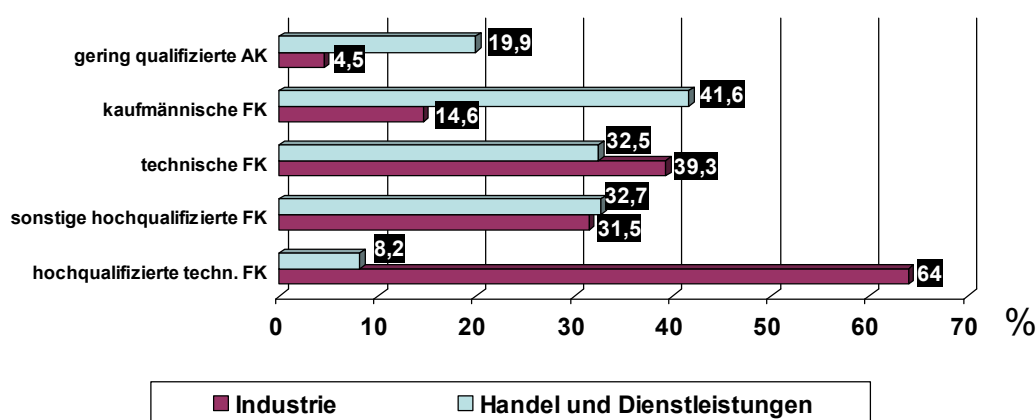


Abbildung 3

Bedarf steigt weiter

Und die Zahl der geplanten Neueinstellungen zeigt weiter nach oben. So rechnen rund 27 Prozent aller Unternehmen mit weiter steigenden Beschäftigtenzahlen in ihren Betriebsstätten vor Ort. Im Handel und Dienstleistungsbereich sind dies sogar mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Betriebe. Der Großteil aller Unternehmen, rund 64 Prozent, geht von einer gleichbleibenden Mitarbeiterzahl für die kommenden zwölf Monate aus. An einen Stellenabbau denken immer weniger Unternehmen: gerade noch rund 9 Prozent und damit so wenig wie seit einem Jahr nicht mehr (vgl. Abb. 4). Die Tendenz scheint damit klar zu sein. Die Unternehmen müssen sich damit abfinden, dass sich der Markt für Fachkräfte langsam vom Nachfrager- zum Anbietermarkt entwickelt. Die Unternehmen sind es, die sich in Zukunft noch stärker um die Fachkräfte bemühen müssen. Diese für das eigene Unternehmen zu gewinnen und die Begeisterung für das Unternehmen aufrechtzuerhalten, wird die Herausforderung darstellen.

Erwartete Beschäftigungsentwicklung (vor Ort)

