IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen

Fachkräftereport 2015
für Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Fachkräftemangel als größtes Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung – diese Sorge teilen mittlerweile mehr als 36 Prozent unserer Unternehmen in NRW. Diese Zahl steigt von Jahr zu Jahr. Damit hier endlich eine Kehrtwende stattfinden kann, müssen entscheidende bildungs- und arbeitsmarktpolitische Veränderungen eintreten.

Zum einen muss dafür die berufliche Bildung bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit steigender Studierneigung wieder an Attraktivität gewinnen. Viel zu viele folgen der Vorstellung, ohne Abitur und abgeschlossenes Studium sei eine vollständige Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben nicht wirklich erreichbar. Zudem müssen Jugendliche mit Förderbedarf noch besser als bisher gezielt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden. Zu viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt. Diese Probleme gehen die Industrie- und Handelskammern in NRW im Rahmen ihrer „Agenda 2025 für die berufliche Bildung“ gezielt an.

Eine besondere Herausforderung und Chance gleichermaßen für Wirtschaft und Gesellschaft stellt in den kommenden Jahren zudem der Flüchtlingszustrom dar. Mit Blick auf den demografischen Wandel, sehen die Industrie- und Handelskammern in NRW in den Menschen, die zu uns geflüchtet sind und flüchten werden, eine große Chance, dem Fachkräftemangel zumindest in Teilen entgegenzuwirken. Die Integration der Flüchtlinge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kann und wird dabei nicht von heute auf morgen gelingen. Denn die meisten dieser Schutzsuchenden sind keine ausgebildeten Fachkräfte. Daher ist die Integration von Flüchtlingen eine mehrjährige und anspruchsvolle Aufgabe, bei der die berufliche Qualifizierung dieser Menschen klar im Vordergrund steht. Die Industrie- und Handelskammern in NRW sehen sich hierbei als „zuständige Stelle“ für die berufliche Bildung besonders gefordert.

Der vorliegende „NRW-Fachkräftereport 2015“ stellt auf Basis der Konjunkturumfragen der Industrie- und Handelskammern in NRW die Daten zum Fachkräftebedarf und der -versorgung aus den Rückmeldungen der Unternehmen in aggregierter Form zur Verfügung. Damit kann der Report ein wichtiges Hilfsmittel für die (regionale) politische Diskussion und auch für die Unternehmen ein Indikator für übergreifende Bedarfslagen der Wirtschaft sein. Individuelle Lösungen bedürfen einer guten Datenbasis. Allerdings können Daten und Fakten nicht das Ringen um die konkreten Lösungsangebote vor Ort und Handlungsstrategien in den einzelnen Unternehmen ersetzen.

Die Industrie- und Handelskammern in NRW stehen auf Basis regionaler Bedarfslagen Politik und Wirtschaft als Ratgeber und Unterstützer bei der Fachkräftesicherung zur Verfügung. Sprechen Sie uns gerne an!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ralf Mittelstädt
Hauptgeschäftsführer IHK NRW

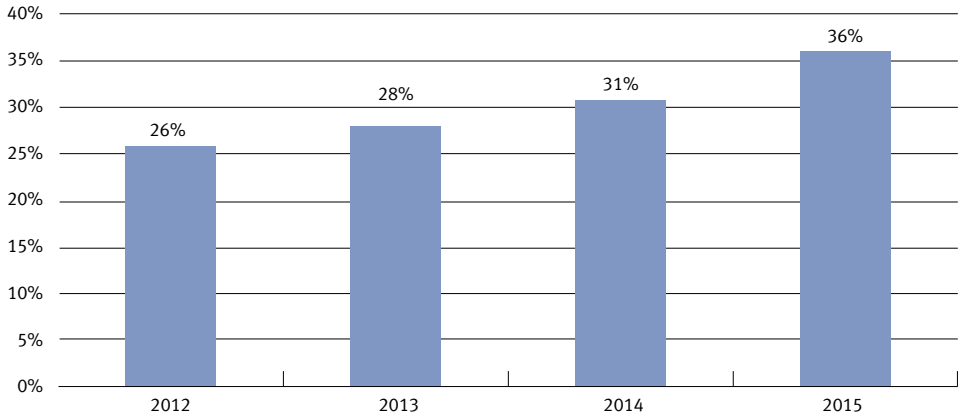
Gregor Berghausen
Federführer Bildung/Fachkräfte NRW

