

Resolution der IHK zu Schwerin zur Fachkräftesicherung in MV

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist aufgrund der demografischen Entwicklung zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen geworden. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Quelle für wettbewerbsfähige Produkte und Leistungen. Fachkräftemangel kann die Wachstumschancen des Standortes Mecklenburg-Vorpommern beeinträchtigen und Unternehmensentwicklungen gefährden.

Wirtschaft und Politik sind bei der Fachkräftesicherung gleichermaßen gefordert. Die Arbeitgeber stehen dabei vor neuen Herausforderungen. Unternehmen befinden sich zunehmend in einem Wettbewerb um Arbeitskräfte, insbesondere um hochqualifizierte Fachkräfte. Sie müssen sich dieser Aufgabe mit neuen Strategien stellen.

Die IHK Unternehmen sehen in folgenden Feldern durch die Politik Handlungsbedarf:

- **Stärkung der frühkindlichen Bildung** durch die individuelle Förderung von Kindern, die Erhöhung der Bedeutung der Sprache im Rahmen der Frühförderung sowie auch der frühen Förderung der Mehrsprachigkeit und die Optimierung des Überganges von der Kindertagesstätte in die Grundschule.
- **Sicherung des Schulabschlusses mit Ausbildungsreife**, indem die allgemein bildende Abschlüsse gesichert und die Ausbildungsreife verbessert werden, die Zahl der Schüler ohne einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Schulabschluss signifikant gesenkt sowie die Berufs- und Studienorientierung zu einer Hauptaufgabe von Schule innerhalb des Schulprofils entwickelt wird.
- **Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung und der Übergangssysteme bedarfsgerecht konzentrieren und steuern**, durch die Entwicklung eines über mehrere Schuljahre angelegten systematischen Konzepts zur Berufs- und Studienorientierung, eine individuelle Berufs- und Studienorientierung im Rahmen der Selbstständigen Schule sowie durch systematische und umfassende regionale Kooperationsstrukturen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung.
- **eine höhere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung** durch Anpassung der Studienangebote der Hochschulen an die Bedarfe der Wirtschaft, Entwicklung wirtschaftsnaher und berufsbegleitender Studiengänge sowie einer verbesserten Einbeziehung der beruflich erworbenen Kompetenzen auf die Hochschulausbildung.

- **Berufsschulsituation, Unterrichtsversorgung und Lehrkräftebedarf optimieren, Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren** durch die nachhaltige Sicherung der Unterrichtsversorgung und deutliche Senkung des Unterrichtsausfalls an den Beruflichen Schulen, die Fortführung der Schulnetzplanung und der Qualitätsentwicklung im Rahmen des Schulentwicklungsprozesses sowie die Erhöhung der Lehrerwochenstunden je Schüler, um in kleineren Klassen mehr Individualität und mehr Qualität zu ermöglichen und so die demografische Entwicklung für den Aufbau einer Bildungsrendite zu nutzen.

Die IHK-zugehörigen Unternehmen werden aufgerufen, für den Fachkräftestandort Westmecklenburg in folgenden Feldern verstärkt aktiv zu werden:

- **Schulen im Bestreben nach mehr Wirtschaftsnähe im Unterricht unterstützen** durch regionale Partnerschaften mit den Schulen und eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft in den Regionen.
- **Perspektiven in der Region aufzeigen** durch das Anbieten von Praktika im Rahmen der Berufsorientierung, der Sicherung der Qualität der Berufsausbildung, der Verbesserung der Übernahmequote nach der Berufsausbildung durch rechtzeitige attraktive und nachhaltige Arbeitsangebote sowie der Sicherung auskömmlicher, leistungsgerechter und marktfähiger Löhne.
- **Angebote für Hochschulabsolventen aufzeigen**, indem wirtschaftsnah, berufsbegleitende Studiengänge gemeinsam mit den Hochschulen des Landes entwickelt und gefördert, attraktive und nachhaltige Arbeitsplätze für Hochschulabsolventen in den Unternehmen angeboten und frühzeitig Kontakte zwischen Hochschulabsolventen und Unternehmen hergestellt werden.
- **Weiterqualifizierung der Beschäftigten in den Betrieben verstärken** durch die Unterstützung der eigenen Weiterbildungsbemühungen der Beschäftigten, der Nutzung der Förderinstrumente von Land, Bund und der Bundesagentur für Arbeit sowie der Nutzung und Weiterentwicklung moderner Weiterbildungsformen wie z.B. E-Learning oder Blended Learning.

Beschluss der Vollversammlung der IHK zu Schwerin.

Schwerin, den 13.04.2011

gez. Hans Thon
Präsident

gez. Ulrich Unger
Hauptgeschäftsführer

Anlage:

Zusatzinformationen zum Thema „Bildung als Grundlage zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Westmecklenburg“

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist aufgrund der demografischen Entwicklung zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen geworden. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Quelle für wettbewerbsfähige Produkte und Leistungen. Fachkräftemangel kann die Wachstumschancen des Standortes Mecklenburg-Vorpommern beeinträchtigen und Unternehmensentwicklungen gefährden.

Die Bildungspolitik des Landes ist dabei eine essenzielle Voraussetzung. Insbesondere wegen der demografischen Entwicklung kommt der Bildung künftig eine deutlich stärkere Bedeutung für die Fachkräfteentwicklung und -sicherung in Mecklenburg-Vorpommern zu. Nur stimmige Rahmenbedingungen ermöglichen den Unternehmen ihr Engagement in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen.

Deshalb beteiligt sich die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin als Interessenvertreterin der regionalen Wirtschaft an der Bildungsdiskussion. Dabei werden die bildungspolitischen Zielstellungen der Landesregierung unterstützt, aber auch dort, wo es aus Sicht der Wirtschaft erforderlich ist, kritisch bewertet und Forderungen erhoben.

Wirtschaft und Politik sind bei der Fachkräftesicherung gleichermaßen gefordert. Die Arbeitgeber stehen dabei vor neuen Herausforderungen. Unternehmen befinden sich zunehmend in einem Wettbewerb um Arbeitskräfte, insbesondere um hochqualifizierte Fachkräfte. Sie müssen sich dieser Aufgabe mit neuen Strategien stellen.

Die IHK Unternehmen sehen in folgenden Feldern durch die Politik Handlungsbedarf:

1. Stärkung der frühkindlichen Bildung:

- Gewährleistung der individuellen Förderung,
- Optimierung der Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte,
- Erhöhung der Bedeutung der Sprache im Rahmen der Frühförderung sowie auch der frühen Förderung der Mehrsprachigkeit,
- Optimierung des Überganges von der Kindertagesstätte in die Grundschule durch eine bessere fachliche und pädagogische Abstimmung der Fachkräfte der Einrichtungen.

2. Sicherung des Schulabschlusses mit Ausbildungsreife:

2.1. allgemeinbildende Abschlüsse sichern und Ausbildungsreife verbessern

- Schulabschluss mit Ausbildungsreife sichern,
- Zahl der Schüler ohne einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Schulabschluss signifikant senken,
- Qualität und Aussagekraft der Schulabschlüsse verbessern,
- Berufs- und Studienorientierung zu einer Hauptaufgabe von Schule innerhalb des Schulprofils entwickeln,
- Schulevaluierung in konkreten Zeitintervallen festlegen und Ergebnisse veröffentlichen,
- Erhöhung der Quantität und Qualität der Ganztagsschulangebote zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die individuelle Förderung,
- Verstärkung der ökonomischen Bildung an den allgemein bildenden Schulen,
- Erhöhung des Praxisbezugs und der Lebensnähe des Unterrichts zur Förderung der Lernbereitschaft und Verbesserung der Sicherheit bei der Berufswahl,
- festes Integrieren erprobter und in der Praxisumsetzung bewährter Projektideen wie den Praxislerntag in den Schulalltag.

2.2. Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung und der Übergangssysteme bedarfsgerecht konzentrieren und steuern

- Entwicklung eines über mehrere Schuljahre angelegten systematischen Konzepts zur Berufs- und Studienorientierung,
- individuelle Berufs- und Studienorientierung im Rahmen der Selbstständigen Schule, die den Jugendlichen eine besonders intensive Vorbereitung auf ihre Berufswahl ermöglicht,
- systematische und umfassende regionale Kooperationsstrukturen und Transparenz im Bereich der Berufs- und Studienorientierung durch Koordinierung der regionalen Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung.

3. eine breite öffentliche und ehrliche Diskussion in der Politik darüber führen, dass in erster Linie der Einzelne für den Erhalt und die Entwicklung seiner Berufsfähigkeit und der damit verbundenen Kenntnisse und Fertigkeiten verantwortlich ist:

- Entwicklung der Eigenverantwortung des Einzelnen in allen Schulstufen,
- Erhöhung des Leistungsgedankens in der Schule,
- Erhöhung der Selbstverantwortung in der beruflichen Bildung,
- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Bildung und Fachkräfteentwicklung durch die Politik,
- Unterstützung der permanenten Weiterbildung durch Unternehmen und Politik,
- die Weiterbildung durch den Arbeitnehmer im Sinne der eigenen Perspektive fordern und anstreben.