Region: Wirtschaftsbereiche

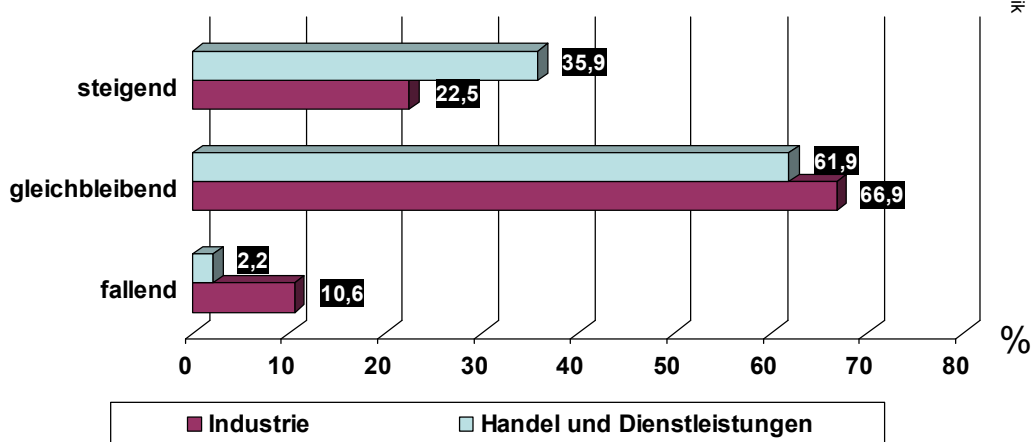


Abbildung 4

Strategien der Unternehmen

Reagieren wollen die Betriebe aller Branchen auf diesen Mangel in erster Linie mit einer verstärkten Aus- und Weiterbildungstätigkeit. Aber auch die Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität rückt stark in das Bewusstsein der Unternehmen. Weitere Strategien betreffen die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die verstärkte Beschäftigung respektive Einstellung von älteren Arbeitnehmern. Insbesondere für die Industrieunternehmen sind auch Rationalisierungsmaßnahmen ein Thema ebenso wie die aktive Suche nach gut ausgebildeten jungen (technischen) Fachkräften im Ausland. Gerade die Länder Süd- oder Osteuropas mit einer relativ hohen Jugendarbeitslosigkeit könnten dabei in den Fokus rücken. Eine Verringerung der Produktion oder des Services sowie die Verlagerung von Tätigkeiten ins Ausland aufgrund des Fachkräftemangels stehen bei den regionalen Unternehmen dagegen bisher so gut wie nicht auf der Agenda (vgl. Abb. 5).



Geplante Strategien der Unternehmen?

Region: Wirtschaftsbereiche (Mehrfachantworten möglich)

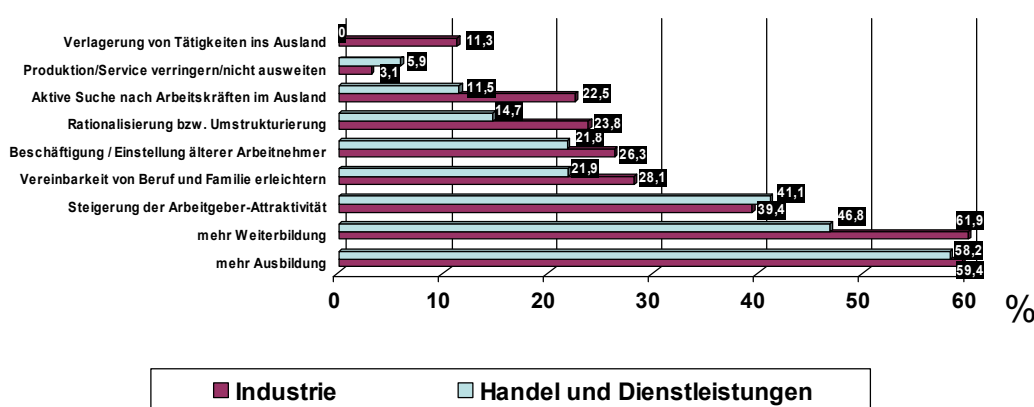


Abbildung 5

Rahmenbedingungen verbessern

Neben den notwendigen eigenen Anstrengungen zur Fachkräftesicherung sehen die Unternehmen aber auch Verbesserungsbedarf in einigen Rahmenbedingungen. Allen voran ist dabei die Verbesserung der Qualifikation der Schulabgänger für die Berufsausbildung das am häufigsten genannte Anliegen (62,7 Prozent). Angesichts immer weiter sinkender Schulabgängerzahlen erscheint es ein Gebot der Stunde, möglichst jeden Jugendlichen in der Schule für eine Berufsausbildung fit zu machen und somit auch das erfolgreiche System der dualen Ausbildung zu stärken. Des Weiteren wird von den Unternehmen in der Region auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausbauen zu können, beispielsweise durch entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort oder eine Ermöglichung der Pflege von Angehörigen, als hilfreich angesehen. Für die Industrieunternehmen könnten auch Erleichterungen zur Einstellung ausländischer Fachkräfte den Engpass abmildern. Insbesondere die Unternehmen aus dem Handel und Dienstleistungsbereich sehen überdies bei den Agenturen für Arbeit noch Potenzial zur besseren Vermittlung von Arbeitskräften (vgl. Abb.6).

Welche Rahmenbedingungen würden den Unternehmen bei Fachkräftesicherung helfen?