Fachkräftemangel steigt weiter an

Der vorherrschende Trend der Vorjahre ließ sich auch 2015 nicht brechen: Trotz zahlreicher Bemühungen der Unternehmen zur Fachkräftegewinnung haben diese Jahr für Jahr immer stärkere Probleme, ihre Stellen passend zu besetzen. Inzwischen nennen mehr als 36 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als größtes Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Dies ist Höchstwert in NRW seit Beginn der Unternehmensabfrage im Jahr 2010!

Auffällig dabei ist die Diskrepanz zwischen den vorliegenden Rückmeldungen der Unternehmen und den Daten der Agentur für Arbeit - welche unter anderem auch Datenbasis für den IHK-Fachkräftemonitor NRW sind: In der aktuellen Agentur-Statistik zu dem „Verhältnis von Arbeitssuchenden zu angebotenen Stellen“ ist kein flächendeckender Mangel an Fachkräften für Nordrhein-Westfalen erkennbar.

Risiko Fachkräftemangel: Trend der Vorjahre nimmt nicht ab!



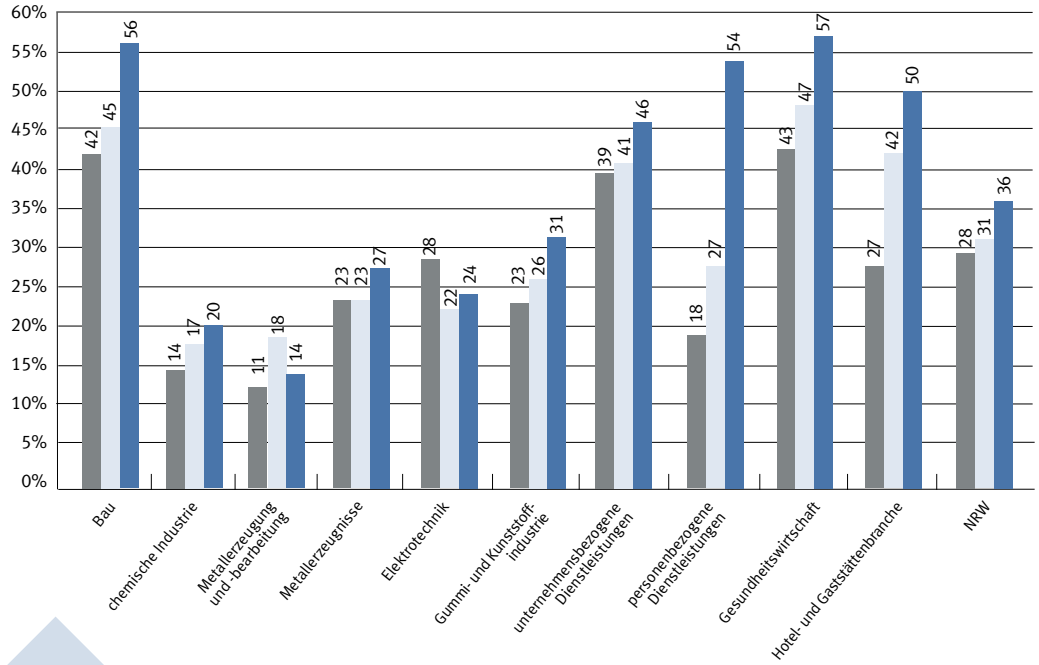
Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen
Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2015, Auswertung für Nordrhein-Westfalen

Bei einer genaueren Betrachtung der vorliegenden Daten zeigt sich jedoch, dass das Problem Fachkräftemangel kein landesweit zu vereinheitlichendes statistisches Phänomen ist, sondern regional und branchenspezifisch unterschiedlich zum Tragen kommt.

