



Rahmenbedingungen für die Zukunftsfähigkeit des Standorts

Regionalpolitische Positionen | IHK Südlicher Oberrhein



Fachkräfte



Duale Ausbildung

Berufsorientierung an Schulen ausbauen und vereinheitlichen

Die Aktivitäten, Angebote und Projekte zur beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Insbesondere bietet das in Baden-Württemberg 2017 eingeführte Schulfach „Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung“ einen Rahmen zur strukturierten Begleitung im Berufswahlprozess. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat ihr Engagement in diesem Bereich deutlich ausgeweitet. Woran es insgesamt fehlt, ist eine stärkere Strukturierung der Aktivitäten und deren stärkere Fokussierung auf den Übergang von der Schule in den Beruf. Schulische Angebote sind trotz einheitlicher Vorgaben im Bildungsplan noch immer wenig standardisiert. Im Ergebnis hängt es bis heute stark von der jeweiligen Schule bzw. einzelnen Lehrkräften ab, wie intensiv Berufsorientierung stattfindet und wie diese gestaltet wird.

Forderungen

- Berufsorientierung aller Schularten sollte noch mehr entlang definierter Standards stattfinden und insgesamt stärker auf den konkreten Übergang von der Schule in die Arbeitswelt fokussieren. Hierzu sollte ein Schwerpunkt auf die praktische Berufsorientierung gelegt werden, die einen lebensnahen Einblick in Berufsfelder, Unternehmen und Branchen ermöglicht. Die Unternehmen leisten hierzu bereits heute ihren Beitrag, indem sie Praktika aller Art anbieten und ihre Türen für Schulklassen, Betriebserkundungen etc. öffnen. Umgekehrt sollte mehr als bisher die Möglichkeit geschaffen werden, dass sich Betriebe mit ihrem Ausbildungsangebot direkt an den Schulen präsentieren können.

Betriebliche Ausbildung stärken und Schulen mit Betrieben vernetzen

Die betriebliche Ausbildung ist seit Jahrzehnten das Erfolgsmodell des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Sie schafft verlässliche Zukunftschancen für junge Menschen und sorgt gleichzeitig für hervorragend qualifizierte Fachkräfte in den Unternehmen. Die attraktiven Möglichkeiten der Weiterbildung sowie die Durchlässigkeit für Ausbildungsabsolventen:innen in Richtung Studium zeigen darüber hinaus, dass eine Ausbildung keine Einbahnstraße ist.

Laut IHK Fachkräftemonitor Baden-Württemberg fehlen am südlichen Oberrhein aktuell mindestens 7.000 Fachkräfte, darunter 5.000 berufliche Qualifizierte und 2.000 Akademiker:innen. Gleichzeitig besteht statistisch im Bereich der Niedrigqualifizierten ein Bewerberüberhang von rund 10.000. Der Mangel an Auszubildenden hat neben demographischen insbesondere auch gesellschafts- und bildungspolitische Ursachen. Hierzu gehören beispielsweise der Wegfall der verbindlichen Grundschulempfehlung sowie der massive Ausbau vollzeitschulischer Bildungsangebote, die teilweise ihren Ursprung in einer Zeit des Lehrstellenmangels haben, aber nie zurückgefahren wurden. Der Trend zum Gymnasium und mithin zum Studium hält auch deshalb an. Das Image der dualen Ausbildung leidet. Gleichzeitig beklagen Ausbildungsbetriebe immer häufiger eine fehlende Ausbildungsreife von Bewerber:innen. Daher bedarf es einer Offensive für die berufliche Bildung.

Forderungen

1. Gut ausgestattete und baulich moderne berufliche Schulen
2. Ein für die Nachwuchsgewinnung attraktives Berufsbild „Berufsschullehramt“
3. Flächendeckende und verbindliche Aktivitäten an den Gymnasien zur Berufsorientierung (ergänzend zur Studienorientierung) entsprechend dem Bildungsplan
4. Eine verbesserte Ausbildungsreife und die Unterstützung der allgemeinbildenden Schulen bei dieser Aufgabe
5. Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulempfehlung
6. Unterstützung der Ausbildungsbetriebe im Umgang mit dem Bewerbermangel und mit nicht ausbildungsreifen Auszubildenden

Berufliche Schulen zukunftsfest aufstellen

Bedingt durch rückläufige Schülerzahlen in manchen Berufsfeldern und politisch von der Zielsetzung geprägt, knappe Lehrerressourcen effizient einsetzen zu wollen, läuft in Baden-Württemberg seit 2015 der Prozess der sogenannten „Regionale Schulentwicklung“. Kern des Prozesses ist ein durch die Regierungspräsidien moderierter Dialog der Stadt- und Landkreise, die sich in ihrer Rolle als Träger der Berufsschulen über die eventuelle Zusammenlegung oder Verlagerung von Bildungsgängen verständigen sollen. Getrieben wird dieser Prozess durch die Vorgabe, dass Schulklassen, die drei Jahre hintereinander (Teilzeitbereich) bzw. zwei Jahre hintereinander (Vollzeitbereich) die Mindestschülerzahl von 16 unterschreiten, automatisch geschlossen werden. Die IHK hat hierbei im Einzelfall ein Vetorecht, das jedoch nur aufschiebende Wirkung hat.

Das Verfahren ist also vom Grundsatz her darauf angelegt, ein ungesteuertes Wegfallen von Bildungsangeboten zu vermeiden und eine aus Sicht der Gesamtregion sinnvolle Struktur (Bildung von Kompetenzzentren) zu schaffen. Im Ergebnis kam es aber bisher nicht zu einer zukunftsfesten und sinnvollen Struktur der beruflichen Bildungsangebote, sondern lediglich zu Ad-hoc-Abstimmungen bei Unterschreiten der Mindestschülerzahl in einzelnen Klassen. Einerseits mangelt es mitunter am Willen einzelner Schulträger, das Thema gesamthaft zu betrachten. Andererseits hat das Regierungspräsidium, das am ehesten eine regionale Sichtweise einnehmen kann, lediglich eine moderierende Rolle und kann im Zweifel regional sinnvolle Veränderungen nicht durchsetzen.

Insgesamt ist unsere Region, was Internate anbetrifft, vergleichsweise schlecht aufgestellt und kommt deshalb selten als Standort für überregionale Fachklassen in Frage. Dies birgt die Gefahr einer schleichenden Erosion des beruflichen Bildungsangebots.

Forderungen

1. **Personell, baulich und technisch gut ausgestattete Berufsschulen:** Die Berufsschulen sind heute mehr denn je ein wichtiger Standortfaktor für die Wirtschaft. Es muss deshalb gewährleistet sein, dass im ländlichen Raum ein Grundangebot sowohl kaufmännischer als auch gewerblich-technischer Berufsbildung erhalten bleibt. Dies ist gerade für die Heranführung an eine Ausbildung wichtig, etwa bei Schülern ohne Schulabschluss oder mit Migrationshintergrund. Bei spezielleren und investitionsträchtigen Bildungsangeboten muss jedoch gerade im Hinblick auf die Lehrerversorgung der Grundsatz „Qualität vor Nähe“ gelten.
2. **Umsetzung einer regionalen und abgestimmten Strategie:** Die zuständigen Akteure sollten gemeinsam einen regional-strategischen Blick auf das Thema Schulentwicklung und nicht allein eigene Belange oder die Belange einzelner Schulen im Blick haben. Dies beinhaltet auch den konsequenten und koordinierten Ausbau von Internatsplätzen, um Blockbeschulung sinnvoll durchführen und überregionale Fachklassen auch in unserer Wirtschaftsregion ansiedeln zu können.

Arbeitsmarktpolitik

Weibliche Fachkräfte integrieren durch Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeits- und Fachkräfteengpässe sind ein Wachstumsrisiko auch für die regionale Wirtschaft. Alle Potenziale müssen genutzt werden, um diesen entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang gilt es, das Erwerbspotenzial von Frauen, die sogenannte stille Reserve, stärker zu heben. Frauen, die noch nicht oder in geringem Umfang in Teilzeit arbeiten, stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren und in vollzeitnahe Beschäftigung zu bringen, ist ein Ziel. Hier gilt es, die passenden Rahmenbedingungen auch von kommunalpolitischer Seite zu setzen. Gute Strukturen zur Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf sind Voraussetzung für längere Arbeitszeiten bei den Beschäftigten.

Forderungen

- 1. Mit Quantität in der Kinderbetreuung die Vereinbarkeit sichern:** Trotz des umfangreichen Ausbaus der Betreuungsinfrastruktur fehlen Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, im Kindergartenalter, im Grundschulalter sowie in den ersten Jahren auf weiterführenden Schulen. Diese Angebote müssen flächendeckend, auch in ländlichen Gemeinden, umfangreicher zur Verfügung gestellt werden. Die Öffnungszeiten müssen so gestaltet und entsprechend flexibel sein, dass auch Randzeiten abgedeckt werden. Auch die Betreuung während der Ferien und andere Schließzeiten in den Einrichtungen sind eine Herausforderung für Familien. Zudem sind die hohen Kosten der Kinderbetreuung ein zunehmendes Problem. Die steuerliche Absetzbarkeit von Betreuungskosten sollte ausgeweitet werden. Auch für Grundschulkinder sollte diese eingeführt werden.
- 2. Vereinbarkeit bei Pflege und Beruf in den Fokus rücken:** Betriebe sind darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden gute Möglichkeiten finden, um die private Herausforderung der Pflege von Angehörigen zu meistern. Neben der Unterstützung durch die Unternehmen selbst, bedarf es einer gut ausgebauten Pflegeinfrastruktur. Es bedarf einer ausreichenden Zahl an Plätzen in der Tages- wie auch in der stationären Pflege. Hier besteht extremer politischer Handlungsbedarf, gerade auch vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderungen, die auf uns zukommen. Kosten bei den Pflegenden/Mitarbeitenden sollten auch hier durch den Arbeitgeber über einen steuerfreien Pflegezuschuss aufgefangen werden können.
- 3. Diversität/Vielfalt fördern – Politik und Wirtschaft Hand in Hand:** Zur zukünftigen Fachkräftesicherung müssen alle Potenziale genutzt werden. Damit gewinnt das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt an Relevanz. Hier müssen Wirtschaft und Politik Hand in Hand vorgehen, um die Gesellschaft weiter bei diesem Thema zu sensibilisieren. Auch die Bedeutung der gleichberechtigten Aufteilung von „Care“-Aufgaben in den Familien bedarf einer stetig fortgeführten gemeinsamen Anstrengung.

Potenziale An- und Ungelernter heben

An- und ungelernete Beschäftigte und Arbeitsuchende ohne verwertbare Berufsqualifikation stellen vor dem Hintergrund des sich zuspitzenden Arbeits- und Fachkräftemangels eine wichtige Zielgruppe am Arbeitsmarkt dar. Gelingt es, diese zu qualifizieren, kann dies ein signifikanter Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke sein. Die Agenturen für Arbeit verfügen über ein attraktives Förderinstrumentarium, um diesen Personenkreis zu qualifizieren. Die IHK wiederum kann über die Validierung von Kompetenzen oder die Zertifizierung von Teilqualifikationen niederschwellige Qualifizierungsmodelle fördern und Personen auf diese Weise auch in kleineren Schritten in Richtung Berufsabschluss begleiten. Aufgrund der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur gelingt es bisher jedoch zu selten, entsprechende Gruppen bzw. Bedarfe zusammenzuführen und damit den Grundstein für ein Projekt zu legen. Im Ergebnis gehen der Region nicht nur Fachkräftepotenziale, sondern auch Fördermittel verloren, die für Unternehmen eine willkommene Hilfe bei der Bewältigung des Fachkräftemangels darstellen könnten.

Forderungen

Die Qualifizierung An- und Ungelernter sollte im Rahmen einer konzertierten Aktion der regionalen Arbeitsmarktakteure forciert werden. Neben Kammern und Agenturen für Arbeit werben auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften für diese Möglichkeit und ermuntern Unternehmen und Beschäftigte, sich daran zu beteiligen.

Fachkräftezuwanderung aktiv gestalten

Die Fachkräfteakquise aus dem Ausland ist für Unternehmen ein erheblicher bürokratischer Aufwand. Dasselbe gilt für Fachkräfte, die sich aus dem Ausland bemühen, eine Arbeit in Deutschland aufnehmen zu können. Die Ursachen hierfür sind sowohl rechtlicher als auch struktureller Art. Einerseits ist das Zuwanderungsrecht zu komplex und damit aufwändig zu administrieren. Andererseits ist in den meisten Fällen das Zusammenwirken verschiedener Stellen (Botschaft, Ausländerbehörde(n), Bundesagentur für Arbeit, Anerkennungsstellen etc.) notwendig. Mangelnde Digitalisierung der Prozesse, nicht vorhandene IT-Schnittstellen zwischen den Behörden und häufig unzureichende Personalausstattung tragen gemeinsam dazu bei, dass Verfahren häufig unzumutbar lange dauern. Gleichzeitig gelingt es noch unzureichend, Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Hinblick auf den bereits bestehenden Fach- und Arbeitskräftemangel sowie die demographischen Herausforderungen der kommenden Jahre ist dies ein gravierendes Problem. Bereits heute wäre der regionale Arbeitsmarkt noch mehr unter Druck, gäbe es keine Migration. Aktuell haben am südlichen Oberrhein mehr als 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dies gilt auch für 19,1 Prozent der Auszubildenden in IHK-Berufen. In manchen Branchen liegt diese Quote inzwischen bei fast 50 Prozent.

Eine gelingende Fachkräftezuwanderung und -integration wird entscheidend sein für die Zukunft unserer Region. Im Bewusstsein dessen muss dem Thema auf der politischen Agenda höchste Priorität eingeräumt werden.

Forderungen

1. **Vereinfachtes Zuwanderungsrecht:** Das Zuwanderungsrecht muss drastisch vereinfacht und weiter liberalisiert werden. Bis dahin müssen im bestehenden Recht die Abläufe und Schnittstellen so weit verbessert und digitalisiert werden, dass keine unzumutbaren Verfahrensdauern entstehen.
2. **Ausländerbehörden als Standortfaktor:** Die Bedeutung der regionalen Ausländerbehörden als Standortfaktor muss politisch erkannt werden. Entsprechend gut müssen sie personell und infrastrukturell ausgestattet werden.
3. **Landesweite Ausländerbehörde:** Für das sogenannte „beschleunigte Fachkräftezuwanderungsverfahren“ sollte eine landesweite Ausländerbehörde geschaffen werden und allein zuständig sein.
4. **Standortmarketing:** Das Standortmarketing muss zum Zweck der Anwerbung ausländischer Fachkräfte weiter ausgebaut werden.
5. **Bezahlbarer Wohnraum:** Dieser ist gerade für ausländische Fachkräfte und Auszubildende ein Schlüsselfaktor. Das Thema muss auch deswegen forciert werden.

IHK Südlicher Oberrhein

Schnewlinstraße 11-13
79098 Freiburg

☎ 0761 3858-0

✉ info@freiburg.ihk.de

🌐 www.ihk.de/freiburg