Region: Wirtschaftsbereiche (Mehrfachantworten möglich)

Standortpolitik

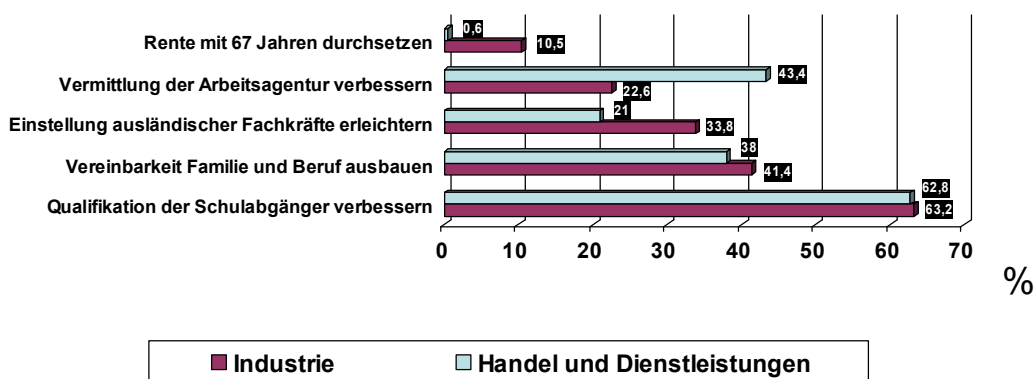


Abbildung 6

Fazit

Bei Betrachtung aller Fakten scheint klar zu sein: der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist in unserer Region angekommen und er wird sich verschärfen. Die Unternehmen sind also gut beraten, sich des Themas anzunehmen und die erfolgversprechendste Strategie zur Sicherung der benötigten Arbeitskräfte anzueignen. Um aber die in der Region fehlenden Fachkräfte anzuwerben, bedarf es der Anstrengung aller Akteure, denn wichtige Rahmenbedingungen können nur durch die Politik beeinflusst werden. Und auch weitere regionale Kooperationen der Unternehmen in der Region müssen gesucht werden. Schlussendlich ist die Wettbewerbsfähigkeit der Region ein Anliegen aller: der Unternehmer, der Mitarbeiter, der Kommunen und der Politik.

Welche konkreten Tipps kann Ihnen Ihre IHK geben?

Der Trend ist eindeutig: Der demografische Wandel wird dafür sorgen, dass das verfügbare Fachkräftepotenzial weiter sinkt und es bei einigen Qualifikationen zu einem Fachkräftemangel kommen wird. Doch was kann ein Unternehmen aktiv tun, um in diesem Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können? Die IHK Hochrhein-Bodensee möchte Sie bei dieser Herausforderung unterstützen. Im Folgenden finden Sie zehn Tipps, die Ihnen helfen können, auch zukünftig Personal zu finden, um Ihre Unternehmensziele weiter erfolgreich umsetzen zu können.

[1] Regionales Wissen

Bis 2025 wird sich das Fachkräfteangebot bundesweit um rund 2,6 Prozent verringern. Ohne die Erhöhung des Renteneintrittsalters würde sogar ein Rückgang des Angebots um bis zu 400 000 Fachkräfte, d. h. um zehn Prozent, drohen. Die Webanwendung „Fachkräftemonitor 2025“ gibt Auskunft über die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften bis zum Jahr 2025 in 14 Branchen und 50 Berufsgruppen in Baden-Württemberg und in den zwölf IHK-Regionen. Sie bietet Unternehmen Hinweise darüber, mit welchen Entwicklungen sie bis dahin rechnen müssen. Obwohl der demografische Wandel erst nach 2020 mit seiner ganzen Wucht zuschlagen wird, kommt es in vielen Berufen auch schon weit vor dem Jahr 2020 zu erheblichen Fachkräftengpässen. Machen Sie sich ein Bild über das zukünftige Fachkräfteangebot in der Region Hochrhein-Bodensee unter <http://www.bw.ihk.de/wa/>, um die Weichen zur Fachkräftesicherung für Ihren Betrieb rechtzeitig adäquat stellen zu können.