Betrachtet man die Entwicklung differenziert nach Branchen, zeigt sich in den vergangenen Jahren immer das selbe Bild: Besonders personalintensive Dienstleistungsbranchen haben die größten Probleme bei der Stellenbesetzung – so auch 2015. Bereiche wie beispielsweise die Gesundheitswirtschaft (57 %), die Bauwirtschaft (56 %) und die Hotel- und Gaststättenbranche (50 %) führen hier wie bereits in den Vorjahren das Branchenranking in Bezug auf den Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen an. Unternehmen in ländlichen Regionen und kleinere mittelständische Unternehmen haben dabei die größten Probleme bei der Stellenbesetzung.

Risiko Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015

Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen
Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2015, Auswertung für Nordrhein-Westfalen



80% der Unternehmen befürchten Folgen durch die demografische Entwicklung

Die sich abzeichnende demografische Entwicklung hat selbstverständlich Folgen für die Unternehmen. Das ist ein eindeutiges Ergebnis, dass sich aus oben stehender Grafik ablesen lässt. Nur ein geringer Anteil der Unternehmen - lediglich 22% - glauben, dass der demografische Wandel auf ihr Unternehmen keine Auswirkungen haben wird. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass ein Anteil von 78% der Unternehmen - das sind fast vier Fünftel! – klar sehen, dass die demografische Entwicklung Folgen für ihr Unternehmen haben wird.

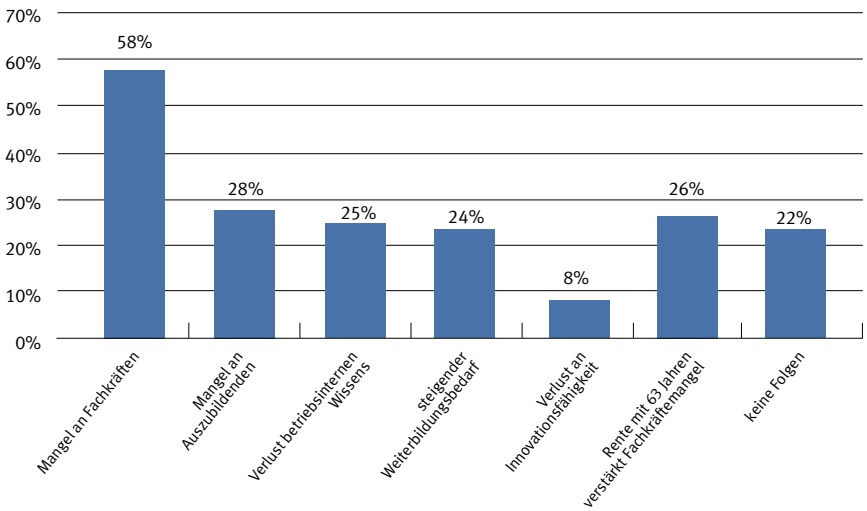
28 % der Unternehmen gehen zukünftig von einem verstärkten Mangel an Auszubildenden aus. Diese Sorge wird durch die zunehmende Anzahl an unbesetzten Lehrstellen am Ausbildungsmarkt in NRW bestätigt. Viele Unternehmen können hier noch kurzfristig auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen reagieren – zum Beispiel mit der Verstärkung ihrer Akquisebemühungen und im Ausbildungsmarketing. Dank dieses Engagements können die schlimmsten Folgen vom Ausbildungsmarkt derzeit noch abgewendet werden.