4. **eine höhere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung:**
 - Studienangebote der Hochschulen an die Bedarfe der Wirtschaft stärker anpassen,
 - Wirtschaftsnahe und berufsbegleitende Studiengänge entwickeln,
 - Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit von beruflich erworbenen Kompetenzen auf die Hochschulausbildung vorantreiben,
 - verbesserte Einbeziehung der beruflich erworbenen Kompetenzen auf die Hochschulausbildung.

5. **Berufsschulsituation Unterrichtsversorgung und Lehrkräftebedarf optimieren, Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren:**
 - nachhaltige Sicherung der Unterrichtsversorgung und deutliche Senkung des Unterrichtsausfalls an den Beruflichen Schulen (tatsächliche 100%ige Unterrichtsversorgung),
 - Fortführung der Schulnetzplanung und der Qualitätsentwicklung im Rahmen des Schulentwicklungsprozesses,
 - Übergabe eines Budgets für den Einsatz von Fachkräften aus der Praxis für den berufsspezifischen Unterricht unmittelbar an die Berufsschulen,
 - Erhöhung der Lehrerwochenstunden je Schüler, um in kleineren Klassen mehr Individualität und mehr Qualität zu ermöglichen und so die demografische Entwicklung für den Aufbau einer Bildungsrendite zu nutzen.

6. **bedarfsgerechte Bereitstellung von Lehrern an den allgemeinbildenden Schulen und den Berufsschulen:**
 - Permanente und differenzierte Bedarfsanalyse in allen Schularten und Fachgebieten,
 - Entwicklung und Umsetzung eines zukunftsfähigen Lehrerqualifizierungskonzeptes,
 - Optimierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung vor allem von Berufsschullehrern.

Die IHK Unternehmen werden aufgerufen, für den Fachkräftestandort Westmecklenburg in folgenden Feldern verstärkt aktiv zu werden:

1. Schulen im Bestreben nach mehr Wirtschaftsnähe im Unterricht unterstützen

- Regionale Partnerschaften mit den Schulen vereinbaren und umsetzen,
- eng mit den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft in den Regionen zusammenarbeiten,
- die Wirtschaftsnähe im Unterricht durch eigene Beiträge und die Unterstützung der Lehrer erhöhen.

2. Perspektiven in der Region aufzeigen

- Anbieten von Praktika im Rahmen der Berufsorientierung,
- Sicherung der Qualität der Berufsausbildung,
- Verbesserung der Übernahmequote nach der Berufsausbildung durch rechtzeitige attraktive und nachhaltige Arbeitsangebote,
- auskömmliche und leistungsgerechte Löhne sichern,
- Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen durch lebensphasenorientierte Personalentwicklung verbessern,
- Kompetenzen der eigenen Führungskräfte entwickeln, stärken und fördern.

3. Angebote für Hochschulabsolventen aufzeigen

- Wirtschaftsnähe, berufsbegleitende Studiengänge gemeinsam mit den Hochschulen des Landes entwickeln und fördern,
- attraktive und nachhaltige Arbeitsplätze für Hochschulabsolventen in den Unternehmen anbieten,
- Herstellung frühzeitiger Kontakte zwischen Hochschulabsolventen und Unternehmen (z. B. durch Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen, Öffnung der Unternehmen für Werkstudenten, Praktikanten und Diplomanden, Präsenz auf Job-Börsen und Informationsveranstaltungen an den Hochschulen, Duale Studiengänge),
- Nutzung der Branchennetzwerke und der Verbundforschung Wirtschaft-Wissenschaft.

4. Weiterqualifizierung der Beschäftigten in den Betrieben verstärken

- Die eigenen Weiterbildungsbemühungen der Beschäftigten unterstützen (z.B. durch Bildungsfreistellung, Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Finanzierung),
- Nutzung der Förderinstrumente von Land, Bund und der Bundesagentur für Arbeit (z.B. WeGebAU, Bildungsschecks, Bundesprogramm Bildungsprämie, Meister-BaFöG),
- Nutzung und Weiterentwicklung moderner Weiterbildungsformen wie z.B. E-Learning oder Blended Learning.