[2] Altersstruktur im Unternehmen

Wissen Sie, wie die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen insgesamt und in den Abteilungen im Speziellen aussieht? Unternehmen, deren Altersstruktur ausgewogen ist und die einen Plan haben, wie das Wissen der älteren Mitarbeiter vor deren Ausscheiden an die jüngeren Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden kann, haben Vorteile. Die Kontinuität ist gewahrt und selbst bei Kreditwürdigkeitsprüfungen kann mit solchen Informationen auch positiv gepunktet werden.

[3] Ausbildung

Sie möchten ausbilden? Eine gute Entscheidung! Denn damit sichern Sie sich Ihren Fachkräftenachwuchs für die Zukunft.

Die duale Ausbildung trägt wesentlich zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Die Aufrechterhaltung eines hohen Niveaus der Ausbildung ist ein ständiges Anliegen der deutschen Industrie- und Handelskammern. Die Industrie- und Handelskammern sind die zuständige Stelle für die kaufmännische und gewerblich-technische Berufsausbildung in ihren Mitgliedsbetrieben und allen anderen Betrieben, die nicht handwerkliche Betriebe sind. Die IHK Hochrhein-Bodensee bietet rund 300 Ausbildungsberufe an. Kontaktieren Sie unsere Ausbildungsberater/-innen. Sie beraten Sie gerne vor Ort in Ihrem Betrieb. Erste Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter http://www.konstanz.ihk.de/berufliche_bildung/ausbildung/beratung/991206/einstiegtipps.html.

[4] Weiterbildung

Fachkräfte können Sie sich im eigenen Betrieb durch konsequente Weiterbildung aufbauen. Um auch den gesteigerten Anforderungen an die verfügbare Technik gerecht zu werden, ist lebenslanges Lernen längst keine Zukunftsmusik mehr. Um das richtige Angebot für Ihre Mitarbeiter/-innen zu finden, stehen Ihnen unsere Weiterbildungsberaterinnen gerne zur Verfügung. Weitführende Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter http://www.konstanz.ihk.de/berufliche_bildung/weiterbildung.

[5] Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen

Unternehmen, die eine familienfreundliche Personalpolitik verfolgen, steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei steht nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern im Fokus, sondern genauso die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Weitergehende Informationen und Anregungen zu diesem Thema haben wir für Sie auf unserer Homepage bereitgestellt unter <http://www.konstanz.ihk.de/standortpolitik/familie/>.

Die IHK Hochrhein-Bodensee engagiert sich auch in den Lokalen Bündnissen für Familie in den Landkreisen. Landkreisspezifische Informationen zu Betreuungsangeboten und Anlaufstellen finden Sie für die Landkreise Lörrach und Waldshut unter <http://www.familien-plus.de/> und für den Landkreis Konstanz unter <http://www.lebenimlandkreiskonstanz.de/>.

[6] Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine gesunde Belegschaft ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Betriebliche Gesundheitsförderung trägt dazu bei, krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu reduzieren und die Motivation der Mitarbeiter im Betrieb zu erhöhen. Informationen zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es zahlreiche. Unter http://www.konstanz.ihk.de/standortpolitik/Betriebliches_Gesundheitsmanagement/ haben wir einige Informationen für Sie bereitgestellt.

[7] Kooperation mit Hochschulen

Die Universität Konstanz, die Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach sowie die Hochschule Konstanz für Technik, Wirtschaft und Gestaltung bilden exzellente Fachkräfte für spätere Aufgaben in der Wirtschaft aus. Partizipieren auch Sie davon! Gehen Sie auf die Professoren zu und kommen Sie in Kontakt mit Studierenden. Möglichkeiten gibt es viele: Praktikumsplätze, Bachelor- und Masterarbeitsthemen, Hochschulsponsoring etc. bieten Chancen, frühzeitig mit zukünftigen Arbeitnehmern in Kontakt zu kommen.

Die Hochschulen der Region finden Sie im Internet unter <http://www.dhbw-loerrach.de/>, <http://www.uni-konstanz.de/willkommen/> und <http://www.htwg-konstanz.de/>.