Probleme bei der Neubesetzung von Stellen bei dem altersbedingten Ausscheiden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind ebenfalls eine Folge des demografischen Wandels. Mit dem

Ausscheiden erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht – so befürchten es 25 % der Unternehmen – betriebsinternes Wissen verloren. Diesen Verlust aufzufangen wird eine Herausforderung für die Unternehmen, an die offenbar mit verstärkter betrieblicher Weiterbildung herangegangen werden soll. 24 % sehen verstärkte Aktivitäten in diesem Bereich als Antwort auf den demografischen Wandel. Nicht zuletzt setzen Unternehmen auf weitere Maßnahmen wie die Einführung eines aktiven Wissensmanagements, mit den Erfahrungswissen gesichert werden soll, oder mit der Bildung altersgemischter Teams.

Während der Verlust der Innovationsfähigkeit offenbar nicht zu befürchten ist – lediglich 8 % der Unternehmen sorgen sich darum – erzeugen manche gesetzgeberische Entwicklungen bei den Unternehmen offenbar Sorgenfalten. 26 % der Unternehmen geben an, dass die Rente mit 63 Jahren den Fachkräftemangel noch verstärken wird. Die Verknappung der Arbeitskapazität durch die Möglichkeit, frühzeitig in den Ruhestand zu gehen, sorgt offenbar für eine zusätzliche Verschärfung der beschriebenen Probleme.

Folgen im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung (Angaben in %)



Mit welchen Folgen im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung rechnen für ihr Unternehmen hauptsächlich.
Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2015, Auswertung für Nordrhein-Westfalen

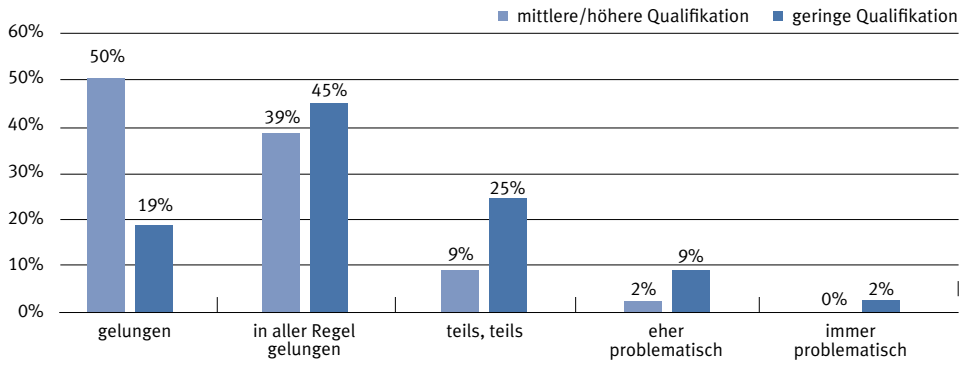
Flüchtlinge: Die Fachkraft von morgen?

Während in den späten sechziger Jahren bis etwa zu Beginn der neunziger Jahre Menschen aus anderen Ländern aktiv als Arbeitskräfte angeworben wurden, erlebt die Bundesrepublik Deutschland seit einigen Jahren einen stetigen Zustrom von Menschen aus den verschiedenen Krisenregionen der Welt, die aus eigenem Antrieb hierher kommen. In diesem Jahr erreicht die Zahl der Flüchtlinge, die in der Hoffnung auf ein besseres Leben gekommen sind, einen neuen, nicht erwarteten Höhepunkt. Ende 2015 sind mehr als 240.000 Flüchtlinge in NRW angekommen - mehr als 175.000 davon befinden sich im erwerbsfähigen Alter.

Für die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird immer deutlicher, dass neben einigen gut ausgebildeten Menschen die überwiegende Zahl der Flüchtlinge nur über geringe bis gar keine unmittelbar verwertbare Qualifikationen verfügt. Zudem befindet sich ein nicht unerheblicher Anteil von Analphabeten unter ihnen. Es wird also Zeit brauchen, bis die ersten Schritte in Richtung sozialer und beruflicher Integration getan sind. Eine große Zahl an Flüchtlingen wird den Unternehmen daher erst später als qualifizierte Nachwuchsfachkräfte zur Verfügung stehen.

