



Sozialplanung Stadt Amberg

Protokoll zur 1. Sitzung der AG Arbeitsmarkt & Demographie

Die Sitzung der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt & Demographie fand am 18. Oktober 2011 im Amberger Congress Centrum statt. Beginn der Veranstaltung: 14:00 Uhr, Ende: 16:15 Uhr.

Tagesordnung:

- 1) Begrüßung
- 2) Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse
- 3) Benennung von Handlungsfeldern
- 4) Konkretisierung von Maßnahmenvorschlägen
- 5) Terminfestlegung und Sonstiges

Teilnehmer:

- Bomertl, Jürgen (Dreifaltigkeits-Mittelschule II)
- Boss, Thomas, (VHS/Kulturamt)
- Brandelik, Karlheinz (Gewerbebau Amberg GmbH)
- Eichhorn, Daniela (Wiss. Mitarbeiterin BASIS-Institut)
- Elsner, Franz (Agentur für Arbeit)
- Hahn, Jürgen, (Kolping Bildungswerk)
- Held, Josef (Jobcenter Amberg)
- John, Michael (Geschäftsführung BASIS-Institut)
- Knauer, Norbert (Sonderpädagogisches Förderzentrum Willmannschule)
- Koppmann, Reinhold (Bündnis für Familie)
- Lorenz, Josef (Städt. Wirtschaftsschule Friedrich Arnold)
- Meier, Wolfgang (Schul- und Sportamt)
- Porsch, Lothar (Franz-Xaver-von-Schönwerth-Realschule)
- Reinhardt, Martin (Amt für soziale Angelegenheiten)
- Roggenhofer, Susanne (Regionales Bildungszentrum Eckert)
- Schiener, Martina (Berufsfachschule für Altenpflege)
- Schmalzl, Johann (IHK Regensburg)
- Sekura, Renate (Grund- und Mittelschule Ammersricht)
- Tischer, Stephan (Dreifaltigkeits-Mittelschule II)
- Tröster, Gisela (Dr.-Johanna-Decker-Realschule und Gymnasium)
- Wurdack, Martin (Staatl. Berufliches Schulzentrum Amberg)
- Würf, Johann (HWK Niederbayern-Oberpfalz)

Entschuldigt/nicht anwesend:

- Brunner, Michael (Franz-Xaver-von-Schönwerth-Realschule)
- Cerny, Michael (2. Bürgermeister)
- Dersch, Wolfgang (Referat für Kultur, Sport und Schulen)
- Haberberger, Hubert A. (Staatl. Schulamt Amberg und Landkreis Amberg-Sulzbach)
- Jacob-Witteler, Karin (Luitpold-Mittelschule Amberg)
- Knerer-Brütting, Harald, Dr. (Referat für Jugend, Senioren und Soziales)
- Maier, Rudolf (3. Bürgermeister)
- Weber, Wolfgang, Dr. (Hochschule für angewandte Wissenschaften Amberg-Weiden)
- Wernekke, Isabel (HPZ Rupert-Egenberger-Schule)
- Ziegler, Andrea (ISE GmbH)

Protokollführerin: Daniela Eichhorn

1 Begrüßung

Herr Reinhardt, Leiter des Amtes für soziale Angelegenheiten, begrüßte die Teilnehmer und übergab nach kurzer Einleitung das Wort an Herrn John vom BASIS-Institut.

Herr John begrüßte ebenfalls die Teilnehmer und ging kurz auf die weiteren Schritte im Hinblick auf die Arbeitsmarktanalyse und die Bildungsleitplanung der Stadt sowie den geplanten Ablauf der ersten Sitzung der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt und Demographie ein, die die Zielsetzungen beider Planungsvorhaben unter Berücksichtigung der durch den demographischen Wandel bedingten Herausforderungen miteinander verknüpft. Nachdem keine Einwände gegen die Tagesordnung bestanden, wies Herr John noch auf ein Zeitungsinterview¹ mit Bildungsforscher Klaus Hurrelmann hin (Anlage zum Protokoll) und leitete schließlich zum ersten inhaltlichen Tagesordnungspunkt über.