[8] Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland

Was bei der Anstellung von ausländischen Fachkräften zu beachten ist, darüber gibt ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit Auskunft unter <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB7-Beschaeftigung-ausl-AN.pdf>.

Bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland hilft Unternehmen die zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bonn (http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html).

Über das Netzwerk der Außenhandelskammern können interessierte Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften ebenfalls Unterstützung finden. So bietet die Deutsche Handelskammer für Spanien zahlreiche Angebote, um bei der Suche nach qualifiziertem Personal in Spanien fündig zu werden (<http://www.ahk.es/beruf-und-weiterbildung/personalservices/unternehmen/vakanzen-in-deutschland/>).

Und im Bereich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse arbeitet die IHK-Organisation daran, dass die Fachabschlüsse ausländischer Bewerber schon bald durch die IHK zuverlässig mit deutschen Abschlüssen verglichen werden können.

[9] Aufbau einer Arbeitgebermarke

Unternehmen mit einem bekannten Namen oder mit bekannten Produkten haben bei der Personalauswahl Vorteile. Diese Bekanntheit kann man sich bei Arbeitnehmern auch durch den Aufbau einer positiven Arbeitgebermarke erarbeiten. Und gerade die Strukturen von kleinen und mittelständischen Unternehmen bieten hierbei Vorteile, die für Fachkräfte sehr attraktiv sind. Der gezielte Aufbau einer Arbeitgebermarke und deren Vermarktung – inklusive aller zielgruppenspezifischen (Online-)Vermarktungskanäle – wird insbesondere für kleine Unternehmen immer wichtiger.

[10] Bildungspartnerschaften

Kommen Sie frühzeitig in Kontakt mit Schülerinnen und Schülern und sensibilisieren Sie diese für die in Ihrem Unternehmen vorkommenden Berufsbilder und Ausbildungsberufe. So sorgen Sie dafür, dass Jugendlichen noch während der Schulzeit Ihr Unternehmen und die gebotenen Berufsmöglichkeiten kennenlernen. Hierzu gibt Ihnen eine Bildungspartnerschaft zwischen einer weiterführenden allgemeinbildenden Schule und Ihrem Unternehmen den entsprechenden Rahmen. Wie solch eine Partnerschaft aussieht und wie sie konkret gestaltet werden kann, können Sie gerne von uns erfahren. Die Industrie- und Handelskammer unterstützt mit einem kompetenten Team den Ausbau und die Förderung von Bildungspartnerschaften. Die IHK-Mitarbeiter kümmern sich um die Vermittlung, Begleitung und Ausgestaltung von Kooperationen zwischen Schulen und deren Partnerbetrieben. Wenn Ihr Unternehmen Interesse an einer Bildungspartnerschaft hat, dann kontaktieren Sie unsere Ansprechpartner oder schicken Sie den Erfassungsbogen für Schulen oder für Unternehmen an uns.

Sämtliche Informationen zu diesem Thema finden Sie auf unserer Homepage unter http://www.konstanz.ihk.de/berufliche_bildung/schuwi/Bildungspartnerschaften_zwischen_Schulen_und_Unternehmen/.

Welche wirtschaftspolitischen Empfehlungen hat die IHK in Bezug auf die Vermeidung eines Fachkräftemangels?

(Quelle: Wirtschaftspolitische Positionen 2011 der IHK-Organisation)

Um zusätzliche Potenziale im Bereich der Fachkräfte erschließen zu können, müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Diese zu setzen ist Aufgabe der Politik. In folgenden Bereichen sehen wir als IHK-Organisation konkreten Handlungsbedarf:

[1] Arbeitsmarkt

Die Politik sollte Rahmenbedingungen setzen, die es ermöglichen, den positiven Trend am Arbeitsmarkt fortzusetzen und die Fachkräftebasis zu sichern.