Dennoch ist die Bereitschaft der Wirtschaft, Flüchtlinge in den Unternehmen aufzunehmen und sich zu engagieren hoch, wie viele gute Praxisbeispiele und Umfragen belegen. Rund 90 Prozent der bundesweit befragten IHK-Unternehmen beurteilen ihre Erfahrungen bei der Integration von mittel und höher qualifizierten ausländischen Beschäftigten als „gelungen“ (50 Prozent) oder als „in aller Regel gelungen“ (39 Prozent). Bei ausländischen Mitarbeiter/innen mit geringer Qualifikation bewerten zumindest rund zwei Drittel die Integration als „gelungen“ (19 Prozent) oder „in aller Regel gelungen“(45 Prozent). Bei kaum einem Unternehmen verlief der Integrationsprozess „immer problematisch“ (siehe Abb.).

Erfahrungen der Unternehmen bei der betrieblichen Integration von ausländischen Beschäftigten - Unterscheidung nach Qualifikation



Quelle: IHK-Unternehmensbarometer „Ankommen und Dazugehören - Betriebe gestalten Integration“ des DIHK, Herbst 2015, Auswertung für BRD

Die oben erläuterten Ergebnisse beziehen sich auf eine deutschlandweite Befragung. Diese Ergebnisse werden für NRW durch Abfragen in einzelnen IHK-Regionen in NRW bestätigt und machen deutlich, dass die Integration von Flüchtlingen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gelingen kann.

Dieses Engagement der Wirtschaft darf jedoch nicht über die Maße strapaziert werden: Die komplexen und bisweilen sehr langwierigen bürokratischen Verfahren zur Statusfeststellung und Anerkennung der Flüchtlinge erweisen sich derzeit als größtes Hemmnis für die zügige Einbindung der Menschen. Bei fehlender Anerkennung ist jedoch zum Beispiel die Teilnahme an einem Sprachkurs, einem betrieblichem Praktikum oder an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme nicht möglich. Ohne zumindest grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache lässt sich jedoch weder Alltag noch beruflicher Einstieg bewältigen.

Wenn Flüchtlinge zu Fachkräften von morgen werden sollen, dann müssen gerade die Kinder und Jugendlichen so schnell wie möglich in Kindergärten und Schulen aufgenommen werden, damit sie unsere Sprache erlernen und mit unserer Kultur vertraut gemacht werden. Für junge Erwachsene werden berufsbezogene Integrations- und Sprachkurse mit dem Abschlusslevel B2 benötigt, damit diese sich in dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtfinden können. Zudem ist für diese eine rechtssichere Aufenthaltserlaubnis für die Zeiten der beruflichen Ausbildung und der ersten beruflichen Tätigkeit (3+2 Regelung) erforderlich. Neben Praktika sind theorieentlastete Ausbildungsberufe, die assistierte Ausbildung oder Einstiegsqualifikationen die geeigneten Instrumente für eine zügige berufliche Integration. Bei allen, die über berufliche Erfahrungen verfügen, müssen die im Heimatland erworbenen Abschlüsse und Kompetenzen nach einheitlichen arbeitsmarktnahen Standards erfasst, geprüft und wo es möglich ist, zumindest teilanerkannt werden. Die entsprechenden Verfahren hierzu sind bei den Kammern vorhanden und erprobt.