2 Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse

Herr John und Frau Eichhorn berichteten über zentrale Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse, die den Teilnehmern im Vorfeld zur Sitzung als Entwurf zugesandt worden war. Die folgenden Stichpunkte sind der Präsentation zur Sitzung (Anlage zum Protokoll) entnommen.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen:

- Die Wirtschaftsstrukturen stark vom produzierenden Gewerbe geprägt, Zahl der Arbeitsstellen aber rückläufig und Anteil der Selbstständigen unterdurchschnittlich
- Dienstleistungssektor wächst leicht, ist aber ‚sozialversicherungsschwach‘
- Relativ hohes Lohnniveau, dennoch bereits Fachkräfte- und Auszubildendenmangel

Sozialstrukturelle Rahmenbedingungen:

- Demographisches Erwerbspersonenpotential macht zwei Drittel der Gesamtbevölkerung aus und ist männerlastig
- Die ausländische Bevölkerung ist zu mehr als 80 Prozent im erwerbsfähigen Alter, aber häufiger arbeitslos. Grund: Bildungsmangel und Nicht-Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Bildungsniveau steigt, Rekrutierungsbasis für Ausbildungsberufe schrumpft

Demographische Rahmenbedingungen:

- Personenzahl im Erwerbsalter sinkt um ein Viertel in den nächsten 20 Jahren und um fast die Hälfte bis 2059, Zahl der Älteren steigt
- Fachkräftemangel, Alterung der Belegschaften, asymmetrische Lastenverteilung

Allgemeine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt:

- Seit Mitte der 1990er Abwärtstrend bei den Stellen in Amberg, Tiefpunkt 2004, seitdem Aufwärtstrend, aber ehemaliges Niveau bisher nicht erreicht
- Beschäftigungsquote am Wohnort unterdurchschnittlich, aber steigend (allerdings: kaum mehr Arbeitsstellen, sondern weniger Erwerbspersonen!)
- Wohnbevölkerung pendelt häufiger aus als früher
- Überdurchschnittliche Teilzeit-Quote mit weiter steigender Tendenz; unterdurchschnittliche Minijob-Quote, aber steigende Tendenz, insb. von Minijobs in Nebentätigkeit
- Jeder 5. bis 6. Vollzeitbeschäftigte bezieht Niedriglohn (lokal (-), regional (+))

¹ Vgl. Tanjev Schultz (2011): Interview ‚Unser Schulsystem belohnt Eltern, die selbst Erfolg hatten‘. Der Bildungsforscher Klaus Hurrelmann über Chancen und Abschlüsse, den neuen Kurs der CDU und einen historischen Appell an die Kultusminister. In: Süddeutsche Zeitung, Ausgabe vom 17.10.2011, S. 16.

- Stark überdurchschnittl. Arbeitslosenquote, seit Mitte 2009 Abwärtstrend, überdurchschnittlicher Arbeitslosenanteil aus dem Rechtskreis SGBII, Tendenz steigend

Entwicklungen bei weiblichen Arbeitnehmern:

- Unternehmen in Amberg beschäftigen überdurchschnittlich häufig Frauen
- Beschäftigungsquote der in Amberg wohnenden Frauen aber unterdurchschnittlich
- Frauen pendeln häufiger ein als Männer
- Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt
- Frauen stellen die große Mehrheit der Minijobber, sowohl in ausschließlicher als auch in Nebentätigkeit
- Die Kinderbetreuung in Amberg ist unterdurchschnittlich gut aufgestellt
- Stark überdurchschnittliche Frauenarbeitslosigkeit, aber seit Mitte 2009 Abwärtstrend

Entwicklungen bei jungen Arbeitnehmern:

- Unternehmen in Amberg beschäftigen überdurchschnittlich häufig jüngere Arbeitnehmer, Tendenz sinkend
- Deutlich überdurchschnittliche Ausbildungsquote
- Beschäftigungsquote der in Amberg wohnenden Jugendlichen/jungen Erwachsenen aber unterdurchschnittlich (längere Bildungsphasen?)
- Jüngere pendeln häufiger ein als Ältere
- Ehemals stark überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit, aber seit Mitte 2011 bayerische Verhältnisse
- Kaum jüngere HartzIV-Empfänger

Entwicklungen bei älteren Arbeitnehmern:

- Unternehmen in Amberg beschäftigen seit 2004 überdurchschnittlich häufig ältere Arbeitnehmer, Tendenz steigend
- Beschäftigungsquote der in Amberg wohnenden älteren Arbeitnehmer leicht unterdurchschnittlich, Tendenz steigend (kein Einbruch 2004/05!)
- Ältere pendeln häufiger ein als früher
- Trotz steigender Beschäftigung kein Rückgang der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit von Älteren
- Niedriger Anteil an älteren HartzIV-Empfänger

Entwicklungen bei ausländischen Arbeitnehmern:

- Unternehmen in Amberg beschäftigen unterdurchschnittlich häufig Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit, Tendenz leicht steigend
- Beschäftigungsquote der in Amberg wohnenden Ausländer ist deutlich unterdurchschnittlich, Beschäftigungsschere zwischen Ausländern und Deutschen geht immer weiter auf
- Pendlersaldo ist seit Ende der 1990er Jahre negativ, es pendeln mehr Ausländer aus als ein
- Stark überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, aber seit Mitte 2011 rückläufig
- Konstant hoher, aber unterdurchschnittlicher Anteil an Ausländern im SGBII-Bezug
- Daten über Deutsche mit Migrationshintergrund liegen leider noch nicht vor, es ist aber von ähnlichen Problemlagen auszugehen

Angemerkt wurde insbesondere, dass die in der Entwurfsfassung dargestellten Zahlen zur Ausbildungssituation in Amberg aktualisiert werden sollten, da sich diese mittlerweile so darstelle, dass kein Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Vorjahr erkennbar sei. Allerdings wurde bestätigt, dass nun tatsächlich verstärkt Jugendliche zum Zuge kämen, die früher kaum

Chancen auf eine Lehrstelle gehabt hätten. Dadurch ergebe sich verstärkt die Notwendigkeit der Unterstützung und Begleitung von Auszubildenden.

Des Weiteren wurde angemerkt, dass eine regionale Betrachtung der Arbeitsmarktsituation unter Einbeziehung des Landkreises wünschenswert gewesen wäre. Dem stimmte Herr John zu, auch bezüglich der Bildungsleitplanung sei dies im Gespräch gewesen, es konnte diesbezüglich jedoch keine Einigung erzielt werden, weshalb der Auftragsrahmen keine Bearbeitung einer regionalen Arbeitsmarkt- oder Bildungsanalyse zulässt.

3 Benennung von Handlungsfeldern

Aus den vorgestellten Ergebnissen lassen sich in Anlehnung an die Empfehlungen der Bundesagentur für Arbeit² laut BASIS-Institut sechs Handlungsfelder ableiten:

- Rekrutierung von Auszubildenden (mit Fokus auf (Aus-)Bildungsabbrecher, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Quereinsteiger)
- Erhöhung der Erwerbspartizipation (mit Fokus auf Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund)
- Erhöhung des Arbeitszeitvolumens (mit Fokus auf Frauen und Vollzeitbeschäftigte)
- Qualifizierung von Arbeitnehmern (mit Fokus auf Weiterbildung Geringqualifizierter, formale Qualifizierung ausländischer Fachkräfte sowie kulturelle und soziale Qualifizierung)
- Erhöhung der Lebensarbeitszeit (mit Fokus auf neue Arbeitsmodelle, flexible Lösungen und Anreizsysteme)
- Förderung der Arbeitsmarktintegration (aktive Rekrutierung, kompetenzbasierte Einstellung, Qualifizierungsmöglichkeiten)

Aus der Diskussion heraus wurde in Anlehnung an die Ergebnisse zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch folgendes Handlungsfeld ergänzt:

- Förderung der Selbstständigkeit (mit Fokus auf Existenzgründung und nachhaltige Standortattraktivität)

Herr Brandelik von der Wirtschaftsförderung erklärte sich bereit, diesbezüglich ergänzende Informationen zur Verfügung zu stellen.

4 Konkretisierung von Maßnahmenvorschlägen

Herr John schlug vor, im Rahmen dieser Sitzung zunächst die Handlungsfelder ‚Rekrutierung von Auszubildenden‘, ‚Erhöhung der Erwerbspartizipation‘ sowie ‚Erhöhung des Arbeitszeitvolumens‘ tiefergehend zu bearbeiten.

Zum Handlungsfeld ‚Rekrutierung von Auszubildenden‘ wurden folgende Aspekte angemerkt:

- Der Trend gehe weg von separaten Übergangsmaßnahmen bei Bildungsträgern hin zur Berufseinstiegsbegleitung im engen Kontakt mit den Schulen, z.B. in Form der praxisorientierten Berufsorientierung, aber auch in Form von unbürokratischer Netzwerkarbeit und stärkerem Engagement der Betriebe.

² Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Auf: <<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>>, 24.10.2011.

- Um auch schwächere Schüler ausbilden zu können, wird in Amberg – insbesondere von kleineren Betrieben ohne eigene betriebsinterne Qualifizierungsmöglichkeit – auf das Angebot ausbildungsbegleitender Hilfen (abH) des Kolping-Bildungswerkes zurückgegriffen. Hier sei ein weiterer Ausbau wünschenswert.
- Für Haupt- und Mittelschüler wird durch die HWK Niederbayern-Oberpfalz flächendeckend vertiefte Berufsorientierung (VBO) in Form von Werkstattkursen angeboten (Ausnahme: Bildungszentrum Amberg). Dies werde sehr gut angenommen, insgesamt bestehe jedoch noch Optimierungsbedarf, da die Werkstätten an Schulen nicht ausreichen würden, die Maßnahmen aber neuedrings dort stattfinden müssen.
- Herr John regte an, die Berufsvorbereitung direkt an den Hauptschulen durch eine engere Kooperation mit Handwerk und Industrie zu optimieren, um Warteschleifen zu vermeiden. Man kam zu der Einschätzung, dass die diesbezügliche Bereitschaft des Mittelstandes und der großen Unternehmen wachse. Die Datenlage und die Anmerkungen der Arbeitsgruppe lassen darauf schließen, dass man in Amberg bereits den richtigen Weg eingeschlagen habe, den Übergang Schule-Beruf zu optimieren. In allen Aspekten sei aktuell die zukünftige Struktur der Angebote noch nicht abzusehen.

Zu den Handlungsfeldern ‚Erhöhung der Erwerbspartizipation und des Arbeitszeitvolumens‘ wurden folgende Aspekte angemerkt:

- Um das Potential Älterer zu erschließen, bietet das Jobcenter Informationsveranstaltungen, Betriebsbesuche mit Vorträgen und eine Messe an. Die Resonanz bezüglich der Messe sei jedoch weniger groß. Unter dem Stichwort ‚Perspektive 50+‘ läuft zudem ein Programm zur assistierten Entwicklung, Aktivierung und Vermittlung an Arbeitgeber.
- Eine Fachkräftebedarfsbefragung der HWK habe zudem ergeben, dass die Betriebe ältere Mitarbeiter durchaus behalten wollen würden, diese würden jedoch häufig Qualifizierungsmöglichkeiten nicht mehr wahrnehmen. Man stellte fest, dass dies auf eine personalpolitische Kehrtwende zurückzuführen sei. 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 müssten sich darauf einstellen und den Wandel weitervermitteln.
- Man war sich einig, dass eine Kultur der Wertschätzung nötig sei, um die Erwerbspartizipation zu erhalten und zu steigern, nicht nur in Bezug auf ältere Menschen, sondern auch gegenüber Frauen und Zeitarbeitern.
- Zur Förderung einer solchen Wertschätzungskultur wurden individuelle Fördermaßnahmen in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Fortbildungsmöglichkeiten und Zugeständnissen vorgeschlagen.
- Gerade Fort- und Weiterbildungen würden kleinere Betriebe zwar durchaus als wichtig erachten, jedoch noch nicht in ausreichendem Umfang fördern. Dies werde mit der konjunkturellen Entwicklung begründet. Ist diese gut, brauche man alle zum arbeiten; läuft es eher schlecht, sei kein Geld da für Qualifizierung.
- Herr John brachte ein, dass der Trend andernorts zu betriebsnahen Verbundfortbildungen gehe. Auch elektronische Medien und Weiterbildungen als Instrument der Unternehmensbindung von Arbeitnehmern in Familienauszeit (Kinderbetreuung, Pflege) würden bereits eingesetzt.
- Es wurde angemerkt, dass es diesbezüglich ebenfalls eines Umdenkens der Personaler bedürfe, da Familienauszeiten auch für Männer akzeptiert und angeboten werden müssten. Neben dem generell ungeklärten Problem des steigenden Pflegebedarfs sei das Kinderbetreuungsangebot in Amberg nachweislich schlecht. Viele Mütter würden mehr

arbeiten wollen, wenn sie könnten. Umso notwendiger sei eine größere Angebotstransparenz und eine entsprechende Kompetenz der Personalverantwortlichen.

- Weitere Öffentlichkeitsarbeit zur Vereinbarkeit Familie-Beruf sei notwendig, aber auch zum Thema Frauenförderung jenseits von Familie.
- Ein besserer Indikator als die Frauenerwerbstätigkeit sei der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Diesbezüglich sei in Frage zu stellen, ob Führung nur in Vollzeit möglich sei. Job-Sharing und Tandemlösungen würden auch in Amberg bereits in einzelnen Unternehmen praktiziert.

5 Terminfestlegung und Sonstiges

Als Termin für die nächste Sitzung wurde **Dienstag, der 22. November 2011, 14 Uhr** festgelegt. Es ergeht eine gesonderte Einladung. Im Fokus werden die Themenfelder

- Erhöhung der Lebensarbeitszeit
- Qualifizierung von Arbeitnehmern
- Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund
- Förderung der Selbstständigkeit

stehen.

Abschließend bedankte sich Herr John für die Mitarbeit und verabschiedete sich von allen Teilnehmern.

Für das Protokoll:

Dipl.-Pol. Daniela Eichhorn
BASIS-Institut Bamberg