Folgende Leitlinien müssen aus Sicht der IHK das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- § **Potenziale nutzen:** Zur Fachkräftesicherung muss die Erwerbsbeteiligung steigen. Dies gilt – trotz bereits erkennbarer positiver Entwicklung – für Ältere und für Eltern. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre darf nicht infrage gestellt werden. Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenso wichtig wie Aus- und Weiterbildung. Zur besseren Integration ausländischer Fachkräfte bedarf es ferner eines vereinfachten und transparenten Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse.
- § **Zuwanderung erleichtern:** Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte muss Bestandteil eines Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung sein. Kurzfristig sollte die Bruttoeinkommensgrenze zur Niederlassung Hochqualifizierter auf 40 000 Euro abgesenkt werden. Die Vorrangprüfung sollte entfallen – zumindest bei Mangelberufen. Ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen muss der Arbeitsmarktzugang weiter erleichtert werden. Mittelfristig sollte eine gezielte und flexible Zuwanderungssteuerung über ein Punktesystem etabliert werden, das Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse erfasst. Zusätzlich sollte im Ausland stärker für den Arbeits- und Studienort Deutschland geworben werden. Die EU-Freizügigkeit ab 1. Mai 2011 eröffnet neue Arbeitskräftepotenziale, die nicht durch zusätzliche Regulierungen beschränkt werden sollten.
- § **Arbeitskosten senken:** Zur Entlastung des Faktors Arbeit sollten die Beiträge zur Kranken- und zur Pflegeversicherung vom Arbeitseinkommen abgekoppelt werden. Mindestlöhne steigern die Arbeitskosten und können die Beschäftigungschancen gerade gering Qualifizierter schmälern. Werden staatliche Transfers geleistet, müssen diese Anreize zum Eigenbeitrag und möglichst zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit setzen.
- § **Flexibilität erweitern:** Der Kündigungsschutz sollte erst in Betrieben mit über 20 Beschäftigten gelten. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags muss alternativ zum Kündigungsschutz eine angemessene Abfindungszahlung vereinbart werden können. Sachgrundlos befristete Beschäftigung sollte generell für vier Jahre möglich sein. Die Zeitarbeit darf nicht mit neuen Regulierungen eingeschränkt werden.

- § **Arbeitsmarktpolitik effizienter gestalten:** Das Arbeitslosengeld sollte maximal zwölf Monate gewährt werden – auch um die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu unterstützen. Die Arbeitsförderung ist generell zu straffen und auf nachweislich wirksame Instrumente zu reduzieren. Die Vermittlungstätigkeit muss trotz erreichter Verbesserungen insgesamt noch effizienter und betriebsnäher werden. Die Aktivierung Arbeitsloser für den ersten Arbeitsmarkt muss klar Vorrang vor Programmen öffentlicher Beschäftigung haben – diese dürfen nicht in Konkurrenz zur gewerblichen Wirtschaft stehen.

[2] Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geprägt vom Primat der Qualität bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, können zusätzliche Beschäftigungspotenziale erschlossen werden.

Folgende Leitlinien müssen aus Sicht der IHK das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- § **Flexibilität verbessern:** Der Ausbau der Kinderbetreuung muss zügig vorangehen. Zudem müssen sich die Kita-Öffnungszeiten stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Das gilt auch an Wochenenden und in den Ferien. Andernfalls laufen Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – ins Leere.
- § **Qualität und Vielfalt fördern:** Die öffentliche Förderung könnte mittelfristig über ein Gutscheinsystem umgesetzt werden. Eltern erhalten für ihre Kinder Betreuungs- und Bildungsgutscheine und lösen diese in anerkannten – auch privat-gewerblichen – Einrichtungen ein, egal ob Kita oder Tagesmutter. So unterstützen sie direkt Anbieter mit hoher Qualität, fördern Wettbewerb und damit auch den Eintritt privatwirtschaftlicher Träger und Anbieter.
- § **Bürokratie abbauen:** Oftmals behindert eine restriktive Gesetzgebung die Vereinbarkeit – bei der Kinderbetreuung häufig durch Landesgesetze. So sollten die Kindergartenzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden. Das erhöht die Flexibilität und entlastet Eltern und Betriebe.
- § **Schule nicht aus dem Blick verlieren:** Fehlende Ganztagschulen, mangelnde Nachmittagsbetreuung in Horten oder unzureichende Angebote in den Schulferien machen es Eltern von Grundschulkindern und Betrieben schwer, gerade beim Übergang von Kita zur Schule. Funktionierende Ganztagsbetreuung muss flächendeckend angeboten werden, damit mehr Eltern am Wirtschaftsleben teilnehmen können. Das lindert zudem den Fachkräftemangel in den Unternehmen.
- § **Pflege in den Blick nehmen, Information bieten:** Flexible, freiwillige Lösungen zwischen Betrieben und Mitarbeitern sind der richtige Ansatz, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für beide Seiten gewinnbringend zu erreichen. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit dem Netzwerkbüro im DIHK hilft mit guten Beispielen und Informationen. Gesetzliche Regelungen belasten dagegen die Betriebe.