Die Industrie- und Handelskammern in NRW bieten darüber hinaus mit ihren Regelinstrumenten und Angeboten zur Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung, Anerkennungs- und Ausbildungsberatung, Vermittlung von Ausbildungsstellen sowie zur Qualifizierung und Weiterbildung ein breites Unterstützungsangebot auch für Flüchtlinge. Die in den Regionen zahlreich zur Verfügung gestellten Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze werden Flüchtlingen in dem Rahmen ebenfalls gezielt zur Verfügung gestellt. Der Leitfaden für Unternehmen zur „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“ gibt ebenso erste Antworten auf drängende Fragen wie die Flüchtlingskoordinatoren aller 16 Industrie- und Handelskammern in NRW. Diese sind zukünftig verlässliche Ansprechpartner für Unternehmen und Kooperationspartner.
Um in der Fläche landesweit erfolgreich an der Integration der großen Gruppe an Flüchtlingen arbeiten zu können, wird nun eine landesweite Koordination der zahlreichen Angebote und Aktivitäten für Flüchtlinge durch das Land NRW benötigt. Es muss die hierfür erforderlichen Abstimmungsprozesse koordinieren und auch dort – wo es Lücken gibt - finanzieren, damit die gemeinsamen Anstrengungen effizient umgesetzt werden.

Erste Maßnahmen für junge Flüchtlinge zeigen, dass bei den meisten ein fester Wille und die Bereitschaft vorhanden sind, in der neuen Heimat schnell beruflich Tritt zu fassen und sich zu integrieren. Der Zustrom von Flüchtlingen in unser Land bietet daher eine große Chance für den Fachkräftenachwuchs - gerade in den Branchen und Regionen, die bereits Probleme haben, ausreichend qualifizierten Nachwuchs zu bekommen!

Berufliche Ausbildung – Das Ungleichgewicht in der dualen Berufsausbildung bleibt

Trotz zunehmendem Angebot an Ausbildungsstellen bleibt die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt gleich.

Dank des Engagements der Wirtschaft hat sich die Anzahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse bei den Industrie- und Handelskammern in NRW mit 70.370 Stellen Ende 2015 nahezu auf Vorjahresniveau stabilisiert. Es gab lediglich ein Minus von 0,7 % gegenüber dem Vorjahr. Das ist ein deutlicher Erfolg, denn es ist in diesem Jahr erstmals wieder gelungen, den Rückgang an abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen zu stoppen, welcher in den letzten Jahren durch die Verringerung der Anzahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern in NRW stattgefunden hatte. Diese verringerte Anzahl an Jugendlichen schlägt sich 2015 nicht in der Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen bei den Industrie- und Handelskammern in NRW nieder.

Jedoch bleibt trotz dieser positiven Entwicklung das Problem des mangelnden Fachkräftenachwuchses für die Unternehmen in NRW bestehen. Im Jahr 2015 wurden rund 2.300 mehr Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr durch die Unternehmen in NRW zur Verfügung gestellt. Wie oben bereits erwähnt, blieb die Anzahl an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen jedoch gleich. 6.028 Lehrstellen waren Ende September 2015 noch unbesetzt. Nach wie vor lassen sich offensichtlich die angebotenen Ausbildungsplätze schwierig mit den nachfragenden Bewerberinnen und Bewerber zusammenbringen. Das sogenannte „Matching“, also das Zusammenführen der Wünsche und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber mit den angebotenen Ausbildungsstellen und dem Bedarf der Unternehmen, bleibt ein Problem.

Auch verstetigt sich das Problem des vorherrschenden Akademisierungstrends. Die starke Studierneigung der ohnehin sinkenden Anzahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern nimmt nicht ab. Im Gegenteil: Seit 2013 übersteigt bundesweit die Anzahl der Neu-Studierenden die Anzahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse. Immer mehr Jugendliche

streben hochrangigere Schulabschlüsse mit anschließendem Hochschulstudium an. Die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung schwindet und steht heute mehr denn je im Wettbewerb zu stark verschulten Bildungsalternativen — insbesondere durch die sehr umfangreichen Angebote von privaten und öffentlichen Hochschulen.

Die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt gehen die Industrie- und Handelskammern in NRW mit abgestimmten Handlungsplänen zur Gestaltung der regionalen Ausbildungsmärkte gemeinsam mit den Partnern der regionalen Ausbildungskonsensrunden gezielt an.