- § **Vereinbarkeit ist Schlüssel zur Erwerbsbeteiligung:** Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen und wenige Frauen in Führungspositionen beruhen vor allem auf häufigeren, längeren Erwerbsunterbrechungen, mehr Teilzeitarbeit sowie der Wahl spezifischer Berufsbranchen von Frauen. Eine gelungene Vereinbarkeit, die eine kontinuierlichere Erwerbsbeteiligung ermöglicht, sowie die Förderung eines breiten Berufsspektrums von Frauen sind der richtige Weg. Gesetzliche Vorgaben wie etwa Frauenquoten schränken die betriebliche Entscheidungsfreiheit ein und wirken so negativ auf die Betriebe.

[3] Schulen und Hochschulen

Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist geprägt durch die Qualität der Bildung ihrer Mitarbeiter. Eine hohe Bildungsqualität ist ein wichtiger Standortfaktor. Zudem müssen aufgrund der demografischen Entwicklung sämtliche Bildungspotenziale ausgeschöpft werden.

Folgende Leitlinien müssen aus Sicht der IHK das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- § **Lernen im Vorschulbereich fördern:** Frühkindliche Bildung schafft eine gute Basis für den Lernerfolg in der Schule und für die spätere Ausbildungsreife. In weiten Teilen der Wissenschaft wird eine einjährige Vorschulzeit als wichtiger Bestandteil eines erfolgreichen Bildungs- und Beschäftigungswegs gesehen. Die Sprachförderung ist weiter zu verbessern. Spätestens bei Schuleintritt müssen alle Kinder die deutsche Sprache beherrschen.
- § **Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaft intensivieren:** Die Zusammenarbeit der Schulen und Lehrer mit Betrieben stärkt die Berufs- und Studienorientierung der Schulabgänger und hilft, die Ausbildungsreife zu verbessern.
- § **Ganztagschulen verstärkt ausbauen:** Ganztägige und vielfältige Lernangebote verbessern die individuelle Förderung und so die Leistungen der Schüler. Die Entwicklung und Ausschöpfung besonderer Talente kann in der Schule, z. B. mit externen Partnern (MINT-Initiativen, Sportvereine), besser gelingen.
- § **Naturwissenschaftlich-technische Bildung stärken:** Zur Sicherung des Fachkräftepotenzials ist insbesondere eine gute naturwissenschaftlich-technische Bildung in den Schulen wichtig.
- § **Qualität der Hochschullehre steigern:** Die Bologna-Reform zielt darauf, die Studenten auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und international besser vergleichbare Bachelor- und Masterabschlüsse einzuführen. Es liegt daher im Interesse der Wirtschaft, sie konsequent umzusetzen. Integrierte Praxisphasen und die Beteiligung von Praktikern aus Unternehmen müssen erhöht werden. Ein flächendeckendes Diploma Supplement zum Hochschulzeugnis würde der Wirtschaft die Qualifikationen der Bewerber verdeutlichen. Mehr berufsbegleitende und duale Studiengänge sind der richtige Weg. Übergänge von der beruflichen Bildung an die Hochschule müssen erleichtert und Vorqualifikationen angerechnet werden.

- § **Ökonomische Bildung verbessern:** Die von der Wirtschaft erarbeiteten Standards für ökonomische Bildung sollten als Grundlage für neue Lehrpläne dienen. Im Wirtschaftsunterricht und im Studium müssen Chancen und Risiken der Berufsperspektive „Unternehmertum und Selbstständigkeit“ dargestellt werden.
- § **In die Qualität der Bildungsangebote investieren:** Die Qualität von Ausbildung und Studium sind die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit von morgen. Die vereinbarten Bildungsinvestitionen von sieben Prozent des BIP müssen vermehrt in Qualitätssicherung investiert werden. Schulen und Hochschulen müssen größere Verantwortung für die Qualität ihrer Leistungen übernehmen.

[4] Betriebliche Ausbildung

Der Erfolg der Ausbildung beruht auf der Praxisnähe unseres dualen Systems. Um diesen Weg weiterhin erfolgreich gehen zu können, muss nicht zuletzt auch die Ausbildungsreife der Schulabgänger gewährleistet sein.

Folgende Leitlinien müssen aus Sicht der IHK das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- § **Ausbildungspakt mit neuen Partnern und Schwerpunkten gestalten:** Der bis 2014 verlängerte Nationale Ausbildungspakt setzt mit der Sicherstellung von Ausbildungsreife und der Verbesserung der Berufsorientierung von Schülern neue Schwerpunkte. Bund und vor allem Länder müssen bei diesen Themen substanzielle Fortschritte erzielen, damit die Betriebe ihren Fachkräftenachwuchs mit eigener Ausbildung sichern können. Die IHK-Organisation wird sich dafür einsetzen, dass jede interessierte Schule einen Partner aus der Wirtschaft erhält.
- § **Duale Ausbildung und Partner Berufsschule stärken:** Das IHK-Modell „Dual mit Wahl“ ist Grundlage bei der Gestaltung von Berufen und muss weiter umgesetzt werden. Duale und damit praxisnahe Ausbildung muss angesichts der demografischen Entwicklung Vorrang haben. Vollzeitschulische Ausbildung sollte daher nur noch stattfinden, wenn Bedarf am Arbeitsmarkt nachweisbar ist. Die Unternehmen brauchen als starken und verlässlichen Partner die Berufsschulen, die mit mehr Eigenständigkeit und Verantwortung bei der Lehrerauswahl und Unterrichtsorganisation sowie eigenen Budgets ausgestattet werden sollten.
- § **Hochwertige Prüfungen sichern:** Die duale Ausbildung muss weiterhin mit hochwertigen, praxisnahen und bundeseinheitlichen Prüfungen abschließen. Ehrenamtliches Engagement ist dabei Trumpf, denn es sichert die Qualität der Prüfungen. Eine Überfrachtung des Prüfungsaufwands wäre der falsche Weg. Bei Verwendung von Ausbildungsbausteinen zur Qualifizierung leistungsschwächerer und benachteiligter Jugendlicher muss am Ende eine öffentlich-rechtliche Abschlussprüfung stehen.

- § **Anerkennung ausländischer Abschlüsse verbessern:** Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen sollen künftig ihr Leistungsprofil transparenter machen können. Die IHKs werden sich hier engagieren – zum Nutzen der Migranten und der Unternehmen, die nach Fachkräften suchen.
- § **Duale Ausbildung bestmöglich in Europa positionieren:** Im Deutschen- und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR, EQR) muss das hohe Niveau dualer Ausbildung abgebildet werden. Abitur und Abschlüsse beruflicher Vollzeitschulen dürfen daher nicht oberhalb betrieblicher Abschlüsse einsortiert werden. DQR, EQR und das Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET) müssen einen Mehrwert für die Unternehmen bringen – Arbeitsmarktorientierung, Transparenz und transnationale Mobilität sind hierbei die wichtigsten Kriterien.
- § **Mehr leistungsstarke Schulabgänger für IHK-Ausbildung gewinnen:** Durch aktive Werbung und gemeinsame Aktionen von IHKs, Schulen, Unternehmen und Politik sollten mehr leistungsstarke Jugendliche für den Einstieg in einen betrieblichen Karriereweg gewonnen werden.

Konstanz/Schopfheim, 10. Januar 2012
AG-he

Herausgeber: IHK Hochrhein-Bodensee - Konstanz - Schopfheim
Redaktion: Dr. Alexander Graf - Telefon 07622 3907-213