Darüber hinaus sind von Seiten des Landes Aktivitäten zur Steigerung der Qualität der schulischen Bildung und Berufsausbildung an den Berufskollegs gefordert. Schulen müssen wieder stärker nach verlässlichen Standards benoten, die allen Beteiligten ausreichend Orientierung über den wahren Leistungsstand gibt. Die Berufsschulen müssen sich zudem wieder stärker auf Bildungsgänge mit arbeitsmarktrelevanten Abschlüssen konzentrieren und eine ortsnahe Beschulung garantieren. Der Trend hin zu den Hochschulen muss gemeinsam gebrochen werden. Denn auch wenn das Gymnasium mittlerweile bundesweit zur Volksschule geworden ist und dadurch eine große Anzahl an Jugendlichen mit Abitur die Studienberechtigung erlangt – für viele dieser jungen Menschen wäre die duale Ausbildung der geeignetere und arbeitsmarktnähere Bildungsweg. Davon zeugt auch die hohe Studienabbrecherquote in Deutschland.

Die „Agenda 2025 für die betriebliche Berufsausbildung in NRW“ der Industrie- und Handelskammern in NRW zeigt viele dieser Herausforderungen auf und dient als gemeinsame bildungspolitische Leitlinie zur Gestaltung der dualen Berufsausbildung in den kommenden Jahren.

Ansprechpartner

IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.
Sophia Tiemann
0211 3670212 · sophia.tiemann@ihk-nrw.de

Industrie- und Handelskammer Aachen
Sabrina Hauck
0241 4460146 · sabrina.hauck@aachen.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland
Klaus Bourdick
02931 878121 · bourdick@arnsberg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
Arne Potthoff
0521 554222 · a.potthoff@ostwestfalen.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Mittleres Ruhrgebiet
Thomas Gdanietz
0234 9113173 · gdanietz@bochum.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg
Dario Thomas
0228 2284148 · dario.thomas@bonn.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold
Martin Raithel
05231 760137 · raithel@detmold.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
Sandra Schröder
0231 5417190 · s.schroeder@dortmund.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf
Clemens Urbanek
0211 3557280
clemens.urbanek@duesseldorf.ihk.de

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg
Nadine Deutschmann
0203 2821289 · deutschmann@niederrhein.ihk.de

Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen
Jessica Hallmann
0201 1892234 · jessica.hallmann@essen.ihk.de

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
Andreas Lux
02331 390205 · lux@hagen.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Jasna Rezo-Flanze
0221 1640620 · jasna.rezo-flanze@koeln.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein
Arnd Thierfelder
02131 9268545 · thierfelder@neuss.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Carsten Taudt
0251 707260 · taudt@ihk-nordwestfalen.de

Industrie- und Handelskammer Siegen
Stephan Jäger
0271 3302315 · stephan.jaeger@siegen.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid
Carmen Bartl-Zorn
0202 2490800 · c.bartl-zorn@wuppertal.ihk.de

Redaktionsteam

Andreas Lux · Südwestfälische IHK zu Hagen
Anke Waldmann · IHK zu Köln
Dr. Matthias Mainz · IHK NRW e. V.
Franz Roggemann · IHK für Essen, Mühlheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen
Sophia Tiemann · IHK NRW e.V.

Links

www.ihk-nrw.de
www.ihk-fachkraefte-nrw.de
www.demografierechner-nrw.de
www.ausbildungsbotschafter-nrw.de

Impressum

IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.

Berliner Allee 12, 40212 Düsseldorf
Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf

Tel.: +49 211 - 36 70 2 - 0
Fax: +49 211 - 36 70 2 - 21

mailto: info@ihk-nrw.de
Internet: http://www.ihk-nrw.de

Präsident:
Ralf Kersting

Hauptgeschäftsführer:
Dr. Ralf Mittelstädt

VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf · Steuernummer: 133/5910/0390

Bildnachweis:
Abenteuer Ausbildung und Abenteuer Weiterbildung –
Fotoausstellungen der IHK Köln, Ahrens + Steinbach

IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen