

REGIONALER HANDLUNGSPLAN DER REGION MITTLERER NIEDERRHEIN



DIE REGIONALAGENTUREN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

nieder rhein

Regionalagentur Mittlerer Niederrhein

1 VORWORT

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat mit dem Kabinettsbeschluss vom 21. Juni 2011 das „Sonderprogramm Qualifizierung und Innovation zur Fachkräftesicherung“ beschlossen. Vor dem Hintergrund eines in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2020 drohenden Fachkräftemangels von prognostizierten 630.000 Menschen, wurde die Landesinitiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit Arbeitgebern, Kammern und der Arbeitsverwaltung ins Leben gerufen.

Ziel der Initiative ist es, die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zu verbessern, um so die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Da sich die bisherigen und auch zukünftigen Auswirkungen des Fachkräftemangels in den nordrhein-westfälischen Regionen unterschiedlich darstellen, liegt in erster Linie an der jeweils in den Regionen vorzufindenden differentiellen Wirtschaftsstruktur. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass bei der Entwicklung einer Strategie für den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen vor allem **die spezifisch regionalen Problemlagen** ausreichend Berücksichtigung finden. Genau hier liegt seit vielen Jahren der Ansatzpunkt der regionalisierten nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik. Auch bei der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung wird dieser regionale Ansatz weiterverfolgt.

Die Mitglieder des **Fachbeirats Arbeitsmarktpolitik** der Region Mittlerer Niederrhein, die die Umsetzung der Initiative als Fachgremium in der Region eng begleiten, begrüßen den regionalen Ansatz der Initiative. Der Fachkräftemangel wird als ein komplexes Phänomen betrachtet, das eine regionale / lokale Kraftanstrengung aller Akteure erfordert, um z.B. brachliegende und vorhandene Potenziale in der Region bestmöglich zu nutzen.

Dementsprechend steht der vorliegende gemeinsam erarbeitete Handlungsplan für ein regional abgestimmtes Vorgehen zur Fachkräftesicherung in der Region Mittlerer Niederrhein.

2 EINLEITUNG

Überschriften wie „NRW droht massiver Pflege-Notstand“ sind in der lokalen Presse immer häufiger zu lesen.¹ Der bislang oftmals als Schreckgespenst prognostizierte Fachkräftemangel ist demzufolge in vielen Branchen Nordrhein-Westfalens angekommen oder bereits konkret absehbar. Das belegen auch die Zahlen, die hinter solchen Überschriften stehen. So hat die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Pricewaterhouse Coopers (PwC) in einer aktuellen Studie ermittelt, dass im Jahr 2030 rund 87 200 Fachkräfte allein im Gesundheitswesen und in der Altenpflege fehlen.² Damit wurde in NRW die höchste Fachkräftelücke im Bereich Gesundheitswesen und Altenpflege aller 16 Bundesländer identifiziert. Die Autoren der Studie kommen zu dem Schluss, dass Nordrhein-Westfalen dem drohenden Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen und in der Pflegewirtschaft bereits heute entgegensteuern muss. Diese Empfehlung gilt umso mehr, da die Entwicklung und die Zahlen zum zukünftigen Fachkräftebedarf auch in anderen Branchen vergleichbar sind. Die durch das Prognos-Institut errechnete Fachkräftelücke in NRW von insgesamt 630 000 Menschen bis zum Jahr 2020 belegt das deutlich.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Zahlen ein notwendiges Programm zur Fachkräftesicherung in NRW aufgelegt. Zusammen mit den relevanten arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren und Institutionen in den Regionen soll eine regionale Strategie erarbeitet werden, die die regionalspezifischen Ausgangslagen berücksichtigt und den Unternehmen vor Ort bestmögliche Unterstützung bei der Deckung ihrer Fachkräftebedarfe bietet.

Im Rahmen dieser Strategie sollen in den Regionen keine Doppelstrukturen geschaffen werden. Vielmehr soll auf bestehende Ansätze aufgebaut und neue Lösungsansätze entwickelt werden. Um dies zu gewährleisten sind die Regionen aufgerufen, **regionale Handlungspläne** zu erstellen, die die spezifischen Bedarfe der Region umfassend darstellen und Schritte zur Veränderung möglichst konkret aufzeigen. Der vorliegende Handlungsplan der Region Mittlerer Niederrhein entspricht dieser Zielsetzung.

Ein optimaler Abgleich von Arbeitskräftepotenzialen in der Region mit der (zukünftigen) Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften ist nur dann möglich, wenn die regionale Ausgangslage möglichst umfassend mit in die Betrachtung einbezogen wird. In **Kapitel 3** dieses Handlungsplans erfolgt daher zunächst eine detaillierte Analyse der regionalen Ausgangslage. Im Mittelpunkt hierbei stehen die relevanten Faktoren der wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklung der Region Mittlerer Niederrhein, die im Rahmen der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region eine besondere Rolle und einen spezifischen Handlungsbedarf begründen und daher in die konzeptionellen Schwerpunktsetzungen der Region einfließen.

In **Kapitel 4** werden Indikatoren des regionalen Arbeitsmarktes sowie die Struktur der Arbeitslosigkeit in der Region aufgezeigt. Die aufgeführten Indikatoren geben u.a. einen ersten Einblick von den aktuell zusätzlich verfügbaren Fachkräftepotenzialen in der Region Mittlerer

¹ Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 26. September 2011

² Vgl. ebenda

Niederrhein. Auch hier werden in erster Linie die Faktoren des regionalen Arbeitsmarktes herausgearbeitet, die im Besonderen einen spezifischen Handlungsbedarf erkennbar machen lassen. Die so gewonnenen Erkenntnisse über vorhandene Arbeitskräfte- und Entwicklungspotenziale zur Fachkräftesicherung der Unternehmen finden sich in den Schwerpunktsetzungen der Region wieder. Aus ihnen werden Handlungsempfehlungen sowie konkrete Projekte zur Fachkräftesicherung abgeleitet.

Um den Unternehmen in der Region Mittlerer Niederrhein effektive Unterstützungsleistungen bei der Deckung ihres (zukünftigen) Fachkräftebedarfs anbieten zu können, ist es unabdingbar, die von den Unternehmen selbst bereits eingeschlagenen oder geplanten Wege zu kennen, mit denen sie den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften begegnen möchten. Hierzu finden sich in **Kapitel 5** aktuelle Zahlen zum Fachkräftemangel aus Sicht der betroffenen Unternehmen in der Region, die im Rahmen einer Unternehmensumfrage der IHK Mittlerer Niederrhein zum Jahresbeginn 2011 erhoben wurden. Die Ergebnisse der Umfrage der regionalen Unternehmen bieten für die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteure der Region wichtige Ansatzpunkte für die Formulierung von Handlungsempfehlungen. Die wichtigsten Ergebnisse zur aktuellen Bedarfslage der Unternehmen werden daher zusammengefasst dargestellt.

Wie bereits ausgeführt, stellen sich die bisherigen und auch zukünftigen Auswirkungen des Fachkräftemangels in den nordrhein-westfälischen Regionen aufgrund der jeweils in den Regionen vorzufindenden differenten Wirtschaftsstruktur unterschiedlich dar. In großen Flächenregionen wie der Region Mittlerer Niederrhein gilt diese Erkenntnis aber z.T. auch für die ihr angehörigen einzelnen Gebietskörperschaften. So sind sie beispielsweise aufgrund ihrer Branchenstruktur von den Auswirkungen des Strukturwandels unterschiedlich stark betroffen. Hinzu kommt, dass die Branchen mit einem prognostizierten Beschäftigungswachstum teilregional verortete Schwerpunkte haben.

Um u.a. auch diese Ausgangslage hinreichend bei der Entwicklung einer Strategie für den regionalen Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, hat der **Fachbeirat Arbeitsmarktpolitik**, der in der Region Mittlerer Niederrhein die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung NRW als Fachgremium maßgeblich begleitet, beschlossen, die **Erstellung dieses Handlungsplans in einer konzertierten Aktion** zu verwirklichen. Die Mitgliedsinstitutionen des Fachbeirats (Arbeitsagenturen, IHK, Kreishandwerkerschaften, Wirtschaftsförderung, Gleichstellungsbeauftragte, Gebietskörperschaften der Region, DGB, Jobcenter, Unternehmerschaft) beschreiben in **Kapitel 6** basierend auf ihrer spezifischen Kompetenz und ihren bisherigen sowie geplanten Aktivitäten die aus ihrer Sicht vordringlichen Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung. Aus diesem gesamtregionalen Bild werden Handlungsempfehlungen und Schwerpunktsetzungen abgeleitet. Nur diese umfassende gesamtregionale Bestandsaufnahme ermöglicht es, das bei der Konzeptionierung von konkreten Maßnahmen und Projekten zur Fachkräftesicherung in der Region „auf Bestehendes zurückgegriffen und mit Entstehenden verzahnt werden kann“.

Vor dem Hintergrund der in den Kapiteln 3, 4 und 5 dargestellten spezifischen regionalen Ausgangs- und Bedarfslagen der Unternehmen in der Region Mittlerer Niederrhein und der in Kapitel 6 von den arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Institutionen der Region aus-

führlieh formulierten Schwerpunktsetzungen, Handlungsbedarfen und -empfehlungen zur Deckung der gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarfe der Unternehmen, erfolgt in **Kapitel 7** eine synoptische Zusammenfassung der Schwerpunktsetzungen, Handlungsfelder und Ziele der Region. Soweit derzeit schon vorhanden, werden Projektskizzen, die zur Zielerreichung in den Handlungsfeldern im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung beantragt werden sollen, benannt.

In **Kapitel 8** finden sich Vereinbarungen der Region zur (zukünftigen) Ermittlung des Fachkräftebedarfs in der Region anhand eines regionalen Fachkräftemonitorings. Hier werden im Rahmen einer Anpassung und Fortschreibung des regionalen Handlungsplans Vereinbarungen zu weiteren Schritten verortet.

Der vorliegende regionale Handlungsplan der Region Mittlerer Niederrhein will entsprechend der Ziele des Ziel 2-Programms dazu beitragen, dass die Wettbewerbs- und die Innovationsfähigkeit der regionalen Wirtschaft verbessert und damit die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen unterstützt wird. Das operative Ziel des regionalen Handlungsplans ist es, konkrete Projekte und Maßnahmen zu benennen und zu entwickeln, deren Umsetzung zu einer nachhaltigen Stärkung und zum Erhalt der regionalen Wirtschaft führt. Damit bettet sich der regionale Handlungsplan in das **regionale Entwicklungskonzept (REK)** für die Region Mittlerer Niederrhein ein. Die dort entwickelten strategischen Ansätze und Projekte in den Bereichen „Fachkräfte in die Region holen und binden“ sowie „Die Auswirkungen des demografischen Wandels abfedern“ fließen ein in die regionale Strategie zur Fachkräftesicherung. Die im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung NRW weiterentwickelten und neu konzipierten Ansätze zur Deckung der Fachkräftebedarfe der Unternehmen flankieren im Gegenzug die strategischen Entwicklungsziele, die im regionalen Entwicklungskonzept festgelegt sind.

In der Region Mittlerer Niederrhein wird der **Fachbeirat Arbeitsmarktpolitik** die Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in der Region federführend begleiten. Auf Grundlage eines kontinuierlichen Monitorings während und nach der Laufzeit der Initiative wird der Fachbeirat die Notwendigkeit der Anpassung des Handlungsplans an die arbeitsmarktspezifischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten prüfen. Die **Regionalagentur Mittlerer Niederrhein** fungiert als koordinierende Stelle bei der Erstellung, Anpassung und Fortschreibung des regionalen Handlungsplans.

3 REGIONALE AUSGANGSLAGE

Ziel der Initiative Fachkräftesicherung der Landesregierung NRW ist es, die regional vorhandenen Potenziale des Arbeitsmarktes zu nutzen und weiterzuentwickeln, um eine Fachkräftelücke bei den Unternehmen möglichst nicht entstehen zu lassen bzw. aktuelle Fachkräftebedarfe möglichst schnell auszugleichen. Hauptaugenmerk liegt also zunächst in der Frage, welche Arbeitskräftepotenziale in der Region vorhanden sind, um diese mit der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften abzugleichen. Es folgt daher zunächst eine quantitative Darstellung und Analyse der regionalen Ausgangslage. Bei der Darstellung der wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklung der Region Mittlerer Niederrhein bilden die möglichen oder bereits erfolgten Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Fachkräftesituation in der Region den Focus. Als Datenquellen dieser Beschreibung können in erster Linie folgende regionalspezifische Untersuchungen bzw. Datengrundlagen genannt werden:

- Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein. Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen; 02.05.2011
- Daten des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Krefeld und Mönchengladbach
- Aktuelle Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktberichte sowie Erhebungen zu Strukturdaten der Agenturen für Arbeit Krefeld und Mönchengladbach
- Konjunkturberichte und Daten zu Strukturindikatoren der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein
- Untersuchungen und Umfragen der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein zum regionalen Fachkräftebedarf
- Daten von IT.NRW
- Datenauswertungen der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)

Um die regionalen Stärken und Schwächen sowie die daraus u.U. abzuleitenden unternehmensspezifischen Handlungsbedarfe möglichst umfassend darzustellen, werden folgende Betrachtungsschwerpunkte herausgestellt:

- Bevölkerungsentwicklung und Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials (3.1)
- Strukturdaten zum Wirtschaftsstandort Mittlerer Niederrhein (3.2)
- Beschäftigungs- und Branchenstruktur (3.3)

3.1 Räumlicher Bezugsrahmen und Bevölkerung

Die Region Mittlerer Niederrhein umfasst die Städte Krefeld und Mönchengladbach sowie den Kreis Viersen (neun kreisangehörige Städte und Gemeinden) und den Rhein-Kreis Neuss (acht kreisangehörige Städte und Gemeinden). Insgesamt leben in der Region Mittlerer Niederrhein **1.238.574 Menschen**. Die bevölkerungsreichste Teilregion ist der Rhein-Kreis Neuss mit 443.112 Einwohnern (s. Tabelle 1).

Tabelle 1: Bevölkerung³

	Bevölkerung 31.12.2009	Bevölkerung 2000	Entwicklung 2000-2009	Fläche in qkm	Bevölkerung je qkm 2009
Nordrhein-Westfalen	17.872.763	18.009.865	- 0,8%	34.088,01	524,3
Mittlerer Niederrhein	1.238.574	1.247.637	- 0,7%	1.447,97	855,4
Krefeld	235.414	239.916	- 1,9%	137,75	1.709,0
Mönchengladbach	258.251	263.014	- 1,8%	170,45	1.515,1
Rhein-Kreis Neuss	443.112	443.865	- 0,2%	576,52	768,6
Kreis Viersen	301.797	300.842	+ 0,3%	563,25	536,7

Die **Bevölkerungsentwicklung** ist in der Region in der jüngeren Vergangenheit betrachtet insgesamt leicht rückläufig. Wobei sich diese Entwicklung teilregional jedoch unterschiedlich ausgeprägt darstellt. Der Kreis Viersen verzeichnet bis 2009 sogar einen leichten Einwohnergewinn. Dieser wird jedoch gesamtregional durch das Schrumpfen der Einwohnerzahlen der beiden Städte Krefeld und Mönchengladbach aufgezehrt, so dass insgesamt ein leicht unter dem Landesdurchschnitt liegender negativer Saldo von -0,7% seit dem Jahr 2000 zu verzeichnen ist (s. Tabelle 1).⁴

Der bis zum Jahr **2015 prognostizierte Einwohnerrückgang** in der Region Mittlerer Niederrhein liegt mit einem negativem Saldo von -1,0% doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt (s. Tabelle 2). Laut Bevölkerungsprognose 2015 bis zum Jahr 2020 verlangsamt sich diese Entwicklung in der Region geringfügig. Das prognostizierte Schrumpfen der Einwohnerzahlen liegt mit -0,8% jedoch noch deutlich über dem Landesdurchschnitt von -0,6%.

Tabelle 2: Bevölkerungsprognose 2015-2020⁵

	Bevölkerungs- prognose 2009-2015	Bevölkerungs- prognose 2015-2020	Bevölke- rung 31.12.2009	Bevölkerungs- prognose 2015	Bevölkerungs- prognose 2020
Nordrhein- Westfalen	-0,5%	-0,6%	17.872.763	17.775.338	17.668.201
Mittlerer Niederrhein	-1,0%	-0,8%	1.238.574	1.225.614	1.215.491
Krefeld	-1,8%	-1,2%	235.414	231.164	228.381
Mönchen- gladbach	-0,9%	-0,9%	258.251	255.810	253.453
Rhein-Kreis Neuss	-0,7%	-0,4%	443.112	439.952	438.194
Kreis Viersen	-1,0%	-1,1%	301.797	298.688	295.463

³ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

⁴ ebenda

⁵ ebenda

Vor dem Hintergrund des dargestellten Einwohnerrückgangs in der Region ist **die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung** im Hinblick auf eine sich damit u.U. verschärfende Fachkräfteproblematik von besonderer Bedeutung.

Ende 2009 gab es in der Region 808.489 Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis u. 65 Jahre). Die prognostizierte Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials in der Region Mittlerer Niederrhein zeigt jedoch eine erhebliche Reduzierung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis zum Jahr 2020 auf 781.626 Personen, das bedeutet ein Minus von 3,3% (s. Tabelle 3). Damit liegt die prognostizierte Reduzierung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis zum Jahr 2020 in der Region deutlich über der im Landesdurchschnitt prognostizierten Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von -2%. Den höchsten prognostizierten Verlust von Personen im erwerbsfähigen Alter hat die Stadt Krefeld mit -4,2% bis zum Jahr 2020 zu verkraften.

Tabelle 3: Prognose der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 65 Jahre) 2015-2020⁶

	Erwerbsfähige Bevölkerung (15-65 Jahre) 31.12.2009	Prognose der erwerbsfähigen Bevölke- rung 2015 (absolut)	Prognose der erwerbsfähigen Bevölke- rung 2020 (absolut)	Prognose der erwerbsfähigen Bevölke- rung 2009 - 2015	Prognose der erwerbsfähigen Bevölke- rung 2009 - 2020
Nordrhein- Westfalen	11.726.127	11.750.138	11.492.012	+0,2%	-2,0%
Mittlerer Niederrhein	808.489	802.400	781.626	-0,8%	-3,3%
Krefeld	153.564	151.236	147.145	-1,5%	-4,2%
Mönchen- gladbach	169.545	168.141	163.606	-0,8%	-3,5%
Rhein-Kreis Neuss	287.976	286.553	280.887	-0,5%	-2,5%
Kreis Viersen	197.404	196.470	189.988	-0,5%	-3,8%

Der Anteil der **Frauen** an der Bevölkerung in der Region Mittlerer Niederrhein lag Ende 2009 bei rd. 51,4% (636.281), **Männer** hatten entsprechend einen Anteil von 48,6% (602.293) an der Gesamtbevölkerung.⁷

Der Anteil der Personen mit **Zuwanderungsgeschichte** an der Gesamtbevölkerung in der Region liegt mit 21,5% (absolut: 268.000 Personen) unter dem Landesdurchschnitt in NRW (24,1%).⁸

Ausländer haben einen Anteil von 10% (absolut: 123.784 Personen) an der Bevölkerung am Mittleren Niederrhein. Dies entspricht in etwa dem NRW-Durchschnitt von 10,5%. Im Vergleich zu Ende 2000 hat der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung in der Region um 8%

⁶ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

⁷ Quelle: Eigene Berechnung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und- indikato- ren; Agentur für Arbeit Mönchengladbach/ Krefeld, Nürnberg, Mai 2011

⁸ Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

(absolut -10.769 Personen) abgenommen. Die Abnahme der Zahl der Ausländer am Anteil der Bevölkerung am Mittleren Niederrhein liegt über dem Landestrend, hier ist ein Rückgang gegenüber 2000 um -6,5% zu verzeichnen (absolut: -129.384 Personen).⁹

Der Anteil der **jüngeren Bevölkerung** in der Region Mittlerer Niederrhein nimmt wie auch in anderen Regionen in NRW kontinuierlich ab. Die Zahl der Personen, die jünger als 25 Jahre sind liegt bei rund 25,3% (absolut: 313.804) und damit in etwa im Landesdurchschnitt von 25,7%. Der höchste teilregionale Bevölkerungsanteil an Menschen unter 25 Jahren ist im Rhein-Kreis Neuss zu finden (111.198)¹⁰.

Der Anteil der **älteren Bevölkerung** an der Gesamtbevölkerung dagegen wird auch in der Region Mittlerer Niederrhein immer größer. Der Anteil der Personen, die 50 Jahre oder älter sind liegt in der Region Mittlerer Niederrhein bei ca. 40,4% (absolut: 500.450). Auch hier stellt der Rhein-Kreis Neuss mit 179.733 Menschen, die 50 Jahre oder älter sind den größten Bevölkerungsanteil in der Region.¹¹ Landesweit liegt der Bevölkerungsanteil dieser Altersgruppe bei 39,4%.

3.2 Wirtschaftliche und strukturpolitische Entwicklung der Region Mittlerer Niederrhein

Die Region stellt mit ca. sieben Prozent der Bevölkerung und rd. sieben Prozent des Bruttoinlandsprodukts des Landes NRW eine bedeutende Wirtschaftsregion in Nordrhein- Westfalen dar. Die Kennzahlen zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Region Mittlerer Niederrhein zeigen, dass die Region gut positioniert ist, aber auch deutlicher Handlungsbedarf besteht, um das wirtschaftliche Niveau zukünftig zu halten und weiter zu steigern.

Das **Bruttoinlandsprodukt (BIP)**, das als Maßstab für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region herangezogen werden kann, hat sich in den letzten Jahren in der Region kontinuierlich erhöht. Für die gesamte Region Mittlerer Niederrhein betrachtet lag das BIP im Jahr 2000 noch bei 30.703 Mio. Euro. Im Jahr 2009 erreichte es einen Wert von 35.303 Mio. Euro.¹² Das Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen (BIP) je Einwohner lag 2008 in der Region Mittlerer Niederrhein bei 30.100 EUR je Einwohner. Damit lag die Wirtschaftskraft leicht unter der des Landes mit 30.500 EUR und unter der von Deutschland mit 30.400 EUR je Einwohner (s. Abbildung 1).¹³

⁹ Quelle: Eigene Berechnung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren; Agentur für Arbeit Mönchengladbach / Krefeld, Nürnberg, Mai 2011 und Sonderbericht: Arbeitsmarktreport NRW 2008, Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Dezember 2008, Herausgeber MAGS NRW

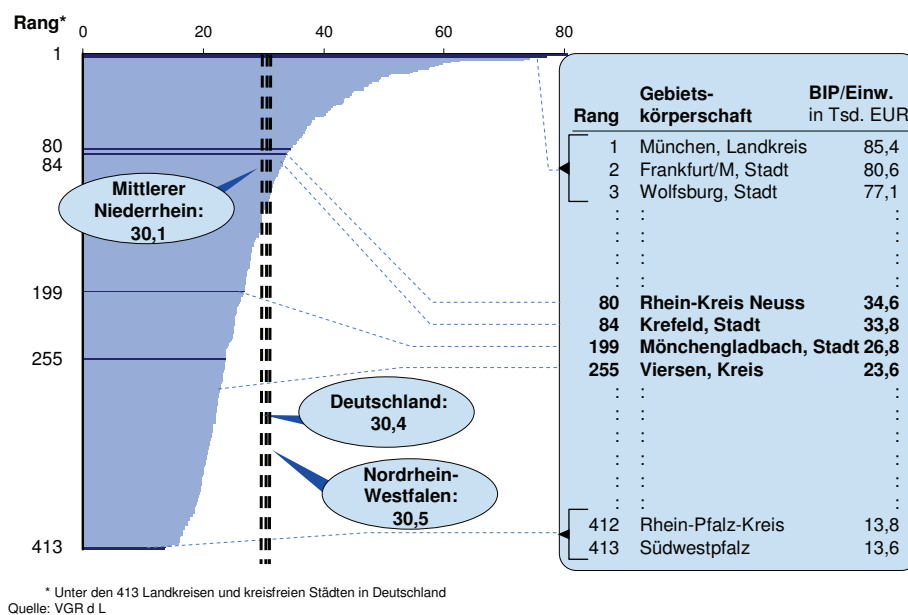
¹⁰ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

¹¹ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

¹² www.mittlerer-niederrhein.ihk.de, 29.7.2011

¹³ Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

Abbildung 1: Bruttoinlandsprodukt je Einwohner im Vergleich (in Tsd. Euro), 2008¹⁴



Die **Bruttowertschöpfung (BWS)** als Messgröße für die volkswirtschaftliche Leistung, die innerhalb eines Gebietes entstanden ist, lag in der Region im Jahr 2000 bei 27.632 Mio. EUR. Im Jahr 2009 erreichte sie einen Wert von 31.525 Mio. Euro (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Strukturdaten zum Wirtschaftsstandort Mittlerer Niederrhein¹⁵

	Mittlerer Niederrhein	Krefeld	Kreis Viersen	Mönchengladbach	Rhein-Kreis Neuss
Bruttoinlandsprodukt 2009 in Mio. Euro	35.303	7.020	6.850	6.775	14.658
Bruttowertschöpfung zu Herstellungskosten 2009 in Mio. Euro	31.525	6.284	6.117	6.050	13.090
Kaufkraftkennziffer je Einwohner 2011	104,9	99,3	104,6	98,5	117,2
Realsteueraufbringungskraft 2009 in Euro/Einwohner	604	545	529	506	747
Handelsregisterfirmen 08/2010	22.736	4.125	5.659	4.797	8.155
Kleingewerbetreibende 08/2010	56.054	9.707	14.699	11.868	19.780

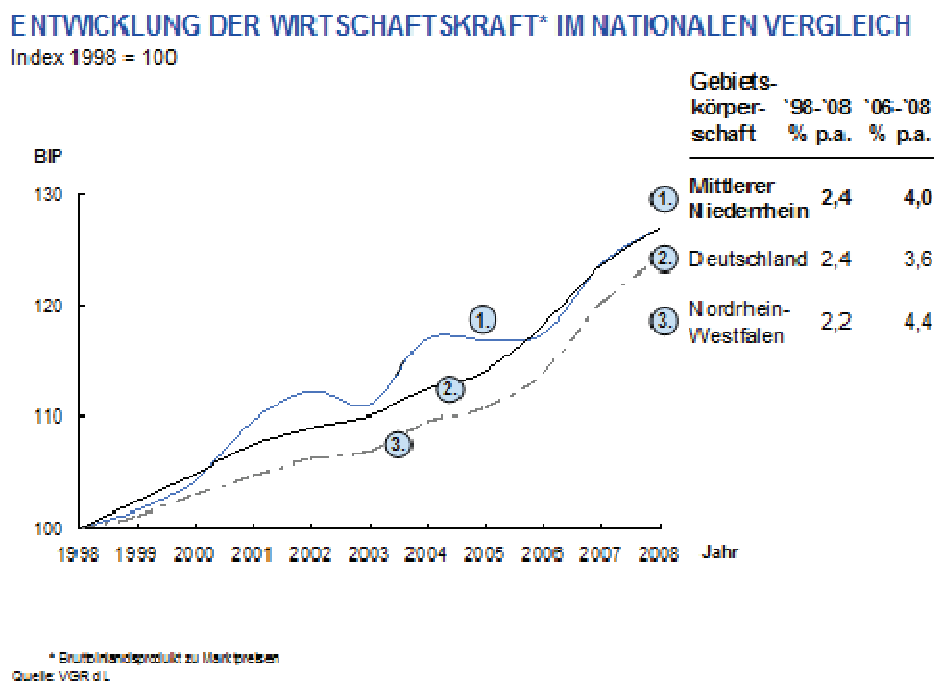
Die **Entwicklung der Wirtschaftskraft** hat sich in der Region Mittlerer Niederrhein seit 1998 mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 2,4% p.a. positiv entwickelt. Damit lag diese

¹⁴ Entnommen aus: Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

¹⁵ Quelle: IHK Mittlerer Niederrhein, www.mittlerer-niederrhein.ihk.de, 29.07.2011; Daten basieren auf IT.NRW, Daten veröffentlicht Juni 2011

Kennzahl über den Werten des Landes (2,2%) und im Bundesdurchschnitt sowie über der kritischen Grenze von 2% p.a. ab der in Deutschland Arbeitsplätze entstehen. Seit 2006 hat sich das Wachstum auf 4,0% p.a. gesteigert. Die Region konnte damit stärker als die Bundesebene (3,6%) aber weniger stark als das Land NRW (4,4%) von dem ab 2005 einsetzenden Aufschwung profitieren (s. Abbildung 2).¹⁶

Abbildung 2: Entwicklung der Wirtschaftskraft im nationalen Vergleich¹⁷



An die Entwicklung der Wirtschaftskraft ist in gewissem Maße auch die **Entwicklung der Steuer- und der Kaufkraft** gekoppelt. Die Realsteueraufbringungskraft¹⁸ lag in der Region Mittlerer Niederrhein im Jahre 2009 bei 604 Euro je Einwohner. Damit lag die Region über dem Landesdurchschnitt von 596 Euro.¹⁹

Ein Indikator zur Kaufkraftabschätzung einer Region ist das **verfügbare Einkommen privater Haushalte je Einwohner**.²⁰ Das verfügbare Einkommen in der Region betrug im Jahr 2008 ca. 20.900 EUR je Einwohner. Damit liegt dieser Wert über dem Bundesdurchschnitt von 19.000 EUR je Einwohner und dem vergleichbaren Landeswert von 19.800 EUR je Einwohner. Das verfügbare Einkommen stieg in der Region zwischen 2006 und 2008 um ca. 4,3% und liegt damit über dem Landeswert von 3,8% und erreicht damit einen vergleichbaren Wert auf Bundesebene von ebenfalls 4,3% (s. Abbildung 3).

¹⁶ Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

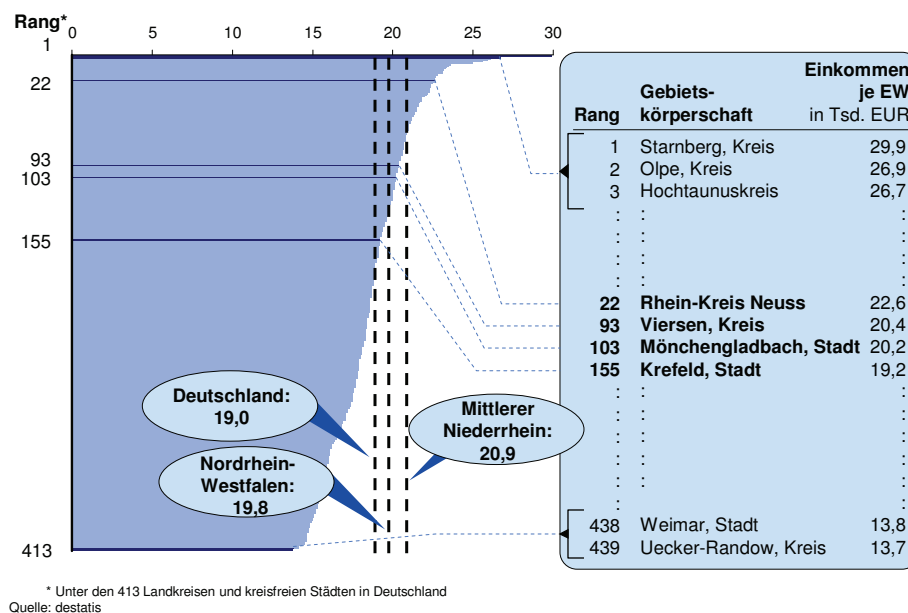
¹⁷ Entnommen aus: ebenda

¹⁸ Die Realsteueraufbringungskraft setzt sich zusammen aus den Gewerbe- und Grundsteuereinnahmen einer Gemeinde

¹⁹ www.mittlerer-niederrhein.ihk.de, 29.7.2011

²⁰ Unter diesem Begriff ist der Betrag zu verstehen, der von den Haushalten für Konsumzwecke oder zur Ersparnisbildung verwendet werden kann. Dabei ermittelt sich der Betrag als Saldo aus Primäreinkommen zuzüglich Transfer- und Sozialleistungen und den zu entrichtenden Steuern und Sozialabgaben privater Haushalte.

Abbildung 3: Verfügbares Einkommen privater Haushalte im Vergleich (in Tsd. Euro), 2008²¹



Die **Exportquote** der Region Mittlerer Niederrhein beträgt über 50% und liegt damit deutlich über dem NRW-Durchschnitt von 43,4% und weit über dem Bundesdurchschnitt von 40%. Diese hohe Exportorientierung der regionalen Wirtschaft geht einher mit der Internationalität des Standortes. Laut einer aktuellen Studie sind 9,1% der Unternehmen am Mittleren Niederrhein in ausländischem Besitz.²² Ein Wert, der nur in wenigen Regionen in Nordrhein-Westfalen erreicht wird. In absoluten Zahlen heißt das, dass von ca. 78.790 Mitgliedsunternehmen der IHK Mittlerer Niederrhein 7.162 ausländisch geprägt sind. Das bedeutet, dass sich jedes elfte Unternehmen der Region in ausländischem Kapitalbesitz befindet.

3.3 Beschäftigungs- und Branchenstruktur

Die Region Mittlerer Niederrhein ist stark mittelständisch geprägt. Von den rd. 78.000 Unternehmen in der Region beschäftigen nur knapp über 400 mehr als 100 Mitarbeiter. Die Schwerpunkte der Wirtschaft am Mittleren Niederrhein bilden dabei der Groß- und Einzelhandel, unternehmensnahe Dienstleister, Chemie, Maschinenbau, Metallherzeugung und -bearbeitung, Energieerzeugung, Logistik, Ernährungsgewerbe und die moderne Textilindustrie.

Legt man die **Wertschöpfung** zugrunde, war die Wirtschaft der Region Mittlerer Niederrhein im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt lange Zeit noch überproportional stark industriell geprägt.²³ Inzwischen hat sich die Wirtschaftsstruktur dem Verhältnis auf Landesebene nahezu angepasst. Der Trend, dass der industrielle Anteil an der Leistungserbringung einer modernen Volkswirtschaft zu Gunsten des **Dienstleistungssektors** an Bedeutung ver-

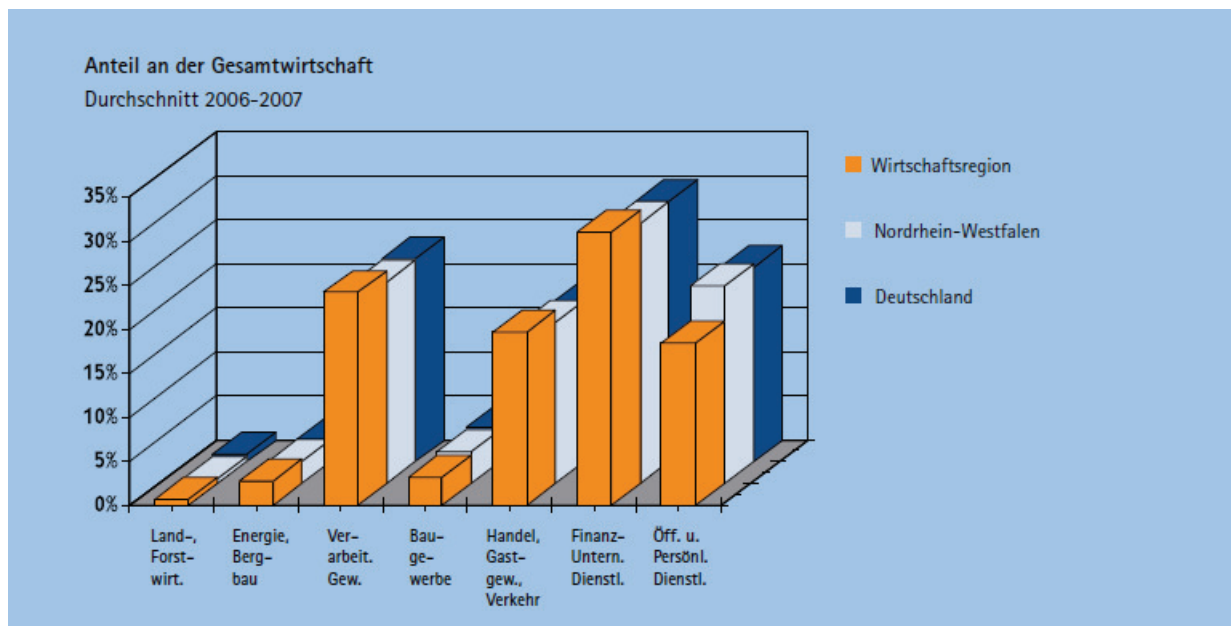
²¹ Entnommen aus: Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

²² Pressemitteilung IHK Mittlerer Niederrhein vom 5.5.2011 „Ausländische Unternehmen: Mittlerer Niederrhein belegt Spitzenplatz“

²³ Vgl. hierzu und zu den folgenden Ausführungen: Nordrhein-Westfalen: Raum für Wirtschaft. Fachbeitrag der Wirtschaft zum Landesentwicklungsplan NRW (LEP), Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen, August 2009

liert, wird damit auch in der Region Mittlerer Niederrhein deutlich. Der Umbau zur Dienstleistungsregion und der strukturelle Aufholprozess konnte in den letzten Jahren forciert und erfolgreich gestaltet werden. So erwirtschaftet der Dienstleistungssektor in der Region fast 70 Prozent der Wertschöpfung. Im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt leicht überrepräsentiert sind das Verarbeitende Gewerbe (24,2%), Handel, Gastgewerbe und Verkehr (18,4%) sowie die Finanz- und Unternehmensdienstleister (31%). Weniger stark tragen vor allem die Öffentlichen und Persönlichen Dienstleistungen mit 18,4% zur Wertschöpfung bei.

Abbildung 4: Bedeutung und Entwicklung der Wirtschaftsabteilungen in der Region Mittlerer Niederrhein²⁴



Diese **Branchenstruktur** entspricht im Wesentlichen der Struktur, wie sie sich auch im landes- und bundesdeutschen Durchschnitt wiederfindet. Hieraus lässt sich ableiten, dass in der Region erhebliche strukturelle Verschiebungen innerhalb der Wirtschaftszweige vorerst nicht mehr zu erwarten sind. Andererseits muss jedoch auch zukünftig damit gerechnet werden, dass der sekundäre Sektor (z.B. durch Produktivitätssteigerungen) ähnlich wie in anderen Regionen weiterhin einen zurückgehenden Beschäftigtenanteil zu verzeichnen hat. Dies würde den Wegfall weiterer Arbeitsplätze in diesem Sektor bedeuten, der ähnlich wie in der Vergangenheit durch ein Anwachsen der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich kompensiert werden müsste.

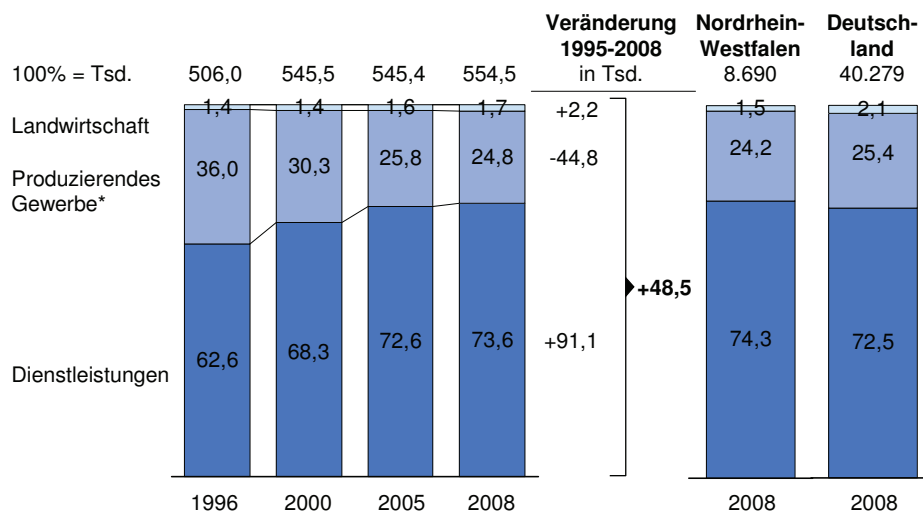
In der Region Mittlerer Niederrhein waren im Jahr 2008 554.500 **Erwerbstätige** (Arbeitsort) beschäftigt.²⁵ Damit ist die Erwerbstätigenzahl der Region seit 1996 um 48.500 gestiegen, was einem Wachstum von 8,7% entspricht.²⁶ Im gleichen Zeitraum ist das Erwerbstätigenwachstum auf Landesebene mit 10,2% und auf Bundesebene mit 7,4% ausgefallen.

²⁴ Entnommen aus: ebenda

²⁵ Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW Stand 31.12.2009

²⁶ Vgl. zu den folgenden Ausführungen: Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Region Mittlerer Niederrhein (in % der Erwerbstätigen), 1995-2008²⁷



* Inklusive Baugewerbe
Quelle: destatis

Legt man die Zahl der Erwerbstätigen zugrunde, wird deutlich, dass der **Strukturwandel in der Region** zu deutlichen Verschiebungen geführt hat (s. Abbildung 5). Erhebliche Verluste der Erwerbstätigen im produzierenden Bereich zwischen 1996 und 2008 (-44.800 Beschäftigte) gehen einher mit einem deutlichen Aufbau im Dienstleistungssektor (+91.100 Beschäftigte) bei leichtem Wachstum der Erwerbstätigenzahl in der Landwirtschaft (+2.200). Die **Erwerbstätigenstruktur** im Jahr 2008 teilt sich demzufolge wie folgt auf die drei Wirtschaftssektoren auf: 73,6 % sind im Dienstleistungssektor tätig, 24,8 % im produzierenden Gewerbe, der Rest von 1,7 % in Land- und Forstwirtschaft. Damit unterscheidet sich die Beschäftigungsstruktur der Region zu der von Nordrhein-Westfalen und der von Deutschland nur unwesentlich.

Die **Erwerbstätigenquote insgesamt** in der Region Mittlerer Niederrhein (Stand 2009) liegt mit 68,4% nur leicht unter dem Landesdurchschnitt der Erwerbstätigenquote in NRW von 69,0% (s. Tabelle 5). Hierbei sind jedoch große teilregionale Unterschiede festzustellen. So variiert die Erwerbstätigenquote innerhalb der Region vom niedrigsten Wert 64,7% in Mönchengladbach bis hin zum höchsten mit 71,5% im Kreis Viersen. Analog hierzu sind die Werte der **Frauenerwerbstätigenquote** in der Region ausgeprägt. Im Kreis Viersen ist die höchste Frauenerwerbstätigenquote mit 65,8% zu verzeichnen. In der Stadt Mönchengladbach hingegen findet sich mit 58,4% die niedrigste Frauenerwerbstätigenquote in der Region. Gesamtregional liegt die Frauenerwerbstätigenquote mit 61,6% nahezu im Landesdurchschnitt (61,7%).

²⁷ Entnommen aus: ebenda

Tabelle 5: Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote²⁸

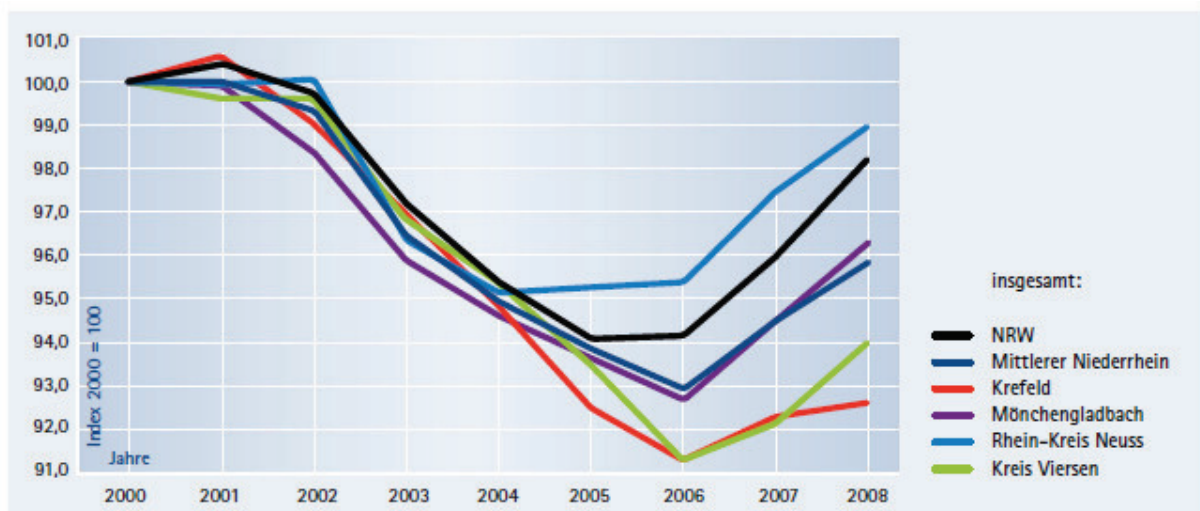
	NRW Regionen	Erwerbs- tätigen- quote insgesamt (Stand: 2009)	Frauen- erwerbs- tätigen- quote (Stand: 2009)	Erwerbs- tätigen- quote Migranten (Stand: 2009)	Beschäf- tigungsquote insgesamt (Stand: 30.06.2010)	Beschäf- tigungs- quote Ältere (Stand: 30.06.2010)	Beschäf- tigungsquote Frauen (Stand: 30.06.2010)	Teilzeitquote insgesamt (Stand: 30.06.2010)	Teilzeitquote Frauen (Stand: 30.06.2010)	Unterbe- schäfti- gungsquote (Stand: 31.03.2011)	Arbeitslosen- quote (Stand: 31.03.2011)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Mittlerer Niederrhein	68,4	61,6	57,5	48,9	43,7	43,5	18,2	34,2	10,6	8,5
4	Krefeld, Stadt	67,4	60,0		45,5	40,9	40,1	18,1	33,6	13,7	10,6
5	Mönchengladbach, Stadt	64,7	58,4		46,8	43,3	42,0	18,6	34,2	14,7	11,5
13	Rhein-Kreis Neuss	69,0	61,4		51,7	45,4	45,7	17,6	33,3	7,9	6,5
14	Kreis Viersen	71,5	65,8		49,2	43,9	44,1	18,8	36,0	8,8	7,3
	Nordrhein-Westfalen	69,0	61,7		48,9	43,8	43,6	18,7	34,9	10,6	8,5

Die **Beschäftigungsquote**, die im Gegensatz zur Erwerbstätigenquote nur den Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen (ohne Erwerbslose, Selbstständige oder Minijobber) einer bestimmten Altersgruppe an der Wohnbevölkerung desselben Alters abbildet, beschreibt die aktive Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben. In der Region Mittlerer Niederrhein liegt die Beschäftigungsquote bei insgesamt 48,9% (Stand 30.06.2010) und damit genau im Landesdurchschnitt. Auch bei der Beschäftigungsquote zeichnet sich jedoch bezogen auf die Gebietskörperschaften ein sehr heterogenes Bild ab. So liegt die höchste Beschäftigungsquote im Rhein-Kreis Neuss mit 51,7% weit über den Landesdurchschnitt (48,9%). Die Stadt Krefeld weist mit 45,5% die niedrigste Quote aus und hat damit im Bereich des Anteils der Erwerbstätigen an der Bevölkerung einen großen Nachholbedarf. Analog hierzu lassen sich bei den Beschäftigungsquoten **der Älteren und der Frauen** in der Region ähnliche Werte konstatieren. Die gesamtregionale Beschäftigungsquote der Älteren liegt mit 43,7% in etwa im Landesdurchschnitt (43,8%). Ähnlich verhält es sich mit der gesamtregionalen Beschäftigungsquote der Frauen, die mit 43,5% nur minimal unter dem Landesdurchschnitt von 43,6% liegt. Dieses Bild wird durch eine teilregionale Betrachtung jedoch stark getrübt. So liegt die Stadt Krefeld bei beiden Quoten weit unter dem Landesdurchschnitt (Ältere: 40,9%, Frauen: 40,1%). Lediglich der Rhein-Kreis Neuss kann jeweils eine hohe Beschäftigungsquote bei den Älteren mit 45,4% und bei den Frauen mit 45,7% aufweisen, die damit beide weit über dem Landesdurchschnitt liegen (43,8% bzw. 43,6%).

In der Region Mittlerer Niederrhein arbeiten 376.287 **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** (Stichtag 30.09.2010). Mit 259.154 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten macht der Dienstleistungsbereich den größten Anteil (ca. 68,9%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region aus. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken, hat jedoch in der jüngeren Vergangenheit wieder eine positive Entwicklung genommen (s. Tabelle 6). So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2006 (357.944) bis zum Stichtag 30.09.2010 um 5,1% gestiegen.

²⁸ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf Statistik der BA, Mikrozensus und IT.NRW

Abbildung 6: Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2000 bis 2008 in der Region Mittlerer Niederrhein (2000=100)²⁹



Im regionalen Entwicklungskonzept der Region Mittlerer Niederrhein wurden für die Jahre 2006 bis Anfang 2010 die Branchen mit den größten Verlusten und Gewinnen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt.³⁰ Demnach waren die Gebäudereinigung und Sicherheitsdienste (-5.500), Fahrzeugbau (-4.200) und die Elektrotechnik (-2.900) die größten Beschäftigungsverlierer. Die größten Beschäftigungszugewinne konnten das Sozialwesen (+4.500), die sonstigen Dienstleistungen/Handwerk (3.700) sowie das Recycling (+2.300) verzeichnen. Ein Branchenranking bezogen auf die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter für das Jahr 2010 zeigt, dass unter den acht größten Branchen, die für ca. 50% der Beschäftigung stehen, mit der Metallerzeugung und -bearbeitung sowie dem Baugewerbe nur zwei Branchen dem produzierenden Gewerbe zuzurechnen sind (s. Abbildung 7).

Die fünf wichtigsten Branchen Anfang 2010 in der Region Mittlerer Niederrhein bezogen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind der Großhandel, der Einzelhandel, das Gesundheitswesen, Logistik bzw. Transport und Verkehr und das Sozialwesen. Dieses Ranking ähnelt dem anderer Regionen. Besonderheit ist die Stärke der Branche Logistik, die in dieser Form kaum eine andere Region aufzuweisen hat. Auf Platz sechs, sieben und acht sind die Branchen Öffentliche Verwaltung, Baugewerbe und Metallerzeugung und -bearbeitung zu finden. Die Top acht Branchen stellen zusammen ca. 53% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (s. Abbildung 7).

²⁹ Entnommen aus: Wachstumsbremse Fachkräftemangel – eine Analyse des Arbeitsmarktes Mittlerer Niederrhein, IHK Schriftenreihe - Ausgabe Nr. 127/2010, Juni 2010

³⁰ Vgl. hierzu und zu den folgenden Ausführungen: Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

REGIONALER HANDLUNGSPLAN DER REGION MITTLERER NIEDERRHEIN

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsbranchen am Arbeitsort in der Region Mittlerer Niederrhein (Stand: 30.09.2010)³¹

	Mittlerer Nie- derrhein	Krefeld	Kreis Viersen	Mönchen- gladbach	Rhein-Kreis Neuss
Land-, Forstwirt- schaft, Fischerei	2.921	358	1.574	161	828
Produzierendes Gewerbe	114.159	27.706	25.828	22.472	38.153
Bergbau, Gewinn. v. Steinen u. Erden	1.895	**	72	20	1.803
Verarbeitendes Gewerbe	84.622	23.075	19.119	16.727	25.701
Energie- u. Was- serversorgung	7.706	**	1.428	1.344	4.934
Baugewerbe	18.680	3.375	5.209	4.381	5.715
Handel, Gastge- werbe u. Verkehr	104.836	20.008	22.019	20.930	41.879
Handel	76.389	15.154	16.853	15.201	29.181
Gastgewerbe	7.960	1.517	1.610	2.004	2.829
Verkehr- u. Nachrichtenüber- mittlung	20.487	3.337	3.556	3.725	9.869
Sonstige Dienst- leistungen	154.318	34.199	30.561	41.283	48.275
Information und Kommunikation	7.626	1.985	1.477	1.215	2.949
Kreditinstitute u. Versicherungen	11.323	2.149	1.554	3.628	3.992
Grundstücks-/ Wohnungswesen	2.156	441	578	384	753
Freiberufl., wissen- schaftliche und techn. Dienstleis- tungen; sonstige wirtschaftl. Dienstl.	42.895	10.123	6.888	12.761	13.123
öffentliche Verwal- tung u.ä.	18.922	3.955	4.495	5.770	4.702
Öffentliche und pri- vate Dienstleistun- gen (ohne öffentl. Verwaltung)	71.366	15.546	15.569	17.495	22.756
Insgesamt	376.287	82.278	80.009	84.853	129.147

³¹ Quelle: IHK Mittlerer Niederrhein, www.mittlerer-niederrhein.ihk.de, 27.07.2011

Abbildung 7: Ranking der Branchen der Region Mittlerer Niederrhein, 2010³²

Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Rang	Branche	Beschäftigte	Anteil in Prozent	Veränderung zu 2006 in Prozent
1	Großhandel	36.004	10,1	4,9
2	Einzelhandel	30.283	8,5	7,7
3	Gesundheitswesen	28.002	7,9	4,7
4	Transport und Verkehr	20.935	5,9	0,5
5	Sozialwesen	19.487	5,5	30,1
6	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	18.016	5,1	3,6
7	Baugewerbe	17.954	5,1	4,2
8	Metallerzeugung und -bearbeitung	17.577	4,9	-7,2
9	Maschinenbau	15.796	4,4	15,2
10	Chemische Industrie	10.627	3,0	-15,9
11	Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung	10.450	2,9	-9,3
12	Ernährungsgewerbe	10.426	2,9	2,3
13	Kredit- und Versicherungsgewerbe	10.260	2,9	-3,4
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
Summe		355.202	100,0	-0,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Derzeit stellt sich die Erwerbstätigenstruktur in der Region wie folgt auf die drei Wirtschaftssektoren dar: Mit 69% arbeitet der Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region im Dienstleistungssektor, 30% im produzierenden Gewerbe und weniger als 1% in der Land- und Forstwirtschaft. Deutlich wird ein im Vergleich zum Land NRW immer noch überdurchschnittlicher Anteil des Produzierenden Gewerbes (s. Abbildung 8).

Eine genauere Betrachtung der einzelnen Wirtschaftssektoren zeigt, dass die Mehrzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Mittlerer Niederrhein im Verarbeitenden Gewerbe (22,5%), im Handel (20,3%) und in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen (ohne öffentlicher Dienst) (18,9%) tätig sind (s. Tabelle 7). Bezogen auf die einzelnen Gebietskörperschaften bestätigen sich die Schwerpunkte, auch wenn die jeweiligen Anteile etwas unterschiedlich ausfallen. In Krefeld beispielsweise finden sich 28% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe wieder, im Kreis Viersen liegt der Anteil dieser Branche mit 23,9% ebenfalls über dem regionalen Durchschnitt. Demgegenüber weist im Rhein-Kreis Neuss der Handel die Mehrzahl der Beschäftigten auf, in Mönchengladbach der Dienstleistungsbereich.

Auffällig ist, dass der Anteil des produzierenden Gewerbes in Mönchengladbach deutlich unter dem regionalen Durchschnitt liegt und ein entsprechend höherer Anteil an Beschäftigten im tertiären Sektor zu finden ist, während es sich in den nördlichen Gebietskörperschaften (Krefeld und Kreis Viersen) genau umgekehrt verhält. Weiterhin ist zu beobachten, dass der Kreis Viersen mehr als die Hälfte aller in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten aufweist.

³² Entnommen aus: Regionales Entwicklungskonzept (REK) für die Region Mittlerer Niederrhein – Stadt Krefeld, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss, Kreis Viersen, 02.05.2011

Abbildung 8: Wirtschaftliche Strukturen im IHK-Bezirk und in NRW³³

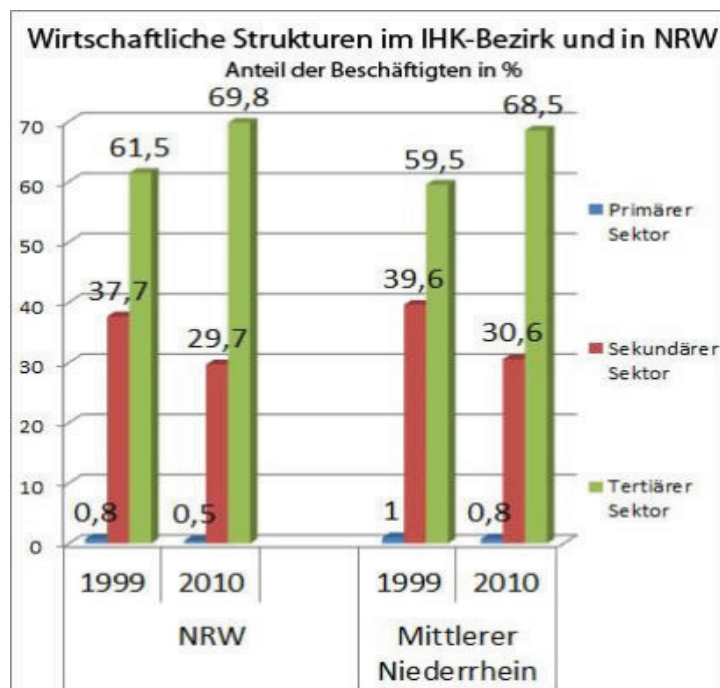


Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Mittlerer Niederrhein nach Branchenschwerpunkten³⁴

	Mittlerer Niederrhein		Krefeld		Kreis Viersen		Mönchengladbach		Rhein-Kreis Neuss	
	Absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
...										
verarbeitendes Gewerbe	84.622	22,5	23.075	28,0	19.119	23,9	16.727	19,7	25.701	19,9
Handel	76.389	20,3	15.154	18,4	16.853	21,1	15.201	17,9	29.181	22,6
öffentliche und private Dienstleistungen	71.366	18,9	15.546	18,9	15.569	19,5	17.495	20,6	22.756	17,6
...										
Gesamt	376.287	100	82.278	100	80.009	100	84.853	100	129.147	100

Obwohl der Handel und die privaten und öffentlichen Dienstleistungen (ohne öffentlicher Dienst) nach dem verarbeitenden Gewerbe die größten Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Mittlerer Niederrhein aufweisen, liegen die vier Gebietskörperschaften im landesweiten Vergleich mit 68,6% Beschäftigungsanteilen im Dienstleistungssektor um 1,2 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt (s. Tabelle 8).

³³ Entnommen: www.mittlerer-niederrhein.ihk.de

³⁴ Quelle: IHK Mittlerer Niederrhein, www.mittlerer-niederrhein.ihk.de, 27.07.2011

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung und -anteile³⁵

	NRW Regionen	Beschäftigungsentwicklung 2000 - 2010	Beschäftigungsentwicklung 2009 - 2010	Beschäftigungsanteil unter 25 Jahre	Beschäftigungsanteil 50 bis unter 55 Jahre	Beschäftigungsanteil 55 Jahre und älter	Beschäftigungsanteil Dienstleistungssektor	Beschäftigungsanteil wissensintensive Branchen	Beschäftigungsanteil ohne Ausbildung	Beschäftigungsanteil Hochqualifizierte	Beschäftigungsanteil aGeB
		Stand: jeweils 30.06	Stand: jeweils 30.06	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010	30.06.2010
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Mittlerer Niederrhein	-4,3	0,6	10,4	13,3	14,6	68,6	35,2	15,1	8,4	14,4
4	Krefeld, Stadt	-8,8	0,3	10,0	13,7	15,2	65,6	40,7	15,0	9,6	12,7
5	Mönchengladbach, Stadt	-3,2	1,2	11,5	13,3	15,0	72,7	34,6	16,3	8,2	15,2
13	Rhein-Kreis Neuss	-0,4	1,1	9,7	13,3	14,1	69,5	33,8	14,6	9,1	13,5
14	Kreis Viersen	-6,7	-0,3	10,7	13,2	14,3	65,7	32,5	14,9	6,2	16,6
	Nordrhein-Westfalen	-1,5	0,9	10,7	12,7	14,0	69,8	38,1	15,6	10,1	14,4

Ähnlich verhält es sich im Bereich der wissensintensiven Branchen. Mit Ausnahme der Stadt Krefeld liegen die übrigen Gebietskörperschaften hier deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Daraus erklärt sich u.U., dass die Beschäftigungsanteile der Hochqualifizierten in der Region Mittlerer Niederrhein mit 8,4% im Landesvergleich (10,1%) ebenfalls entsprechend gering sind und dass, obwohl die Hochschule Niederrhein mit verschiedenen Studienrichtungen in Krefeld und Mönchengladbach angesiedelt ist.

Hinsichtlich des Anteils der ausschließlich **geringfügig Beschäftigten** entspricht die Region mit 14,4% genau dem Landesdurchschnitt. Beim Anteil der **Beschäftigten ohne Ausbildung** liegt sie gesamtregional 0,5 Prozentpunkte unter dem NRW-weiten Durchschnitt. Auffällig ist jedoch auch hier, dass es bei dem Beschäftigungsanteil ohne Ausbildung große teilsregionale Unterschiede gibt. So ist der Anteil in der Stadt Mönchengladbach mit 16,3% (absolut: 13.515 Personen) deutlich am höchsten, und im Rhein-Kreis Neuss mit 14,6% (absolut: 18.500 Personen) am niedrigsten (s. Tabelle 8).

Während die Region Mittlerer Niederrhein bezüglich der **Beschäftigungsanteile der unter 25-Jährigen** (10,4%) in etwa dem Landesdurchschnitt (10,7%) entspricht, liegt sie sowohl bei den **50 bis unter 55-Jährigen** (13,3%) **als auch bei den 55-Jährigen und älter** (14,6%) etwas darüber (NRW 12,7% bzw. 14,0%). Insbesondere die Stadt Krefeld weist einen hohen Anteil an Beschäftigten mit 55 Jahren und älter auf (15,2%).

Bezogen auf alle **Personen 55 Jahre und älter** haben folgende **fünf Branchen in der Region den größten Beschäftigtenanteil**:

- 1) 9,4% Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- 2) 7,0% Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- 3) 6,7% Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- 4) 5,9% Gesundheitswesen inkl. Veterinärwesen
- 5) 5,6% Maschinenbau

³⁵ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf IT.NRW

Diese Branchen nehmen in den einzelnen Gebietskörperschaften nicht immer die ersten fünf Ränge ein. In Krefeld beispielsweise besetzen die Metallerzeugung und –verarbeitung sowie die Herstellung von chemischen Erzeugnissen die Plätze vier und fünf. Im Rhein-Kreis Neuss ist die Branche „Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen, Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr“ mit einem Anteil von 7 Prozent ein wichtiger Arbeitgeber für Beschäftigte 55 Jahre und älter, im Kreis Viersen finden 4,9% dieser Altersgruppe eine Beschäftigung in Heimen (ohne Erholungs- und Ferienheime).

Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigtengruppe „55 Jahre und älter“ in den nächsten fünf bis zehn Jahren aus dem Arbeitsleben ausscheiden werden, lohnt ein Blick auf die Beschäftigungsprognosen vor allem derjenigen Branchen, die einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten aufweisen, um die **Höhe eines zusätzlichen Ersatzbedarfes** genauer prognostizieren zu können. Basierend auf den Jahresdurchschnittswerten 2008 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde die Beschäftigungsentwicklung bis Ende 2011 durch die Agentur für Arbeit abgeschätzt. Zweimal im Jahr wird eine Überprüfung der Brancheneinschätzung vorgenommen, die vorliegenden Werte beruhen auf der Brancheneinschätzung von Dezember 2010.

Tabelle 9: Beschäftigungsprognosen ausgewählter Wirtschaftsbranchen³⁶

	Beschäftigungsprognose in %		
	Mittlerer Niederrhein	Agenturbezirk Mönchengladbach	Agenturbezirk Krefeld
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-1,3	0,0	-3,0
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2,5	2,5	2,5
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1,1	0,0	2,5
Gesundheitswesen inkl. Veterinärwesen	10,0	10,0	10,0
Maschinenbau	-6,0	-6,0	-6,0
Metallerzeugung und –verarbeitung	-9,0	-12,0	-6,0
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-1,0	-3,0	0,0
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen, Lagerei u. sonst. Dienstleist. f. d. Verkehr	0,0	0,0	0,0
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	10,0	10,0	10,0

Es wird deutlich, dass nicht zuletzt aufgrund der Überalterung der Bevölkerung, insbesondere im Bereich des **Gesundheitswesens und der Heime** in der Region Mittlerer Niederrhein von einem starken Wachstum der Beschäftigung (Prognose jeweils +10,0%) auszugehen ist (s. Tabelle 9). Da wie oben dargestellt in diesen beiden Branchen ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten in der Region zu finden ist, wird das zukünftige Ausscheiden dieser Mitarbeiter und das gleichzeitig prognostizierte Beschäftigungswachstum **zu einem erhöhten Personalersatzbedarf in diesen Branchen** führen.

³⁶ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf Arbeitsmarktmontitor der BA – Branchenbewertung

Gleiches gilt für die **Einzelhandelsbranche**, in der 7% aller Beschäftigten 55 Jahre und älter sind, und der **öffentlichen Verwaltung** mit 6,7% der Beschäftigten der genannten Altersgruppe. Auch hier zeigen die Prognosen ebenfalls eine positive Beschäftigungsentwicklung, so dass es vor dem Hintergrund eines hohen Anteils älterer Beschäftigter zu einer verschärften Situation bei der Personalgewinnung kommen wird.

Demgegenüber müssen der Maschinenbau (-6,0%) sowie die Metallerzeugung und –verarbeitung (-9,0%) die größten prognostizierten Beschäftigungsverluste hinnehmen. In der Großhandelsbranche als größter Arbeitgeber für Personen 55 Jahre und älter in der Region Mittlerer Niederrhein wird ebenfalls ein Beschäftigungsrückgang von -1,3% prognostiziert.

Um die Erwerbsbeteiligung in der Region Mittlerer Niederrhein in weiteren Facetten zu beschreiben, sollen abschließend die unterschiedlichen **Arbeitszeiten von Frauen und Männern** mit in die Betrachtung einbezogen werden, um so ein differenzierteres Bild zu erhalten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat der Anteil der Frauen an den Beschäftigten seit 1991 um 5,7 Prozentpunkte zugenommen.³⁷ Deutschlandweit waren damit im Jahr 2010 die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Demgegenüber stieg ihr Anteil am Arbeitsvolumen im gleichen Zeitraum um 4,5 Prozentpunkte und lag 2010 bei nur 43%. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass sich die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit auf die **Teilzeitarbeit einschließlich der geringfügigen Beschäftigung** beschränkte. D.h. ein etwas höheres Arbeitsvolumen wird derzeit von deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als früher erbracht.

Vor dem Hintergrund einer sich zukünftig verschärfenden Fachkräftesituation ist eine Untersuchung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten sehr wichtig, die zeigt, dass vor allem bei **teilzeitbeschäftigten Frauen noch ein beachtliches Arbeitszeitpotenzial** besteht. Demnach würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten. Würden diese Ausweitungen realisiert, läge rein rechnerisch die Wochenarbeitszeit der Frauen mit durchschnittlich 32 Stunden um 2,5 Stunden höher als bisher (s. Tabelle 10).³⁸

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Aufstockung von Teilzeitkontingenten vor dem Hintergrund der demografisch bedingten Verringerung der Zahl der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren und der damit einhergehenden Abnahme des Arbeitskräfteangebots auch in der Region Mittlerer Niederrhein zu einer gewissen Kompensation beitragen könnte, um drohenden Engpässen bei Fachkräften zu begegnen.

Die **Teilzeitquote in der Region Mittlerer Niederrhein** liegt bei insgesamt 18,2% und damit nur geringfügig unter dem Landesdurchschnitt von 18,7% (Stand 30.6.2010).³⁹ Die Teilzeitquote bei Frauen liegt mit 34,2% ebenfalls etwas unter dem NRW-Durchschnitt (34,9%). Am stärksten ausgeprägt ist die Teilzeitquote der Frauen im Kreis Viersen mit 36,0%. Den geringsten Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen findet sich im Rhein-Kreis Neuss mit 33,3%.

³⁷ Vgl. zu den folgenden Ausführungen IAB-Kurzbericht 9/2011

³⁸ Vgl. ebenda

³⁹ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf Statistik der BA, Mikrozensus und IT.NRW

Tabelle 10: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2009 nach Erwerbsform⁴⁰

	Vollzeit		Teilzeit				insgesamt	
			regulär		geringfügig			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit (WAZ) – in Stunden¹⁾								
tatsächliche WAZ	44,6	42,1	26,1	25,4	15,5	12,5	42,6	32,2
vereinbarte WAZ	40,4	38,8	24,2	23,1	14,9	11,8	38,7	29,6
gewünschte WAZ	39,8	36,2	32,7	26,1	23,9	20,5	38,8	30,5
Differenz gewünschte – vereinbarte WAZ	-0,6	-2,6	+8,5	+3,0	+9,0	+8,8	+0,1	+0,9
Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der Beschäftigten – in Prozent²⁾								
um 1,6 oder mehr Stunden verkürzen	30	45	8	14	7	6	28	28
so lassen (+/- 1,5 Stunden)	48	44	28	41	35	31	47	41
um 1,6 oder mehr Stunden verlängern	21	11	64	45	58	64	25	30
Realisierte Verlängerungswünsche von teilzeitbeschäftigten Frauen – in Stunden¹⁾								
realisierte WAZ		38,8		27,1		20,8		32,2
Differenz realisierte – vereinbarte WAZ				+4,0		+9,0		+2,6

1) jeweils Durchschnittswerte.
2) Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen möglich.
Quelle: SOEP 2009 (n = 9.476), eigene Berechnungen. © IAB

In **absoluten Zahlen** betrachtet, hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in der Region Mittlerer Niederrhein von Dezember 2009 mit 64.553 bis Dezember 2010 auf 66.821 (+2268) erhöht.⁴¹ Im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Region von 79.960 auf 79.666 (-294) verringert.

⁴⁰ entnommen ebenda

⁴¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (geB), Nürnberg Stichtag 31.12.2010

Zusammenfassung relevanter Faktoren der regionalen Ausgangslage, die im Rahmen der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region eine besondere Rolle und einen spezifischen Handlungsbedarf begründen und in die konzeptionellen Schwerpunktsetzungen einfließen:

- Der bis zum Jahr **2015 prognostizierte Einwohnerrückgang** in der Region Mittlerer Niederrhein liegt mit einem negativem Saldo von -1,0% doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt
- Die prognostizierte **Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials** in der Region Mittlerer Niederrhein zeigt eine erhebliche Reduzierung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis zum Jahr 2020 auf 781.626 Personen, das bedeutet ein Minus von 3,3%. Den höchsten prognostizierten Verlust von Personen im erwerbsfähigen Alter hat die Stadt Krefeld mit -4,2% bis zum Jahr 2020 zu verkraften
- Die **Exportquote** der Region Mittlerer Niederrhein beträgt über 50 % und liegt damit deutlich über dem NRW-Durchschnitt von 43,4% → hohe Exportabhängigkeit
- 9,1% der Unternehmen am Mittleren Niederrhein in ausländischem Besitz
- Die Region Mittlerer Niederrhein ist stark mittelständisch geprägt. Von den rd. 78.000 Unternehmen in der Region beschäftigen nur knapp über 400 mehr als 100 Mitarbeiter
- Die **Erwerbstätigenquote insgesamt** weist in der Region Mittlerer Niederrhein große teilregionale Unterschiede auf. So variiert die Erwerbstätigenquote innerhalb der Region vom niedrigsten Wert 64,7% in Mönchengladbach bis hin zum höchsten mit 71,5% im Kreis Viersen (NRW 69%)
- Im Kreis Viersen ist die höchste **Frauenerwerbstätigenquote** mit 65,8% zu verzeichnen. In der Stadt Mönchengladbach hingegen findet sich mit 58,4% die niedrigste Frauenerwerbstätigenquote in der Region. Gesamtregional liegt die Frauenerwerbstätigenquote mit 61,6 % nahezu im Landesdurchschnitt (NRW 61,7%)
- Die **Beschäftigungsquote** in der Region liegt bei insgesamt 48,9% und damit genau im Landesdurchschnitt. Die höchste Beschäftigungsquote liegt im Rhein-Kreis Neuss mit 51,7% weit über den Landesdurchschnitt (48,9%). Die Stadt Krefeld weist mit 45,5% die niedrigste Quote aus und hat damit im Bereich des Anteils der Erwerbstätigen an der Bevölkerung einen großen Nachholbedarf
- Die gesamtregionale **Beschäftigungsquote der Älteren** liegt mit 43,7% in etwa im Landesdurchschnitt (43,8%). Ähnlich verhält es sich mit der gesamtregionalen **Beschäftigungsquote der Frauen**, die mit 43,5% nur minimal unter dem Landesdurchschnitt von 43,6% liegt. Die Stadt Krefeld liegt bei beiden Quoten weit unter dem Landesdurchschnitt (Ältere: 40,9%, Frauen: 40,1%). Lediglich der Rhein-Kreis Neuss kann jeweils eine hohe Beschäftigungsquote bei den Älteren mit 45,4% und bei den Frauen mit 45,7% aufweisen, die damit beide weit über dem Landesdurchschnitt liegen (43,8 bzw. 43,6%)
- Die Region liegt im landesweiten Vergleich mit 68,6% Beschäftigungsanteilen im **Dienstleistungssektor** um 1,2 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt
- Mit Ausnahme der Stadt Krefeld liegen die übrigen drei Gebietskörperschaften bei den Beschäftigungsanteilen im Bereich der **wissensintensiven Branchen** deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Daraus erklärt sich u.U., dass die Beschäftigungsanteile der Hochqualifizierten in der Region Mittlerer Niederrhein mit 8,4% im Landesvergleich (10,1%) ebenfalls entsprechend gering sind.

- Beim Anteil der **Beschäftigten ohne Ausbildung** liegt die Region gesamtregional 0,5 Prozentpunkte unter dem NRW-weiten Durchschnitt (NRW 15,6%). Auch hier gibt es große teilregionale Unterschiede. So ist der Anteil in der Stadt Mönchengladbach mit 16,3% (absolut: 13.515 Personen) deutlich am höchsten, und im Rhein-Kreis Neuss mit 14,6% (absolut: 18.500 Personen) am niedrigsten
- Im Bereich des **Gesundheitswesens und der Heime** ist in der Region Mittlerer Niederrhein von einem starken Wachstum der Beschäftigung (Prognose jeweils +10,0%) auszugehen. In beiden Branchen ist ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten in der Region zu finden. Das zukünftige Ausscheiden dieser Mitarbeiter und das gleichzeitig prognostizierte Beschäftigungswachstum wird **zu einem erhöhten Personalersatzbedarf in diesen Branchen** führen. Gleiches gilt für die **Einzelhandelsbranche**, in der 7% aller Beschäftigten 55 Jahre und älter sind, und der **öffentlichen Verwaltung** mit 6,7% der Beschäftigten der genannten Altersgruppe. Auch hier zeigen die Prognosen ebenfalls eine positive Beschäftigungsentwicklung, so dass es vor dem Hintergrund eines hohen Anteils älterer Beschäftigter zu einer verschärften Situation bei der Personalgewinnung kommen wird
- Die **Aufstockung von Teilzeitkontingenten** kann vor dem Hintergrund der demografisch bedingten Verringerung der Zahl der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren und der damit einhergehenden Abnahme des Arbeitskräfteangebots in der Region Mittlerer Niederrhein zu einer gewissen Kompensation beitragen, um drohenden Engpässen bei Fachkräften zu begegnen

4 REGIONALER ARBEITSMARKT UND STRUKTUR DER ARBEITSLOSIGKEIT

Nach der Darstellung der wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklung und deren Auswirkungen auf die derzeitige und zukünftige Fachkräftesituation, werden nachfolgend Indikatoren des regionalen Arbeitsmarktes sowie die Struktur der Arbeitslosigkeit in der Region aufgezeigt. Die aufgeführten Indikatoren geben u.a. einen ersten Einblick von den aktuell zusätzlich verfügbaren Fachkräftepotenzialen in der Region Mittlerer Niederrhein.

4.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im Juli 2011 waren im **Agenturbezirk Mönchengladbach** (Stadt Mönchengladbach und Rhein-Kreis Neuss) **29.183 Personen arbeitslos** gemeldet. Die Zahl der Arbeitslosen sank gegenüber dem Vorjahresmonat um 1.109 Personen bzw. um 3,7%. Im **Agenturbezirk Krefeld** (Stadt Krefeld und Kreis Viersen) lebten im gleichen Berichtsmonat **22.943 arbeitslos** gemeldete Personen. Im Vergleich zum Vormonat stieg die Zahl der Arbeitslosen um 312 Personen (+1,4%), gegenüber Juli 2010 sank sie jedoch um 1.298 Personen oder 5,4%.⁴²

Die **Arbeitslosenquote** im Agenturbezirk Mönchengladbach lag im Juli 2011 bei 8,2%, gegenüber dem Vorjahr ist sie um 0,3% gesunken. Im Agenturbezirk Krefeld ist die Arbeitslosenquote von Juli 2010 (9,1%) bis Juli 2011 (8,6%) um 0,5% gesunken. In Nordrhein-Westfalen lag die Arbeitslosenquote im Juli 2011 bei 8,1%.⁴³ Auf die vier Gebietskörperschaften der Region heruntergebrochen, stellt sich die Höhe und Entwicklung der Arbeitslosenquote jedoch sehr unterschiedlich dar. Während die Städte Krefeld und Mönchengladbach schon seit geraumer Zeit zwischen 2,6 und 3,3 Prozentpunkte über der Quote des Landes liegen, bewegen sich die Quoten der Kreise deutlich unter dem Landesdurchschnitt (Stadt Mönchengladbach 11,3%, Stadt Krefeld 10,6%, Kreis Viersen 6,9%, Rhein-Kreis Neuss 6,2%, NRW 8,0%; Stand 30.06.2011). Auch bei der Veränderung der Arbeitslosenquoten gibt es teilregional unterschiedlich große Erfolge. So konnte die Stadt Krefeld mit -0,9% die größte Reduzierung der Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahresmonat in der Region erreichen (Rhein-Kreis Neuss -0,4%, Stadt Mönchengladbach -0,4%, Kreis Viersen -0,3%, NRW -0,6%; Stand 30.06.2011). Die Abnahme der Arbeitslosenquote lag damit im Zeitraum von 30.6.2010 bis zum 30.6.2011 in drei von vier Gebietskörperschaften der Region unter dem Landesdurchschnitt.

Eine genauere Betrachtung der besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes zeigt, dass sich die Situation der **älteren Arbeitslosen** (50 Jahre und älter) im Zuge der konjunkturellen Erholung nicht entscheidend verbessert hat. In der Region Mittlerer Niederrhein liegt der Anteil älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen bei 29,7% und damit über dem Landesdurchschnitt von 28,9%.⁴⁴ Im Vergleich zum Vorjahresmonat nahm die Zahl der arbeitslosen Personen über 50 Jahre in der Region jedoch um 2,5% ab. Mitte 2010 waren 15.558 Personen älter als 50 Jahre arbeitslos gemeldet, in der Jahresmitte 2011 waren es noch 15.173 Personen (-2,5%). Der höchste teilregionale Anteil von älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen ist mit 31,5% im Kreis Viersen zu finden. Im Vergleich zum Vorjahresmonat konnte Ende Juni 2011

⁴² Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁴³ ebenda

⁴⁴ Arbeitsmarktreport NRW, 2. Quartalsbericht Juni 2011, Herausgeber MAIS NRW

im Kreis Viersen mit -4,5% die größte Reduzierung der arbeitslosen Personen über 50 Jahre registriert werden.

Der Anteil der **Langzeitarbeitslosen** hat sich in den beiden Arbeitsagenturbezirken im Vergleich zum Vorjahr verringert. Sowohl im Bezirk der Arbeitsagentur Mönchengladbach (-6,0%) als auch im Agenturbezirk Krefeld (-6,4%) ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen von Juli 2010 bis Juli 2011 gesunken.⁴⁵

Die Zahl der **arbeitslosen Jugendlichen** in der Region Mittlerer Niederrhein liegt Mitte 2011 bei 4.619 und entspricht einer Quote von 9,0% von allen arbeitslos gemeldeten Personen. Damit liegt die Region exakt im landesweiten Durchschnitt. Verglichen mit dem Vorjahresmonat ist die Jugendarbeitslosigkeit am Mittleren Niederrhein um 4,7% gesunken, NRW-weit jedoch sogar um 11,9%.⁴⁶

Tabelle 11: Arbeitslose unter 25 Jahre⁴⁷

Region	Arbeitslose insgesamt 30.06.2011	Arbeitslose unter 25 Jahre 30.06.2011	Arbeitslose unter 25 Jahre in % von allen Arbeitslosen
Hellweg-Hochsauerland	17.034	1.455	8,5
Mittleres Ruhrgebiet	34.619	2.896	8,4
Westfälisches Ruhrgebiet	64.001	5.265	8,2
Märkische Region	29.909	2.236	7,5
Siegen-Wittgenstein/ Olpe	11.091	1.094	9,9
Ostwestfalen-Lippe	67.194	6.344	9,4
Bergisches Städtedreieck	30.079	2.900	9,6
Mittlerer Niederrhein	51.142	4.619	9,0
Düsseldorf/ Kreis Mettmann	43.855	2.637	6,0
MEO	52.982	4.476	8,4
Niederrhein	56.922	5.481	9,6
Region Aachen	51.055	5.387	10,6
Bonn/ Rhein-Sieg	25.799	2.585	10,0
Region Köln	91.215	8.028	8,8
Emscher-Lippe-Region	55.909	5.706	10,2
Münsterland	37.922	3.676	9,7
NRW	720.719	64.785	9,0

Die Jugendarbeitslosigkeit ist zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in der Region unterschiedlich stark ausgeprägt. Mit 10,5% der Arbeitslosen unter 25 Jahren hat die Stadt Mönchengladbach den höchsten Anteil in der Region (absolut: 1.535; Stand: 30.6.2011). Auch im Kreis Viersen liegen die Werte der Jugendarbeitslosigkeit mit 9,7% über dem Lan-

⁴⁵ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁴⁶ ebenda

⁴⁷ ebenda

desdurchschnitt von 9,0% (absolut: 1.029). In der Stadt Krefeld und im Rhein-Kreis Neuss bewegen sich die Werte mit 7,7% (920) und 8,2% (1.135) zum Teil deutlich unter den landesweiten Zahlen.

Tabelle 12: Veränderung der Jugendarbeitslosigkeit⁴⁸

Region	Arbeitslose unter 25 Jahre 30.06. 2011	Arbeitslose unter 25 Jahre 31.03. 2011	Veränderung gegenüber Vorquartalsende (31.03.2011)		Arbeitslose unter 25 Jahre 30.06. 2010	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat (30.06.2010)	
			absolut	in %		absolut	in %
Hellweg-Hochsauerland	1.455	1.764	-309	-17,5	1.886	-431	-22,9
Mittleres Ruhrgebiet	2.896	2.908	-12	-0,4	3.156	-260	-8,2
Westfälisches Ruhrgebiet	5.265	6.034	-769	-12,7	6.142	-877	-14,3
Märkische Region	2.236	2.573	-337	-13,1	3.106	-870	-28,0
Siegen-Wittgenstein/ Olpe	1.094	1.460	-366	-25,1	1.656	-562	-33,9
Ostwestfalen-Lippe	6.344	7.437	-1.093	-14,7	8.182	-1.838	-22,5
Bergisches Städtedreieck	2.900	3.184	-284	-8,9	3.414	-514	-15,1
Mittlerer Niederrhein	4.619	5.035	-416	-8,3	4.849	-230	-4,7
Düsseldorf/ Kreis Mettmann	2.637	2.989	-352	-11,8	3.092	-455	-14,7
MEO	4.476	4.574	-98	-2,1	4.541	-65	-1,4
Niederrhein	5.481	5.925	-444	-7,5	5.663	-182	-3,2
Region Aachen	5.387	5.898	-511	-8,7	5.622	-235	-4,2
Bonn/ Rhein-Sieg	2.585	2.940	-355	-12,1	2.795	-210	-7,5
Region Köln	8.028	8.762	-734	-8,4	9.229	-1.201	-13,0
Emscher-Lippe-Region	5.706	6.175	-469	-7,6	5.895	-189	-3,2
Münsterland	3.676	4.216	-540	-12,8	4.307	-631	14,7
NRW	64.785	71.874	-7.089	-9,9	73.534	-8.749	-11,9

Bei den **Frauen** hat die Arbeitslosigkeit von Juli 2010 bis Juli 2011 ebenfalls abgenommen. In absoluten Zahlen betrachtet waren in der Region Mittlerer Niederrhein Mitte 2011 24.591 (47,2% der Arbeitslosen) Frauen arbeitslos gemeldet.⁴⁹ Teilregional ist in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten bei der Reduzierung der Frauenarbeitslosigkeit folgende Entwicklung gegenüber dem Vorjahr festzustellen: -2,9% in Krefeld, -2,0% in Mönchengladbach, -2,9% im Rhein-Kreis Neuss und -1,2% im Kreis Viersen. In Nordrhein-Westfalen ist die Frauenarbeitslosigkeit im Vergleichszeitraum um 4,1% gesunken, so dass die Region im landesweiten Vergleich einen großen Aufholbedarf aufweist.⁵⁰ Mit 47,0% bzw. 47,7% an den Arbeitslosen weisen der Rhein-Kreis Neuss und der Kreis Viersen den höchsten Anteil arbeitsloser Frauen in der Region aus und liegen damit über den Werten, die mit 46,8% durchschnittlich in Nordrhein-Westfalen zu finden sind (Stand 30.6.2011).

⁴⁸ ebenda

⁴⁹ ebenda

⁵⁰ Arbeitsmarktreport NRW, 2. Quartalsbericht Juni 2011, Herausgeber MAIS NRW

Eine weitere zu betrachtende Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sind die **ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger**. In der Region Mittlerer Niederrhein waren im Juli 2011 9.652 Ausländer arbeitslos gemeldet. Rund 60% dieser Personen leben im Agenturbezirk Mönchengladbach. Ein Blick auf die einzelnen Rechtskreise zeigt, dass der Großteil der arbeitslosen Ausländer dem Rechtskreis SGB II zuzuordnen ist (Agenturbezirk Krefeld: 80,8%, Agenturbezirk Mönchengladbach: 84,7%). Der Anteil der arbeitslos gemeldeten Ausländer an allen Arbeitslosen ist in beiden Agenturbezirken in etwa gleich (Agenturbezirk Krefeld: 17,0%, Agenturbezirk Mönchengladbach: 19,7%).⁵¹

Rund 6,5% aller Arbeitslosen in der Region waren im Juli 2011 **schwerbehindert** (absolut: 3.413). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl im Agenturbezirk Krefeld um 104 Personen (+7,3%) und im Agenturbezirk Mönchengladbach um 178 Personen (+10,4%) gestiegen.⁵²

Die in der jüngeren Vergangenheit erfolgte wirtschaftliche Aufwärtsentwicklung lässt sich anhand der Zugänge an Arbeitslosen aus Erwerbstätigkeit ablesen. Eine genauere Betrachtung der **Arbeitslosen-Zugänge aus Erwerbstätigkeit** zeigt mit Ausnahme für die Stadt Krefeld eine positive Entwicklung. Im Rhein-Kreis Neuss ist ein Rückgang von -13,7% gegenüber dem Vorjahresmonat zu verbuchen (Stand: 30.06.2011), im Kreis Viersen ein Rückgang von -8,1% und in Mönchengladbach sind die Arbeitslosen-Zugänge um -4,1% gesunken. Lediglich in der Stadt Krefeld hat im Vergleich zum Vorjahr keine positive Veränderung stattgefunden (+0,1%).⁵³ Gesamtregional sind die Arbeitslosen-Zugänge aus Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund dieser Werte um -7,3% im Vergleich zum Vorjahresmonat zurückgegangen (NRW -5,7%).

4.2 Weitere Indikatoren zur Trendabschätzung auf dem Arbeitsmarkt

Das sich die bisherigen und auch zukünftigen **Auswirkungen des Fachkräftemangels** in den nordrhein-westfälischen Regionen unterschiedlich darstellen, liegt in erster Linie an der jeweils in den Regionen vorzufindenden differenten Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass bei der Entwicklung einer Strategie für den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen vor allem **die spezifisch regionalen Problemlagen** ausreichend Berücksichtigung finden. Genau hier liegt seit vielen Jahren der Ansatzpunkt der regionalisierten nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik.

Zur Beschreibung der regionalen Situation auf dem Arbeitsmarkt werden nachfolgend noch einige zentrale Kennziffern skizziert, die z.T. als **Indikatoren** für eine aktuelle Lage bzw. für einen Trend auf dem regionalen Arbeitsmarkt interpretiert werden können.

Wie bereits oben dargestellt, hat sich die Arbeitslosigkeit in der Region Mittlerer Niederrhein im Vorjahresvergleich ähnlich dem Landesdurchschnitt entwickelt und lag Ende Juni 2011 bei 8,2 % (NRW 8,0%). Allerdings zeigt sich, dass diese Entwicklung bezogen auf die Teilregionen sehr heterogen verlaufen ist. So lag die Arbeitslosigkeit in der Stadt Krefeld mit 10,6 % und in der Stadt Mönchengladbach mit 11,3% deutlich über dem Landesdurchschnitt. In

⁵¹ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁵² ebenda

⁵³ Arbeitsmarktreport NRW, 2. Quartalsbericht Juni 2011, Herausgeber MAIS NRW

den beiden Kreisen (Kreis Viersen: 6,9%, Rhein-Kreis Neuss: 6,2%) lag sie deutlich unter dem NRW-weiten Durchschnitt.

Ein ähnlich heterogenes Bild der Region zeichnet sich bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im **Rechtskreis SGB II** ab. Während der Agenturbezirk Krefeld im Vergleich zum Vorjahresmonat hier eine Abnahme der Arbeitslosen von -3,3% verzeichnen kann, muss der Agenturbezirk Mönchengladbach einen Anstieg von 0,3% verbuchen. Auf die gesamte Region Mittlerer Niederrhein bezogen liegt die Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat im Rechtskreis des SGB II mit einem Rückgang -1,2% erheblich unter dem Landesdurchschnitt von -3,3%.

Tabelle 13: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Stand: Juli 2011)⁵⁴

	SGB III	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	SGB II	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	Gesamt
Agenturbezirk Mönchengladbach	7.361	-13,8	21.822	+0,3	29.183
Agenturbezirk Krefeld	6.966	-9,8	15.977	-3,3	22.943
Mittlerer Niederrhein	14.327	-11,9	37.799	-1,2	52.126
NRW	185.052	-17,2	543.960	-3,3	729.012

Eine wichtige Kennziffer zur detaillierteren Beurteilung der Situation auf dem Arbeitsmarkt ist die Darstellung der **Unterbeschäftigung**.⁵⁵ Insgesamt ist die Unterbeschäftigung in der Region Mittlerer Niederrhein im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Mit -9,2% im Agenturbezirk Krefeld und -10,4% im Agenturbezirk Mönchengladbach konnte die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) prozentual stärker reduziert werden als die registrierte Arbeitslosigkeit.⁵⁶ Dies kann als Beleg dafür angesehen werden, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit nicht auf eine Ausweitung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurück zu führen ist. Die Unterbeschäftigungsquote lag mit Stand 31.3.2011 in der Region Mittlerer Niederrhein bei 10,6% und damit exakt im Landesdurchschnitt.⁵⁷ Allerdings lassen sich auch hier für die einzelnen Gebietskörperschaften in der Region zum Teil erheblich unterschiedliche Ausprägungen der Unterbeschäftigung feststellen. In der Stadt Mönchengladbach lag die Unterbeschäftigungsquote Ende März 2011 bei 14,7% und damit erheblich über dem Landesdurchschnitt. Auch in der Stadt Krefeld mit 13,7% war die Unterbeschäftigungsquote ähnlich stark ausgeprägt. Wohingegen in den beiden Kreisen der Region die Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit mit 7,9% (Rhein-Kreis Neuss) bzw. 8,8% (Kreis Viersen) Unterbeschäftigungsquote weitaus weniger hoch war.

⁵⁴ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁵⁵ Unterbeschäftigung: Zahl der Arbeitslosen im weiteren Sinne plus Zahl der Personen, die an bestimmten entlastend wirkenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen oder zeitweise arbeitsunfähig sind und deshalb die Kriterien des §16 Abs. 1 SGBIII (Beschäftigungslosigkeit, Verfügbarkeit und Arbeitssuche) nicht erfüllen. Hinzu kommt Zahl der Personen in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die fern vom Arbeitslosenstatus sind und ihr Beschäftigungsproblem individuell schon weitgehend gelöst haben (z.B. Personen in geförderter Selbstständigkeit und Altersteilzeit); sie stehen für Personen, die ohne diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen arbeitslos wären.

⁵⁶ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁵⁷ Quelle: Regionales Datenset der G.I.B. Mai 2011 basierend auf Statistik der BA, Mikrozensus und IT.NRW

Eine weitere Bezugsgröße zur Charakterisierung der aktuellen Arbeitsmarktsituation ist das **Entlassungsrisiko**. Es wird gemessen aus den Zugängen in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit in Prozent am Stand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In allen Gebietskörperschaften am Mittleren Niederrhein liegt das Entlassungsrisiko über dem Landesdurchschnitt von 0,81% (Stand: 30.06.2011).⁵⁸ In der Region verzeichnet die Stadt Mönchengladbach das höchste Entlassungsrisiko. Ein deutlich geringeres Entlassungsrisiko gibt es dagegen im Rhein-Kreis Neuss mit 0,84% und in der Stadt Krefeld mit 0,86%.

Tabelle 14: Entlassungsrisiko⁵⁹

	Entlassungsrisiko 30.06.11	Alo-Zugänge aus Erwerbstätigkeit 30.06.11	SV-Beschäftigte 30.06.2010	Entlassungsrisiko 30.06.10	Alo-Zugänge aus Erwerbstätigkeit 30.06.10	SV-Beschäftigte 30.06.2010	Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat
Krefeld	0,86	693	80.786	0,86	691	80.786	0,00
Mönchengladbach	1,16	958	82.909	1,20	999	82.909	-0,05
Rhein-Kreis Neuss	0,84	1.065	126.465	0,98	1.234	126.465	-0,13
Kreis Viersen	0,96	751	78.342	1,04	817	78.342	-0,08
NRW	0,81	47.197	5.820.035	0,86	50.031	5.820.035	-0,05

Der Zugang an **gemeldeten ungeforderten Stellen** spiegelt die aktuelle Arbeitskräftenachfrage der Privatwirtschaft wider. Die Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen kann demzufolge erste Hinweise darauf geben, wie das Bewerberangebot für eine offene Stelle derzeit aussieht und inwiefern Arbeitskräfteengpässe zu erwarten sind.⁶⁰ Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Zahl der gemeldeten Stellen als Indikator für die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen aus zwei Gründen nur eingeschränkt verwendbar ist. Zum einen werden seit 2005 auch die so genannten Stellen für Arbeitsgelegenheiten (z.B. ABM-Maßnahmen, Ein-Euro-Jobs und ähnliche) zu den gemeldeten Stellen hinzugerechnet. Zum anderen werden nur ca. 40 Prozent der offenen Stellen auch tatsächlich von den Unternehmen an die Arbeitsagenturen gemeldet, wobei die Meldebereitschaft mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen sinkt.

Im Juli 2011 standen den insgesamt 52.126 arbeitslos gemeldeten Personen in der Region Mittlerer Niederrhein 5.767 gemeldete Arbeitsstellen gegenüber. Damit kamen auf eine gemeldete Stelle rd. 9 arbeitslos gemeldete Personen.⁶¹ Im NRW-Durchschnitt kamen demgegenüber 7 arbeitslos gemeldete Personen auf eine ungeforderte Stelle (Ende Juni 2011). Bezogen auf die ganze Region nahm die Zahl gemeldeter ungeforderter Stellen im Juni 2011 gegenüber dem Vorjahresmonat um 59,7% (absolut: 2.061) zu.⁶² Die Zunahme lag damit über der Zunahme im Land mit 57,1%. Die stärkste relative Zunahme der Stellennachfrage verzeichnete die Stadt Mönchengladbach mit 78,1% (absolut: 530). Es folgen der Rhein-

⁵⁸ Arbeitsmarktreport NRW, 2. Quartalsbericht Juni 2011, Herausgeber MAIS NRW

⁵⁹ ebenda

⁶⁰ vgl. ebenda

⁶¹ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁶² vgl. Arbeitsmarktreport NRW, 2. Quartalsbericht Juni 2011, Herausgeber MAIS NRW

Kreis Neuss mit 74,4% (absolut: 703) und der Kreis Viersen mit einer Steigerung von 69,9% (absolut: 457). Eine erheblich geringere Zunahme der gemeldeten ungefördernden Stellen im Vergleich zum Vorjahresmonat konnte in der Stadt Krefeld mit 31,5% (absolut: 371) verzeichnet werden.

4.3 Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Tabelle 15: Ausbildungsmarkt⁶³

	Agenturbezirk Mönchengladbach		Agenturbezirk Krefeld		NRW	
	2010/2011	2009/2010	2010/2011	2009/2010	2010/2011	2009/2010
gemeldete Ausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres ⁶⁴	3.167	3.298	2.632	2.535	94.738	88.550
Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	-4,0		3,8		7,0	
gemeldete Ausbildungsplatzbewerber seit Beginn des Berichtsjahres	4.200	4.255	3.516	3.631	121.374	127.816
Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	-1,3		-3,2		-5,0	
unversorgte Bewerber	1.388	1.221	1.000	808	35.519	37.023
Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	13,7		23,8		-4,1	
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,75	0,78	0,75	0,70	0,78	0,69

Auf dem **Ausbildungsmarkt** ist ebenfalls eine heterogene Entwicklung festzustellen. Während im Agenturbezirk Mönchengladbach die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen im Juli 2011 gegenüber dem Vorjahr um vier Prozent zurückgegangen ist, konnte der Agenturbezirk Krefeld ein Anstieg von 3,8% verbuchen (s. Tabelle 15). Hinsichtlich der Ausbildungsplatzbewerber/-innen ist in beiden Agenturbezirken ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr zu konstatieren. Setzt man die beiden Kriterien in Relation zueinander, so entfallen 0,75 Ausbildungsstellen auf einen Ausbildungsplatzbewerber/-innen.

Eine wichtige Kennziffer für die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist die **Zahl der unversorgten Bewerber/-innen**. Während landesweit die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen im Vergleich zum Vorjahr um rund 4 % zurückging, hat es in der Region Mittlerer Niederrhein in beiden Agenturbezirken eine Zunahme von 13,7% (Mönchengladbach) bzw. 23,8% (Krefeld) gegeben (Stand Juli 2011).

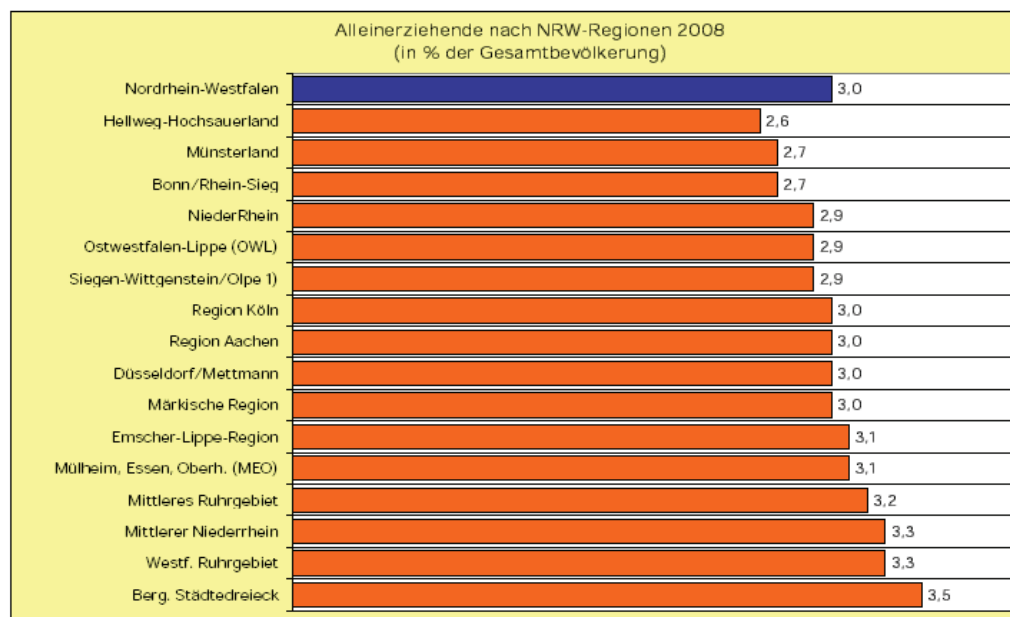
⁶³ Arbeitsmarktreport der BA Juli 2011 - Mönchengladbach und Krefeld

⁶⁴ Ein Berichtsjahr umfasst jeweils den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres

4.4 Situation der Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt

Unter „Alleinerziehenden“ werden Personen verstanden, die ohne Partner/-in mit einem oder mehreren Kindern jeglichen Alters in einem Haushalt zusammenleben.⁶⁵ Diese Lebensform ist nicht nur in nordrhein-westfälischen Haushalten immer häufiger als Familienform anzutreffen, mit zum Teil erheblichen Auswirkungen auf die Sozialstrukturen. So sind Kinder mit alleinerziehendem Elternteil doppelt so häufig (42,6%) von Armut betroffen wie Kinder, deren Eltern in Paargemeinschaften leben (21,0%).⁶⁶

Abbildung 9: Alleinerziehende nach NRW-Regionen 2008⁶⁷



Der überwiegende Anteil der arbeitslosen Alleinerziehenden befindet sich im SGB II-Bezug (rd. 90%). Die Integration in den Arbeitsmarkt ist u.a. aufgrund der persönlichen Situation vieler Alleinerziehender besonders schwierig. Vor dem Hintergrund steigender Zahlen von Alleinerziehenden-Familien und zur zukünftigen **Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials** bedarf es daher von allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren besonderer Anstrengungen Unterstützungsstrukturen zu schaffen, die eine Teilhabe am Erwerbsleben für Alleinerziehende ermöglichen. Dies gilt umso mehr für die **Region Mittlerer Niederrhein**, da in einem Sonderbericht der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung aus dem Jahr 2009 deutlich wurde, dass in der Region mit 3,3% Alleinerziehenden an der Gesamtbevölkerung einer der höchsten Anteile in NRW zu finden ist (s. Abbildung 9).

Betrachtet man den **Anteil der arbeitslosen Alleinerziehenden an allen Arbeitslosen**, so bewegen sich die Zahlen in den nordrhein-westfälischen Regionen bis auf leichte Unterschiede alle nah am Landesdurchschnitt von 9,6%.⁶⁸ Bemerkenswert ist jedoch, dass die Region Mittlerer Niederrhein Ende Juli 2009 den höchsten Anteil mit 10,8% verzeichnet (ab-

⁶⁵ vgl. zu den folgenden Ausführungen: Arbeitsmarktreport NRW 2009. Sonderbericht: Situation der Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt, Herausgeber MAGS NRW

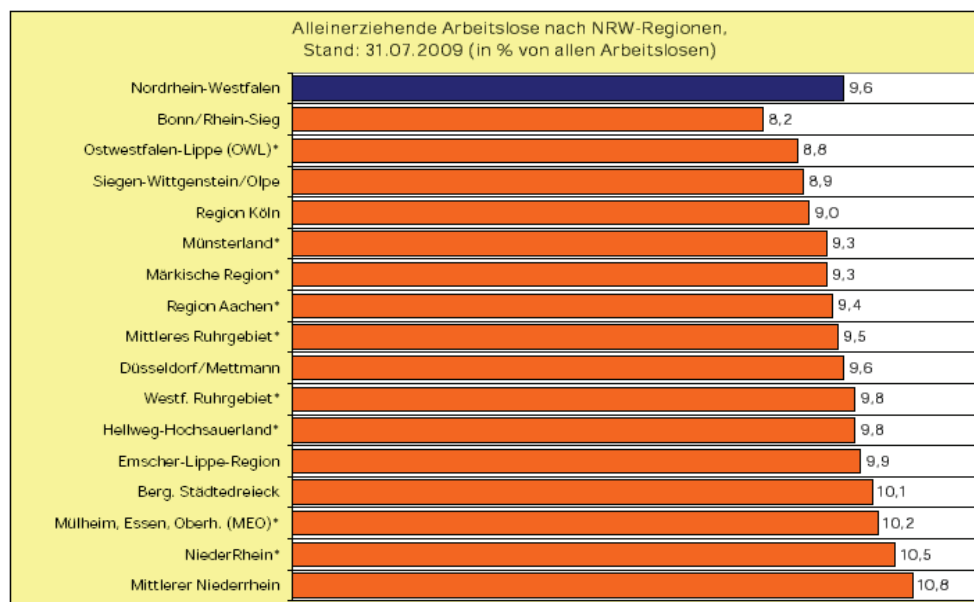
⁶⁶ vgl. ebenda., S. 3

⁶⁷ Arbeitsmarktreport NRW 2009. Sonderbericht: Situation der Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt, Herausgeber MAGS NRW

⁶⁸ vgl. ebenda., S. 22

solut 6.135 Personen; s. Abbildung 10). Hier lassen sich Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs entwickeln.

Abbildung 10: Alleinerziehende Arbeitslose nach NRW-Regionen⁶⁹



4.5 Pendlerbewegungen

Die Region Mittlerer Niederrhein weist in Summe ein negatives Pendlersaldo auf: mit Stand 31.12.2009 verlassen 26.695 Arbeitskräfte mehr die Region, um einen Arbeitsplatz außerhalb aufzusuchen, als in die Region einpendeln. Eine genauere Betrachtung der einzelnen Gebietskörperschaften zeigt, dass insbesondere in den beiden Kreisen die Zahl der Auspendler gegenüber den Einpendlern überwiegt.⁷⁰

Tabelle 16: Pendlersaldo (Stand: 31.12.2009)⁷¹

Agentur für Arbeit Mönchengladbach	-18.803
Mönchengladbach, Stadt	3.578
Rhein-Kreis Neuss	-22.381
Agentur für Arbeit Krefeld	-7.892
Krefeld, Stadt	10.886
Kreis Viersen	-18.778
Mittlerer Niederrhein	-26.695

⁶⁹ ebenda

⁷⁰ Strukturdaten und –indikatoren der BA Mai 2011 – Mönchengladbach und Krefeld

⁷¹ Strukturdaten und –indikatoren der BA Mai 2011 – Mönchengladbach und Krefeld

Fazit: Angesichts der dargestellten **Indikatoren und Zahlen des regionalen Arbeitsmarktes** wird deutlich, dass in der Region Mittlerer Niederrhein zukünftig die Anstrengungen erhöht werden müssen, das **Erwerbspersonenpotenzial** nicht nur **verstärkt an die Region zu binden**, sondern auch das verbleibende Potenzial (z.B. Langzeitarbeitslose, Frauen, ältere Arbeitslose, Alleinerziehende) **umfassender in den Arbeitsmarkt zu integrieren**.

Zusammenfassung relevanter Faktoren des regionalen Arbeitsmarktes, die im Rahmen der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region eine besondere Rolle und einen spezifischen Handlungsbedarf begründen und in die konzeptionellen Schwerpunktsetzungen einfließen:

- Bei der Veränderung der **Arbeitslosenquoten** gibt es teilregional unterschiedlich große Erfolge. Die Stadt Krefeld konnte mit -0,9% die größte Reduzierung der Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahresmonat in der Region erreichen (Rhein-Kreis Neuss -0,4%, Stadt Mönchengladbach -0,4%, Kreis Viersen -0,3%, NRW -0,6%). Die Abnahme der Arbeitslosenquote lag damit im Zeitraum von Juni 2010 bis zum Juni 2011 in drei von vier Gebietskörperschaften der Region unter dem Landesdurchschnitt
- Die Arbeitslosigkeit liegt in der Stadt Krefeld mit 10,6% und in der Stadt Mönchengladbach mit 11,3% deutlich über dem Landesdurchschnitt
- In der Region Mittlerer Niederrhein liegt der Anteil **älterer Arbeitsloser** an allen Arbeitslosen bei 29,7% und damit über dem Landesdurchschnitt von 28,9%. Der höchste teilregionale Anteil von älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen ist mit 31,5% im Kreis Viersen zu finden
- Die **Frauenarbeitslosigkeit** konnte von Juli 2010 bis Juli 2011 reduziert werden. In absoluten Zahlen betrachtet waren in der Region Mittlerer Niederrhein Mitte 2011 24.591 (47,2% der Arbeitslosen) Frauen arbeitslos gemeldet. Teilregional ist bei der Reduzierung der Frauenarbeitslosigkeit in den zwei Kreisen und kreisfreien Städten der Region folgende Entwicklung gegenüber dem Vorjahr festzustellen: -2,9% in Krefeld, -2,0% in Mönchengladbach, -2,9% im Rhein-Kreis Neuss und -1,2% im Kreis Viersen. In Nordrhein-Westfalen ist die Frauenarbeitslosigkeit im Vergleichszeitraum um 4,1% gesunken, so dass die Region im landesweiten Vergleich einen großen Aufholbedarf aufweist
- Mit 47,0% bzw. 47,7% an den Arbeitslosen weisen der Rhein-Kreis Neuss und der Kreis Viersen **den höchsten Anteil arbeitsloser Frauen in der Region** aus und liegen damit über den Werten, die mit 46,8% durchschnittlich in Nordrhein-Westfalen zu finden sind
- Verglichen mit dem Vorjahresmonat ist die **Jugendarbeitslosigkeit am Mittleren Niederrhein** um 4,7% gesunken, NRW-weit jedoch sogar um 11,9%. Mit 10,5% der Arbeitslosen unter 25 Jahren hat die Stadt Mönchengladbach den höchsten Anteil in der Region (absolut: 1.535). Auch im Kreis Viersen liegen die Werte der Jugendarbeitslosigkeit mit 9,7% über dem Landesdurchschnitt von 9,0% (absolut: 1.029)
- In der Region Mittlerer Niederrhein waren im Juli 2011 9.652 **Ausländer arbeitslos** gemeldet
- Rund 6,5% aller Arbeitslosen in der Region waren im Juli 2011 **schwerbehindert** (absolut: 3.413). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl im Agenturbezirk Krefeld um 104 Personen (+7,3%) und im Agenturbezirk Mönchengladbach um 178 Personen (+10,4%) gestiegen

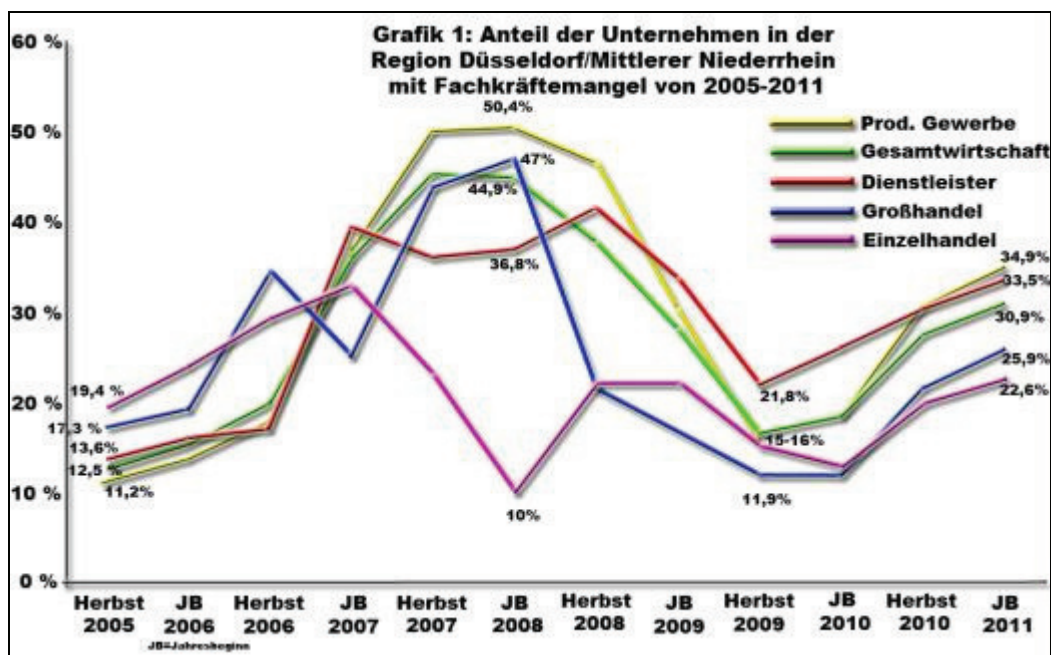
- Die **Arbeitslosen-Zugänge aus Erwerbstätigkeit** zeigt mit Ausnahme für die Stadt Krefeld eine positive Entwicklung. Im Rhein-Kreis Neuss ist ein Rückgang von -13,7% gegenüber dem Vorjahresmonat zu verbuchen, im Kreis Viersen ein Rückgang von -8,1% und in Mönchengladbach sind die Arbeitslosen-Zugänge um -4,1% gesunken. Nur in der Stadt Krefeld hat im Vergleich zum Vorjahr keine positive Veränderung stattgefunden (+0,1%)
- Ein heterogenes Bild der Region zeichnet sich bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im **Rechtskreis SGB II** ab. Während der Agenturbezirk Krefeld im Vergleich zum Vorjahresmonat hier eine Abnahme der Arbeitslosen von -3,3% verzeichnen kann, muss der Agenturbezirk Mönchengladbach einen Anstieg von 0,3% verbuchen. Auf die gesamte Region Mittlerer Niederrhein bezogen liegt die Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat im Rechtskreis des SGB II mit einem Rückgang -1,2 % erheblich unter dem Landesdurchschnitt von -3,3 %
- In der Stadt Mönchengladbach lag die **Unterbeschäftigungsquote** Ende März 2011 bei 14,7% und damit erheblich über dem Landesdurchschnitt (NRW 10,6%). Auch in der Stadt Krefeld mit 13,7% war die Unterbeschäftigungsquote ähnlich stark ausgeprägt
- In allen Gebietskörperschaften am Mittleren Niederrhein liegt das **Entlassungsrisiko** über dem Landesdurchschnitt von 0,81%. In der Region verzeichnet die Stadt Mönchengladbach das höchste Entlassungsrisiko
- In der Region nahm die Zahl **gemeldeter ungeförderter Stellen** im Juni 2011 gegenüber dem Vorjahresmonat um 59,7% (absolut: 2.061) zu. Die Zunahme lag damit über der Zunahme im Land mit 57,1%. Eine erheblich geringere Zunahme der gemeldeten ungeförderter Stellen im Vergleich zum Vorjahresmonat konnte in der Stadt Krefeld mit 31,5% (absolut: 371) verzeichnet werden
- Während landesweit die Zahl der **unversorgten Ausbildungsplatzbewerber/-innen** im Vergleich zum Vorjahr um rund 4% zurückging, hat es in der Region Mittlerer Niederrhein in beiden Agenturbezirken eine Zunahme von 13,7% (Mönchengladbach) bzw. 23,8% (Krefeld) gegeben (Stand Juli 2011).
- In einem Sonderbericht der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung aus dem Jahr 2009 wird deutlich, dass in der Region mit 3,3% **Alleinerziehenden** an der Gesamtbevölkerung einer der höchsten Anteile in NRW zu finden ist
- Die Region Mittlerer Niederrhein verzeichnet Ende Juli 2009 mit 10,8% **arbeitslosen Alleinerziehenden an allen Arbeitslosen** den höchsten Anteil in NRW (absolut 6.135 Personen)
- Die Region Mittlerer Niederrhein weist in Summe ein **negatives Pendlersaldo** auf: mit Stand 31.12.2009 verlassen 26.695 Arbeitskräfte mehr die Region, um einen Arbeitsplatz außerhalb aufzusuchen, als in die Region einpendeln.

5 FACHKRÄFTEMANGEL IN DER REGION – WICHTIGSTE ERGEBNISSE EINER AKTUELLEN UNTERNEHMENSBEFRAGUNGEN VON ANFANG 2011

Aktuelle Zahlen zum Fachkräftemangel in der Region aus Sicht der betroffenen Unternehmen liefert eine Unternehmensumfrage der IHK Mittlerer Niederrhein zum Jahresbeginn 2011. Gemeinsam mit der IHK Düsseldorf befragt die IHK Mittlerer Niederrhein zweimal pro Jahr ihre Unternehmen (rund 1000 antwortende Unternehmen) vor Ort zur aktuellen Geschäftslage und zukünftigen Erwartungen und fasst die Ergebnisse im IHK-Konjunkturbericht zusammen. In einer Sonderauswertung „Fachkräftemangel in der Region Düsseldorf / Mittlerer Niederrhein zu Jahresbeginn 2011“ wurden die Unternehmen zur Entwicklung des Fachkräftemangels befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zur aktuellen Bedarfslage der Unternehmen zusammengefasst dargestellt.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass in der Region Anfang 2011 fast jedes dritte Unternehmen Fachkräfte sucht (s. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil der Unternehmen in der Region Düsseldorf/ Mittlerer Niederrhein mit Fachkräftemangel von 2005 - 2011

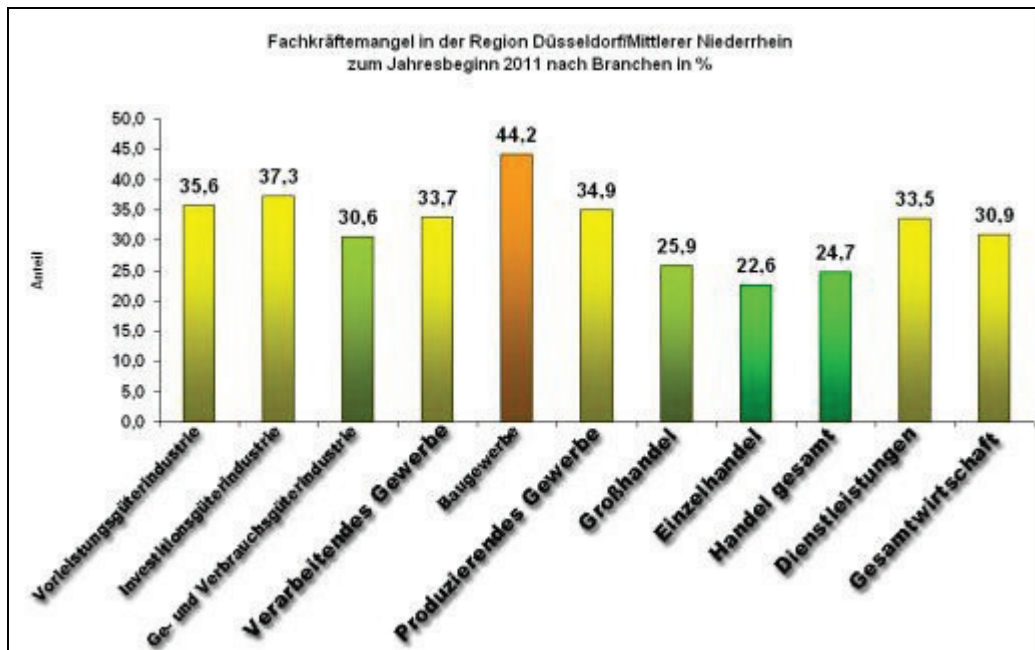


Eine Differenzierung des Fachkräftebedarfs nach Branchen zeigt, dass zum Zeitpunkt der Umfrage insbesondere im Baugewerbe (44%) und bei den Industrieunternehmen (35%) Fachkräfte gesucht werden. Auch jedes dritte Dienstleistungsunternehmen ist demnach bereits auf der Suche nach geeigneten qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (s. Abbildung 12). In der Sonderauswertung „Fachkräftemangel in der Region Düsseldorf / Mittlerer Niederrhein zu Jahresbeginn 2011“ wird das Produzierende Gewerbe (Industrie und Bauwirtschaft) darüber hinaus gesondert untersucht.

Kann hier ein wachsender Fachkräfteengpass diagnostiziert werden, der dazu führt, dass Aufträge in diesen Branchen nicht ausgeführt werden können, hat dies unmittelbare Auswirkungen auf weitere „nachfolgende“ Branchen und damit u.U. auf die gesamte Konjunktur.

Um dieser Entwicklung entgegenstehen zu können, wird im Folgenden dargestellt, in welchen Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes der Fachkräftebedarf in der Region besonders hoch ist.

Abbildung 12: Fachkräftemangel in der Region Düsseldorf/ Mittlerer Niederrhein zum Jahresbeginn 2011 (nach Branchen in %)

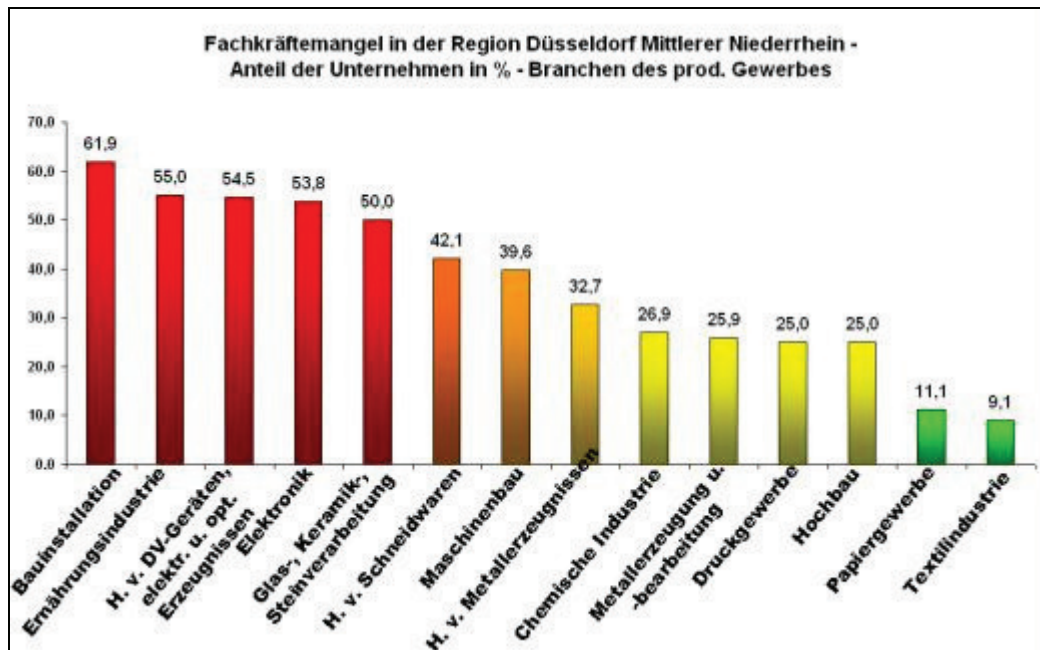


Die Umfrageergebnisse der Unternehmen im Produzierenden Gewerbe zeigen, dass 62 Prozent der Unternehmen, die vorbereitende Baustellenarbeiten bzw. Bauinstallationen durchführen, bereits Anfang 2011 ihren Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht decken können (s. Abbildung 13).

Auch in weiteren Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes sucht bereits mehr als jedes zweite Unternehmen in der Region höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Stellen besetzen zu können. So können vor allem im Ernährungsgewerbe (55%), bei den Herstellern von Datenverarbeitungsgeräten (54,5%), in der elektrischen Industrie (53,8%) und der Glas-, Keramik- und Steinverarbeitung (50%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht oder nur schwer gefunden werden.

Wie die Darstellung der wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklung der Region Mittlerer Niederrhein zeigt (Kapitel 3), ist die Unternehmensstruktur in der Region im Vergleich zu Deutschland und Nordrhein-Westfalen stärker von Kleinst- und Kleinunternehmen dominiert. Es gilt daher die Bedürfnisse und Problemfelder dieser Unternehmensgruppe vor dem Hintergrund der Fachkräfteproblematik besondere Beachtung zu schenken. Eine Betrachtung des Fachkräftengpasses in der Region ist daher nicht nur nach Branchen, sondern auch bezogen auf die Größenklassen der Betriebe wichtig.

Abbildung 13: Fachkräftemangel in der Region Düsseldorf/ Mittlerer Niederrhein – Anteil der Unternehmen in % - Branchen des produzierenden Gewerbes

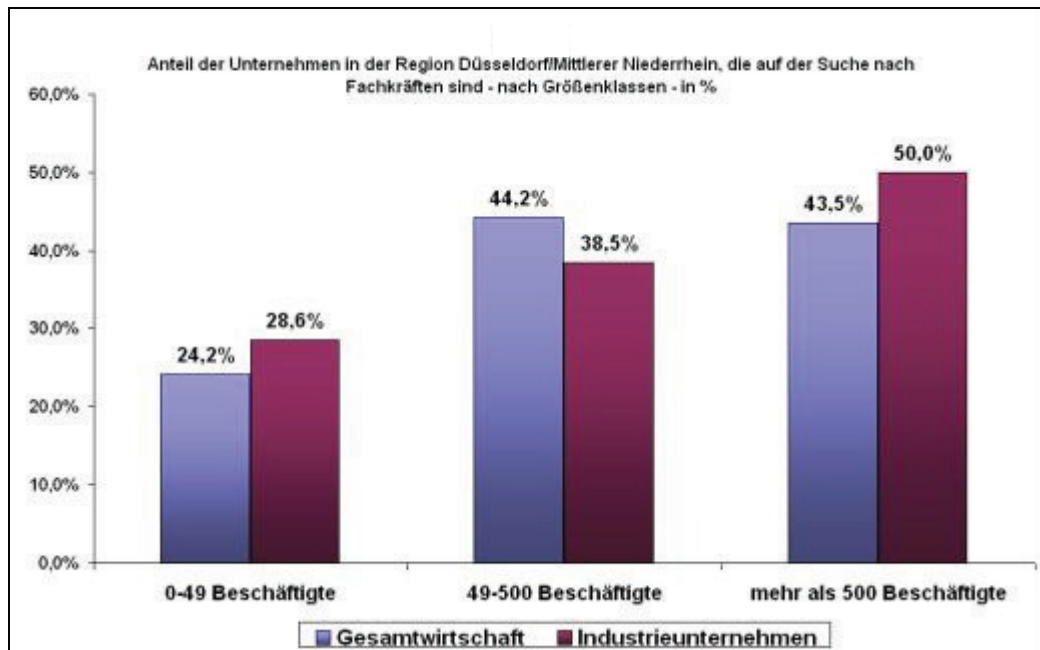


Die Umfrageergebnisse der Unternehmen in der Region machen deutlich, dass nicht nur hinsichtlich der unterschiedlichen Branchen, sondern auch bezogen auf die Größenklassen der Betriebe z.T. erhebliche Differenzen in der Dimension des Fachkräftemangels existieren. Vor dem Hintergrund der vorhandenen regionalen Unternehmensstruktur ist es zunächst positiv, dass nur weniger als jedes vierte Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter bislang einen Mangel an Fachkräften zu verzeichnen hat (s. Abbildung 14).

Bei mittleren (49-500) und bei großen Unternehmen (mehr als 500 Beschäftigte) geben jeweils rd. 44% der Unternehmen an, dass sie auf der Suche nach Fachkräften sind. Besonders betroffen vom Wirtschaftsrisiko Fachkräftemangel sind den Angaben der Unternehmen zufolge Industrieunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Hier ist bereits jedes zweite große Industrieunternehmen auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften.

Um den Unternehmen in der Region effektive Unterstützungsleistungen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften anbieten zu können, ist es zunächst wichtig, die von den Unternehmen selbst eingeschlagenen Wege zu kennen, mit denen sie den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften im Jahr 2011 begegnen möchten. Auch hierzu finden sich in den Ergebnissen der Umfrage der regionalen Unternehmen Antworten, die für die arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region wichtige Ansatzpunkte für die Formulierung von Handlungsempfehlungen liefern können.

Abbildung 14: Anteil der Unternehmen in der Region Düsseldorf/ Mittlerer Niederrhein, die auf der Suche nach Fachkräften sind – nach Größenklassen in %

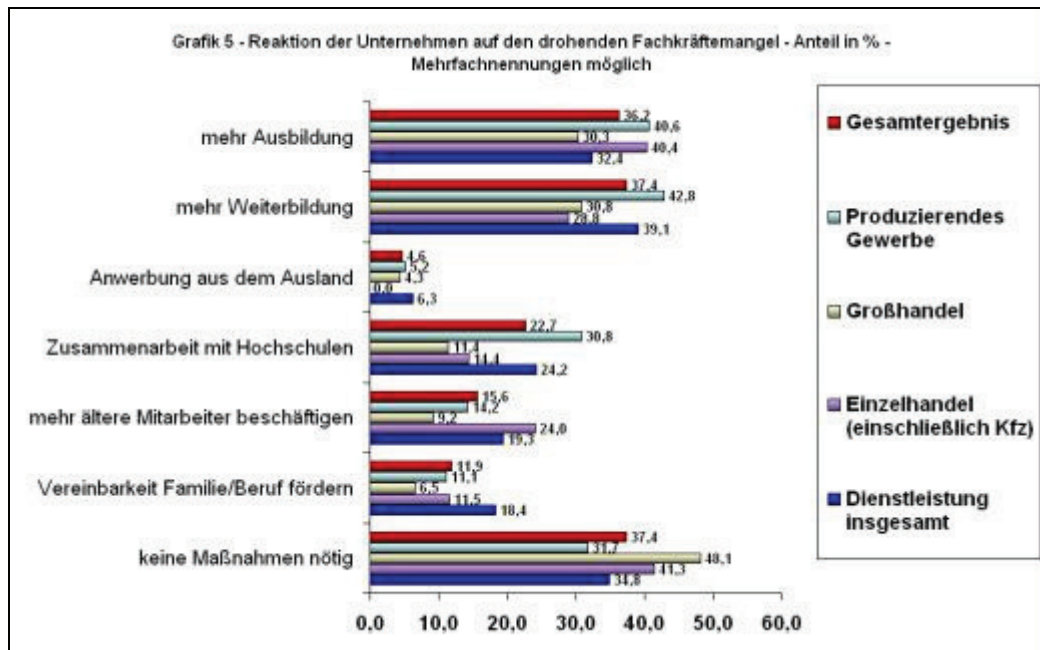


Dass das Thema „Fachkräftemangel“ ein Wirtschaftsrisiko für alle Unternehmen darstellt und damit von allen Unternehmen im zunehmenden Maße ernst genommen wird, zeigt, dass nur 37% der befragten Unternehmen der Ansicht sind, dass keine betrieblichen Maßnahmen als Reaktion auf den vorhandenen oder drohenden Fachkräftemangel notwendig sind (s. Abbildung 15). Nahezu an erster Stelle eines ganzen Maßnahmenpaketes der Unternehmen zur Bekämpfung oder Vermeidung eines Fachkräfteengpasses steht die **Ausweitung der eigenen Ausbildungsaktivitäten**. So wollen im Jahr 2011 rd. 36% der befragten Betriebe die Zahl ihrer Ausbildungsverhältnisse erhöhen. Diese Unternehmen müssen darin unterstützt werden, dass sie geeignete und ausbildungsfähige Jugendliche in der Region finden.

Noch etwas wichtiger als die Erhöhung der betrieblichen Ausbildung erscheint den Unternehmen eine **verstärkte Weiterbildung der eigenen Beschäftigten**. 37% der befragten Unternehmen möchten mit einer Forcierung der Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft einem drohenden oder bereits vorhandenen Fachkräftemangel begegnen. Hier gilt es den Unternehmen passgenaue und anwendungsorientierte Weiterbildungsmodule vorzuhalten.

Als weitere effektive Maßnahme sehen 23% der Betriebe **Kooperationen mit Schulen und Hochschulen**. Durch Berufspraktika beispielsweise sehen die Unternehmen die Möglichkeit, Nachwuchskräfte bereits frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Die Initiierung und Pflege eines Netzes an Kooperationen von Unternehmen mit weiterführenden Schulen und der Hochschule muss daher in der Region weiterhin von allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren betrieben werden.

Abbildung 15: Reaktion der Unternehmen auf den drohenden Fachkräftemangel - Anteil in % - Mehrfachnennungen möglich



Mehr **ältere Mitarbeiter zu beschäftigen** (16%) und **die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (12%) spielen im Jahr 2011 bei den Unternehmen als erfolgreiches Mittel zur Bekämpfung eines Fachkräftedefizites bislang nur eine eher untergeordnete Rolle. In diesem Zusammenhang wird es in der Region verstärkt notwendig sein, die Unternehmen von der Kompetenz älterer Beschäftigter als Know-how-Träger durch praxisorientierte Maßnahmen o.ä. zu überzeugen. Darüber hinaus müssen mehr Unternehmen für den Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit sensibilisiert werden, um das verfügbare Arbeitskräftepotenzial durch die Beschäftigung von Eltern oder auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärker als bisher integrieren zu können.

6.3.3. Rhein-Kreis Neuss

6.3.3.1 Darstellung des Ist-Zustandes und der erwarteten Entwicklung

Der Rhein-Kreis Neuss ist eine wirtschaftlich prosperierende Region. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 5,7% (November 2011). Mit seiner Wirtschaftskraft liegt der Rhein-Kreis Neuss in Nordrhein-Westfalen mit an der Spitze. Nach den jüngsten Zahlen liegt er mit einem BIP von 78.067 Euro je Erwerbstätigen landesweit auf Platz 3 hinter Düsseldorf und Essen und damit an der Spitze aller 31 Kreise in Nordrhein-Westfalen. Wirtschaftliche Schwerpunktbranchen im Rhein-Kreis Neuss liegen in der Logistik, Chemie, Energiewirtschaft, Ernährungsbranche, Metallverarbeitung und ITK. Die wirtschaftliche und demographische Entwicklung im Kreis lässt in Verbindung mit den derzeit schon geringen Arbeitslosenzahlen **perspektivisch einen deutlichen Arbeits- und Fachkräftemangel** absehbar werden.

Um hier negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung des Kreises zu verhindern, ist es für den Rhein-Kreis Neuss äußerst wichtig, dass das vorhandene Fachkräftepotenzial bestmöglich genutzt, **an den künftigen Erfordernissen der Unternehmen ausgerichtet** und ausgeweitet werden kann. Aufgrund der günstigen Arbeitsmarktsituation ist Langzeitarbeitslosigkeit im Rhein-Kreis Neuss kein Vermittlungsproblem; die Problematik liegt vielmehr in den integrationsfernen Profillagen der Langzeitarbeitslosen. Bereits jetzt gibt es in verschiedenen Bereichen einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften. Dies betrifft neben den Ingenieurberufen vor allem die Bereiche Gesundheitswesen, Logistik sowie Hotellerie und Gastronomie.

Der Arbeitsmarkt im Rhein-Kreis Neuss weist einige Besonderheiten auf, denen zufolge sich Fachkräftepotenzial erschließen lassen kann:

Mit 21% liegt der Rhein-Kreis Neuss beim Anteil der alleinerziehenden SGB II-Empfänger deutlich über dem Durchschnitt in Nordrhein-Westfalen. Hier kann sich durch eine Ausweitung bzw. Erhöhung der Teilzeitquote zusätzliches Fachkräftepotenzial ergeben.

Etwa jeder fünfte Einwohner im Rhein-Kreis Neuss hat eine Zuwanderungsgeschichte und rund 11 Prozent der Bevölkerung sind ausländische Staatsangehörige. Durch eine weitergehende Integration der ausländischen Bevölkerung bzw. der Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. sprachliche Qualifikation) lässt sich ein zusätzliches Fachkräftepotenzial erschließen.

Potenziele dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken bestehen zudem im Bereich der älteren Langzeitarbeitslosen, da viele der Ü50-Kunden trotz ihrer Langzeitarbeitslosigkeit grundsätzlich qualifiziert sind. Mehr als 30% der Arbeitslosen im Rhein-Kreis Neuss zählen zur Altersgruppe der 50 – 65-jährigen. Eine Vermittlung der älteren Arbeitslosen kann daher ein wichtiger Baustein bei der Vorbeugung eines Fachkräftemangels sein.

6.3.3.2 Kurze Darstellung bereits durchgeführter und/oder geplanter Aktivitäten, die sich im Rahmen eines künftigen Projektes „Fachkräftesicherung im Mittelstand“ zur Umsetzung oder Weiterentwicklung eignen.

Der Rhein-Kreis Neuss engagiert sich mit seinen Städten und Gemeinden, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft und der Technologiezentrum Glehn GmbH (TZG) mit ihrer Tochter Beschäftigungsförderungsgesellschaft Rhein-Kreis Neuss mbH sowie in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Job-Center seit vielen Jahren in arbeitsmarktpolitischen Themen. Dabei steht auch stets die optimale Ausnutzung und Vergrößerung des Fachkräftepotenzials im Mittelpunkt. Beispiele hierfür sind:

ESF-gefördertes Projekt IdA-ITz (Integration durch Arbeitsaufnahme in Teilzeit)

Das Projekt IdA-ITz richtet sich an motivierte alleinerziehende Eltern, die Unterstützung bei der Suche eines passgenauen Arbeitsangebots in Teilzeit benötigen. Im Rahmen des Projekts bekommen die Teilnehmer einen auf bis zu zehn Monate befristeten Arbeitsvertrag und werden über einen praxisorientierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsanteil fit für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt gemacht. Unternehmen werden für Beschäftigung in Teilzeit geworben und erfahren somit die Möglichkeit, über ein Betriebspraktikum neue Mitarbeiter kennen zu lernen und auf die zukünftigen Aufgaben im Betrieb vorzubereiten. Neben dem Angebot einer flexiblen Arbeitszeit und passgenauen Beschäftigungseinsätzen bietet das Projekt Hilfestellung bei der Herstellung der Kinderbetreuung und den Umgang mit dem Konflikt, eine gute Mutter (ein guter Vater) und berufstätig zu sein. Das Projekt hat sich als sehr erfolgreich erwiesen (59% Integrationsquote in 2010). Eine Weiterentwicklung und Ausweitung des Projektes würde zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von alleinerziehenden Arbeitnehmern beitragen.

Projekte im Rahmen des Förderprogramms von BMFSFJ und ESF „Stärken vor Ort - SvO“

Ziel des Programms „Stärken vor Ort“ ist die Förderung der sozialen, schulischen und beruflichen Integration von benachteiligten jungen Menschen sowie die Unterstützung von Frauen mit Problemen beim Einstieg und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Mit Hilfe von niedrigschwelligen und wohnortnahen Mikroprojekten werden in der Stadt Dormagen junge Menschen aufgesucht, sozial stabilisiert und motiviert. Frauen mit Problemen beim Einstieg und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben werden sozial und beruflich besser integriert. Zivilgesellschaftliche Beteiligung sowie Einbindung und Vernetzung der lokalen Akteure spielen dabei eine zentrale Rolle. Das Projekt hat sich in Dormagen als sehr erfolgreich erwiesen und zur Stärkung und Diversifizierung der lokalen Netzwerke geführt. Eine Weiterentwicklung sowie Ausweitung des Projektes auf das gesamte Kreisgebiet würde zur Erhöhung des Fachkräftepotenzials sowie der Erwerbsquote alleinerziehender Frauen beitragen.

Vision 50plus

Zum 01.07.2009 ist die ARGE Rhein-Kreis Neuss im Verbund mit dem Beschäftigungspakt NiederRhein-Ruhr-Westfalen-Pakt 50plus (NRRW-Pakt 50plus) mit dem eigenen Projekt „Visionen 50plus“ gestartet. Planung und Umsetzung erfolgt mit den Projektpartnern Beschäftigungsförderungsgesellschaft mbH des Rhein-Kreises Neuss, Berufshilfe e.V. und Internationaler Bund e.V. im Rhein-Kreis Neuss. Seit Anfang 2010 werden in Neuss spezielle Beratungsangebote für ältere Langzeitarbeitslose geboten. Aktive Integrationsarbeit erfolgt durch passgenaue bewerberorientierte Stellenakquise von sozialversicherungspflichtigen Arbeits-

plätzen, Beratung von Arbeitgebern und Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung bei Bewerbungen. Orientierung und praktische Erfahrung sowie Stärkung vorhandener Ressourcen bietet die Praxiserprobung im kaufmännischen, kreativen und hauswirtschaftlichen Bereich. Ein besonderes Augenmerk wird auf das Thema Gesundheitsvor- und -fürsorge gelegt. Dieser Bereich wird durch einen qualifizierten Trainer begleitet, dem ein entsprechender Fitnessraum mit den dafür abgestimmten Materialien zur Verfügung steht. In dem Projekt wird für die Anstellung von älteren Langzeitarbeitslosen mit spektakulären Aktionen, wie „Speed-Dating“ und Radiowerbung geworben. Das Projekt trägt zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials bei älteren Beschäftigten bei. Eine Vertiefung würde diesen Effekt verstärken.

Integrationsworkshop „KOMM-INtegration im Rhein-Kreis Neuss“

Das Thema Integration von Zuwanderern ist eine zentrale Herausforderung für die Zukunftsfähigkeit der Kommunen in Deutschland und birgt ein großes Fachkräftepotenzial. Mit der Durchführung des vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten KOMM-IN-Projektes hat der Rhein-Kreis Neuss einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung getan. Im Rahmen des Projektes wurde 2010 ein Integrationsworkshop durchgeführt, an dem rund 40 Vertreter aus Integrationsräten, Integrationsbüros, den Freien Wohlfahrtsverbänden sowie aus Politik und Verwaltung des Kreises und seiner Kommunen teilnahmen. Ziel des Workshops war es, die aktuelle Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis zu analysieren und darauf aufbauend eine strategische Planung für die Integrationspolitik als kommunale Querschnittsaufgabe zu entwickeln.

Allianz Wiedereinstieg im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg

Dieses Projekt leistet im Rhein-Kreis Neuss Hilfestellung beim beruflichen Wiedereinstieg. Akteure der Allianz sind u.a. das Jobcenter, das TZG, das Familienbüro des Rhein-Kreises Neuss, die Wirtschaftsförderung und die Gleichstellungsbeauftragte. Wiedereinstieg ist ein wichtiges Thema für den Rhein-Kreis Neuss. Mit Blick auf den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften benötigt die Arbeitswelt Frauen und Männer, die nach einer Auszeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen. Bereits 2009 konnte die Allianz Wiedereinstieg vielen Frauen mit einem Infotag und der Herausgabe des "Kompass Wiedereinstieg" Hilfestellung bei der Rückkehr in den Beruf geben. 2010 wurde zum Thema eine Fachtagung organisiert sowie das Handbuch "Lotsenwerk Wiedereinstieg" veröffentlicht, das alle Angebotsträger für Berufsrückkehrende bei ihrer Arbeit unterstützen soll. Die Allianz Wiedereinstieg im Rhein-Kreis Neuss ist Teil der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg. Zu ihr gehören auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Kreis Neuss, die Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Mönchengladbach, der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft Rhein-Kreis Neuss, die Volkshochschule Neuss, der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft Neuss und weitere Bildungs- und Beschäftigungsträger.

Der **Arbeitskreis Allianz Wiedereinstieg** Rhein-Kreis Neuss wird auch über den Förderzeitraum hinaus bestehen, die entstandenen Produkte weiterhin pflegen und weitere Möglichkeiten suchen, die Rückkehr in den Beruf zu unterstützen. Die Allianz Wiedereinstieg wird sich mit dem in Planung stehenden Kompetenzzentrum Frau und Beruf vernetzen und die Ergebnisse der Arbeit für die Tätigkeiten des **Kompetenzzentrum** nutzbar machen wie auch vom Kompetenzzentrum erwartet wird, Know-How der Allianz zur Verfügung zu stellen. Hieraus

entstehende neue Projekte können die Beschäftigungsquote von alleinerziehenden Eltern und das verfügbare Fachkräftepotenzial erhöhen.

Projekt „Wirtschaft pro Schule“

Im Rahmen des durch den Rhein-Kreis Neuss in Zusammenarbeit mit der heimischen Wirtschaft initiierten Projektes „Wirtschaft pro Schule“ konnten zahlreiche Unternehmen und Bildungsträger dafür gewonnen werden, in allen Schulformen die von ihnen angebotenen Ausbildungsberufe und Studiengänge vorzustellen und den Schülern in Tagespraktika einen interessanten Einblick in die Berufe zu verschaffen. Ergänzend werden für die Schüler auch Bewerbertrainings angeboten. Hierdurch wird der Kontakt zwischen den Schülern und den Unternehmen hergestellt und durch das „hereinschnuppern“ in den Beruf einer Fehlentscheidung der Schüler bei der Wahl des Ausbildungs- bzw. Studienganges vorgebeugt. Zudem trägt der direkte Kontakt zwischen den Schulen und den Unternehmen dazu bei, den Übergang Schule / Beruf für Schüler einfacher zu gestalten. Eine Weiterentwicklung des Projektes kann diesen Effekt verstärken. Denkbar wäre in diesem Bereich ein Wettbewerb unter dem Titel „Wirtschaftsfreundliche Schule“, der anknüpfen könnte an die bestehenden Kontakte aus dem Projekt „Wirtschaft pro Schule“ und in dem ein Betrieb ausgesucht werden könnte, der sich am nachhaltigsten und besonders engagiert am Projekt beteiligt.

Außerdem wäre ein Projekt in Verbindung von Wirtschaft und Schule denkbar im Hinblick auf eine frühzeitige Talentauswahl.

Projekt „Berufswahlorientierte Schule“

Auf die Erleichterung des Übergangs von der Schule in den Beruf zielt auch das Gütesiegel „Berufswahlorientierte Schule“, an dem sich der Rhein-Kreis Neuss beteiligt. Im Rahmen dieses Projektes der Bertelsmann-Stiftung werden Schulen auf ihre berufsorientierte Unterrichtsgestaltung hin überprüft und bei Erfolg mit einem Gütesiegel ausgezeichnet, das aktiv im Marketing der Schule eingesetzt werden kann. Die Einbindung von Unternehmensvertretern aus dem Rhein-Kreis Neuss in die Jurys fördert hier wieder den Kontakt und den ständigen Austausch zwischen der Wirtschaft und den Schulen. Die Maßnahmen an den Schulen fördern den Übergang von der Schule in den Beruf.

Projekt „Wirtschaftspartner“

Mit dem Ziel, Unternehmen, die sich im Rhein-Kreis Neuss ansiedeln wollen oder dies bereits getan haben, zu unterstützen, hat die Wirtschaftsförderung des Rhein-Kreises Neuss gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Neuss das Projekt „Wirtschaftspartner“ initiiert. Unternehmen, die auf der Suche nach einer Gewerbefläche oder –immobilie im Rhein-Kreis Neuss sind erhalten neben dem Flächen- bzw. Immobilienangebot auch ein Angebot der Agentur für Arbeit Neuss mit einem individuellen Dienstleistungspaket, angefangen von der Rekrutierung des Personals bis zur passgenauen Qualifizierung einzelner Mitarbeiter. Hiermit konnte der Ansiedlungsservice um die Komponente des Mitarbeitervorschlages erweitert werden. Bei Bedarf werden Arbeitskräfte auch speziell für die Unternehmensbedürfnisse durch die Technologiezentrum Glehn GmbH in Schulungen auf die neue Stelle vorbereitet. Bei der Ansiedlung von Metro in Neuss konnten hiermit beispielsweise mehr als 70 Arbeitslose an das Unternehmen vermittelt werden. Das Projekt kann auch zukünftig zu einer Ausweitung des Fachkräftepotenzials und deren Vermittlung beitragen.

Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Rhein-Kreis Neuss“

Um Unternehmen dazu anzuregen, familienfreundliche Maßnahmen bei der Arbeitsplatzgestaltung zu initiieren und diesbezügliches vorbildliches Engagement mittelständischer Unternehmen öffentlichkeitswirksam darzustellen, hat der Rhein-Kreis Neuss im Jahr 2009 erstmals den Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Rhein-Kreis Neuss“ ausgerufen. In dem Wettbewerb werden mittelständische Unternehmen aus dem Rhein-Kreis Neuss ausgezeichnet, die sich durch besondere familienfreundliche Maßnahmen hervorheben, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Der Wettbewerb soll auch zukünftig im 2-Jahres-Rhythmus ausgeschrieben werden und beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials zu verbessern. Zum Projekt „Fachkräftesicherung im Mittelstand“ sollten hier in einer Weiterentwicklung der Maßnahme Synergien geschaffen werden.

„Job-Initiative Rhein-Kreis Neuss“

Die Wirtschaftsförderung des Rhein-Kreises Neuss hat 2011 gemeinsam mit der Technologiezentrum Glehn GmbH, der Stadt Neuss, der Agentur für Arbeit Neuss und einem privaten Partner aus der Wirtschaft die „Job-Initiative Rhein-Kreis Neuss“ als Kommunikationskanal zur Sicherung des Fachkräftepotenzials in der Region realisiert und in einem Messeformat durchgeführt. Im Rahmen einer zweitägigen Messeveranstaltung wird Unternehmen auf der Suche nach Arbeitskräften und gut ausgebildeten arbeitslosen und arbeitssuchenden Arbeitskräften die Möglichkeit zur persönlichen Kontaktaufnahme gegeben. Hiermit soll einerseits ein Beitrag zur Bindung der Fachkräfte in der Region geleistet werden, andererseits wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern ermöglicht, im persönlichen Kontakt ein mögliches Arbeitsverhältnis zu besprechen und den persönlichen Kontakt über ein Kurz-Praktikum zu vertiefen. Die Job-Initiative erleichtert Unternehmen die Stellenbesetzung und bietet Arbeitskräften eine zusätzliche Möglichkeit zur unmittelbaren Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern. Die Job-Initiative eignet sich ebenfalls im Rahmen eines möglichen Projektes „Fachkräftesicherung im Mittelstand“ für eine Weiterentwicklung.

Projekt „Fachkräfteausbildung Pflege“

Ausgehend vom aktuellen Fachkräftemangel in der Pflege plant das TZG ein Projekt zur Heranführung und Ausbildung von jugendlichen Arbeitslosen (U25) als Pflegefachkräfte. Das Projekt soll in Zusammenarbeit mit den Trägern lokaler Pflegeheime konzipiert werden. Dabei werden auch die Möglichkeiten von Teilzeitausbildung und Vorbereitungsmaßnahmen überprüft. Über die engen Verbindungen des Kreises zu den Alten- und Pflegeeinrichtungen (u.a. Arbeitskreise Heimleitung, Heimaufsicht etc.) bestehen sehr gute Aussichten bedarfsgerecht zu qualifizieren und auch anschließende Arbeitsvermittlungen zu realisieren. Gerade im Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel im Gesundheits- und Fürsorgebereich könnte über eine solche Maßnahme ein weiterer wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung Realität werden.

ZdI (Zukunft durch Innovation)

Das ZdI-Zentrum des Rhein-Kreises Neuss gehört zu einer Initiative des NRW-Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung. Ziel ist es Jugendliche, die sich für Technik, Chemie und Naturwissenschaften begeistern, besonders zu fördern. Aus diesem Grund werden Kontakte zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen hergestellt um im Rahmen eines lokalen Bündnisses mehr Jugendliche für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern.

tern. Angeboten werden z. B. Physik- und Chemie-Workshops, Workshops im Bereich Technik, Lehrerfortbildung, naturwissenschaftliches Kolloquium am Gymnasium Norf und ähnliches. Durch einen weiteren Ausbau des Netzwerkes könnte insbesondere das Ziel Innovation gestärkt werden. Das Projekt trägt zur Gewinnung von Fachkräften in technischen Betrieben bei. Eine Weiterentwicklung kann dies verstärken.

Hochschultag

Einmal jährlich führt der Rhein-Kreis Neuss seinen „Hochschultag“ durch. Hier erhalten Hochschulen aus der Region die Gelegenheit sich einem interessierten Publikum sowie studierwilligen Jugendlichen vorzustellen. Erstmals im Jahre 2010 haben sich auch niederländische Hochschulen am Hochschultag beteiligt. Auf dem Fundament des bestehenden Netzwerkes könnten weitere Maßnahmen entwickelt werden etwa in der Vernetzung der Hochschulen mit der Wirtschaft in Zielrichtung gemeinsamer Ausbildung und Qualifizierung von Studenten am künftigen Bedarf der Unternehmen oder auch im Ausbau von grenzüberschreitenden deutsch-niederländischen Aktivitäten beim Thema Fachkräftesicherung.

Benachteiligtenbörse

Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen benachteiligt sind, haben es schwer auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wer diese Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf begleitet, benötigt vor allem Informationen darüber, welche Möglichkeiten es gibt. Mit der Benachteiligtenbörse, die zum ersten Mal 2009 im Berufsbildungszentrum Neuss-Hammfeld durchgeführt wurde, wurde ein erster Schritt zur Vernetzung der Angebote für besonders benachteiligte Jugendliche aus Förder- und Hauptschulen getan.

Die Berufsinformationsbörse richtete sich an Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte von Schulen, aber auch an interessierte Schülerinnen, Schüler und Eltern, sowie an Bildungseinrichtungen und Firmen, die Ausbildungsangebote für benachteiligte Jugendliche bereitstellen.

6.3.3.3 Benennung der relevanten Handlungsfelder und Aufzeigen der spezifischen Bedarfe

Von den genannten Handlungsfeldern sind für den Rhein-Kreis Neuss insbesondere folgende relevant:

Schulabgang ohne Abschluss reduzieren

Hier liegt ein hohes Potenzial an zukünftigen Fachkräften. Zudem wird die Zahl der Transferempfänger potenziell abgesenkt. Maßnahmen können hier eine verstärkte Förderung der Schüler und das Aufzeigen von Perspektiven im Berufsleben sein.

Ausbildungs- und Studienabbruch reduzieren

Durch eine verstärkte Berufswahl- und Studienberatung und –orientierung kann die Abbrecherquote gesenkt werden. Die Fachkräfte stehen dem Arbeitsmarkt entsprechend früher zur Verfügung.

Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben

Durch eine verstärkte berufsbegleitende Fortbildung und duale Studiengänge können Unternehmen ihren Fach- und Führungskräftenachwuchs im eigenen Unternehmen heranziehen. Dies stärkt die Wirtschaft durch eine Bindung der Arbeitskräfte und schafft für externe Fachkräfteanwerbung zusätzliche Anreize.

Teilqualifizierungen anerkennen

Durch die Anerkennung von Teilqualifizierungen kann dem vergleichsweise hohen Anteil an geringqualifizierten Arbeitslosen im Rhein-Kreis Neuss eine Perspektive für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eröffnet werden.

Kompetenzfeststellung auch für Erwachsene ermöglichen

Eine Kompetenzfeststellung dient der Feststellung und Bewusstmachung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen. Hierdurch kann eine zielgerichtete Nachqualifizierung ermöglicht werden.

Erwerbsbeteiligung von Personen über 55 erhöhen

Fast 20% aller Arbeitslosen im Rhein-Kreis Neuss sind 55 Jahre und älter. Diese Zielgruppe bietet oftmals ein hohes Maß an Berufserfahrung und Qualifikation, welches bei stärkerer Nutzung zu positiven Effekten für die Wirtschaft führen kann.

Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Mit 21% liegt der Rhein-Kreis Neuss beim Anteil der alleinerziehenden SGB II-Empfänger deutlich über dem Durchschnitt in Nordrhein-Westfalen. Hier ergibt sich durch eine Ausweitung bzw. Erhöhung der Teilzeitquote zusätzliches Fachkräftepotenzial.

Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Der zukünftig auftretende Fachkräftemangel wird nur zum Teil mit inländischen Arbeitnehmern gedeckt werden können. Um die entstehende Lücke nicht aufkommen zu lassen, sind in Kooperation mit Unternehmen der betroffenen Branchen Aktivitäten zur Akquise von ausländischen Arbeitskräften sinnvoll.

6.3.3.4 Wo werden Lücken gesehen? Welche Ziele sollen wie erreicht werden und welcher Beitrag kann hierfür geleistet werden?

Im Rahmen einer an den Bedürfnissen der heimischen Wirtschaft und der unter Punkt **6.3.3.1** genannten Schwerpunktbranchen im Rhein-Kreis Neuss ausgerichteten Hochschulausbildung vor Ort können junge Nachwuchsfachkräfte in der Heimat ausgebildet und gehalten werden. Gemeinsam mit der Wirtschaft sind zusätzliche **branchenorientierte (Fach-) Hochschulen** notwendig, die ein duales Studium neben einer Berufsausbildung oder einer beruflichen Tätigkeit ermöglichen. Mit der Hochschule Neuss, der Europäischen Fachhochschule, der FOM und der Hessischen BA gibt es hier in Neuss bereits verschiedene Angebote. In Kooperation von Wirtschaft, Land und örtlichen Einrichtungen können solche Bildungseinrichtungen unterstützt, weiterentwickelt und geschaffen werden.

6.3.3.5 Handlungsempfehlungen und konkrete Projekte zur Zielerreichung

In den oben genannten Handlungsfeldern können verschiedene Projekte zur Zielerreichung umgesetzt werden:

Schulabgang ohne Abschluss reduzieren

Durch Angebote der Berufswahlorientierung (z.B. Wirtschaft pro Schule, Berufswahlorientierte Schule, ZDI, Benachteiligtenbörse) wird Schülerinnen und Schülern eine Perspektive aufgezeigt, die die schulische Motivation steigern und damit den notwendigen Schub zum Erlangen eines Schulabschlusses geben kann. Durch eine Ausweitung der Angebote kann dies verstärkt werden.

Von den Schulen der Sekundarstufe I wird häufig beklagt, dass bei einzelnen Schülerinnen und Schülern die Schwierigkeiten beim Übergang zum Beruf bereits in der 7. und 8. Klasse absehbar sind, ohne dass hierauf reagiert werden kann. Um diesem Problem zu begegnen, ist es notwendig von den Schulen aller Schulformen eine **Situationsbeschreibung der Jugendlichen an allen Schulformen im 7., 8. und 9. Schuljahr** zu erstellen. Diese Situationsbeschreibung würde es ermöglichen z. B. runde Tische von Schülern, Eltern, Lehrern, Schulpsychologischen Dienst und Jugendamt zu initiieren. In einem nächsten Schritt könnte eine Anlaufstelle in Zusammenarbeit mit der Schule, dem Schulpsychologischen Dienst und den Jugendämtern eine Begleitung anbieten. Möglich wären auch ehrenamtliche Lotsen als Ergänzung zu den genannten Akteuren. Bestehende Angebote könnten dann wie folgt ergänzt werden:

- gezielte Orientierung in berufsqualifizierenden Angeboten und in geeigneten Ausbildungsberufen
 - Lernhilfe Kooperationen von Schülerinnen und Schülern
 - Intensivierung der Elternarbeit zur Berufsorientierung
 - Kompetenztests für Schülerinnen und Schüler
 - Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer
- Es können Patenschaften für jugendliche Auszubildende - mit Unterstützung moderner EDV – eingerichtet werden. Diese Paten bieten begleitende Unterstützung, aber auch kurzfristige und wirksame Kontrolle und Sanktionsmechanismen für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis bedroht sein könnte. Als Paten kommen unter anderem in Frage: Lieblingslehrer, Vereinstrainer, Leiter und Mitarbeiter von Jugendfreizeiteinrichtungen, Pfarrer und andere kirchliche Mitarbeiter, Großeltern usw.

Ausbildungs- und Studienabbruch reduzieren

Mit einer Ausweitung der bisherigen Angebote im Bereich der Berufswahlorientierung (z.B. Wirtschaft pro Schule, Berufswahlorientierte Schule, Hochschultag, Benachteiligtenbörse) kann die Berufswahlorientierung weiter vertieft und die Anzahl der Ausbildungs- und Studienabbrüche gesenkt werden. Mögliche Projekte wären hier beispielsweise ein Tag der offenen Tür bei Unternehmen oder ein Berufs-/Studienkompass. In professionellen Berufsfindungsseminaren können Schüler intensiv zu ihrer Berufswahl und ihren Kompetenzen beraten werden.

Ein Wettbewerb um Exzellenz-Praktika könnte für herausragende Schüler ein Anreiz sein und eine Möglichkeit sein, diese frühzeitig in Kontakt mit der örtlichen Wirtschaft zu bringen und dort zu binden.

Das Kompetenzteam, welches Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer anbietet, könnte weiter ausgebaut und unterstützt werden. Das Kompetenzteam hilft Schulen bei der Entwicklung ihres aktuellen Fortbildungskonzeptes und unterstützt bei der Realisierung der Planung. Außerdem werden der Prozess für Unterrichtsentwicklung begleitet und Lehrkräfte beraten.

- Schulungen für Ausbildungsbetriebe und ihre Anleiter unter dem Gesichtspunkt: „Was bewegt unsere heutigen jugendlichen Auszubildenden und wie gehen wir damit um“? – Zum Hintergrund: Wenn rund 30% der Auszubildenden vorzeitig abgebrochen werden, kann das nicht ausschließlich an den Auszubildenden liegen. Wo gibt es Gründe auf Seiten der Betriebe/Ausbilder, wie können wir damit umgehen, um auch von dieser Seite aus die Zahl der Abbrüche zu reduzieren?

Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben

Um die Ausbildung und Weiterqualifikation von Fachkräften voranzutreiben, sind zum einen spezifische Bildungsangebote verschiedener Träger notwendig, die ständig weiterentwickelt und ausgebaut werden müssen. Zum anderen müssen Bildungsangebote – im Besonderen beim dualen Studium – als Möglichkeit zur Weiterbildung und Bindung von Fachkräften an die Unternehmen kommuniziert werden. Eine Ausweitung des Projektes ZDI und der Benachteiligtenbörse kann hier zielführend sein.

Erwerbsbeteiligung von Personen über 55 erhöhen

Ältere Fachkräfte sind zwar häufig nicht mehr in dem Maße belastbar, wie dies junge Arbeitnehmer sind, allerdings verfügen sie über einen großen Erfahrungsschatz und ein breites Wissen, welches die geringere Belastbarkeit oftmals mehr als ausgleicht. Zudem kann in einer Zeit, in der die Zugehörigkeit von Arbeitnehmern zu einem Betrieb immer stärker abnimmt auch die kürzere verbleibende Arbeitszeit kein Argument mehr gegen eine Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sein. Die Vorteile von Fachkräften im Alter über 55 Jahren gilt es an die Unternehmen zu kommunizieren. Zudem sind Fortbildungsmöglichkeiten für ältere Personen im hohen Maße entscheidend, damit diese weiter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Im Besonderen gilt dies für Berufsfelder, die mit einer hohen körperlichen Belastung verbunden sind, die Arbeitskräfte nicht bis in das sich nach hinten verschiebende Rentenalter leisten können. Gerade diese Arbeitskräfte haben im Laufe ihres Berufslebens aber einen großen Erfahrungsschatz gesammelt, den sie dann an anderer Stelle im Unternehmen einbringen können. Hierfür sind die notwendige Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen und auszubauen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und vor allem den beruflichen Wiedereinstieg nach der Erziehungszeit zu erleichtern sind verschiedene Maßnahmen von der Weiterbildung während der Elternzeit über die Verbesserung der (betrieblichen) Kinderbetreuung bis hin zur Imagebildung für Familienfreundlichkeit bei Unternehmen denkbar. Im Rahmen der Familienfreundlichkeit bei Unternehmen versprechen vor allem flexible Arbeitszeitregelungen, Regelungen für ein Home-Office und Kinderbetreuungsmaßnahmen eine höhere Er-

werbsbeteiligung von Frauen. Hierbei sind insbesondere auch die Maßnahmen des Netzwerkes Wiedereinstieg und eines möglichen Kompetenzzentrums Frau und Beruf zu unterstützen.

- Das Potential der gut ausgebildeten und motivierten BerufsrückkehrerInnen bzw. von „Nicht-AussteigerInnen“ aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis muss durch innovative Arbeits(-zeit)modelle und Betreuungszeiten gesteigert werden. Wie können sich zwei Fachkräfte einen Arbeitsplatz sinnvoll teilen, wie können zweifellos vorhandene Vorbehalte auf Seiten der Arbeitgeber gegen WiedereinsteigerInnen bzw. Teilzeitkräfte abgebaut werden? Unter dem Einsatz modernster EDV und Kommunikationstechnologie im Bereich der Hard- und Software werden Beispiele von „Best Practices“ geliefert.

Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Der zukünftig notwendige Fachkräftebedarf wird nicht ausschließlich durch inländisches Fachkräftepotenzial gedeckt werden können. Ein weiteres notwendiges Handlungsfeld ist daher die Akquise von Fachkräften im Ausland. Hier sind im Besonderen Zusammenschlüsse von und mit Unternehmen und Branchennetzwerken zielführend, die beispielsweise mit ausländischen Hochschulen kooperieren und dort um Fachkräfte werben können. Die Anwerbung von ausländischen Fachkräften muss einhergehen mit Maßnahmen, die zu einer schnellen gesellschaftlichen Integration der Fachkräfte in Deutschland führen. Hierbei steht vor allem das Erlernen der deutschen Sprache als Kernkompetenz und Voraussetzung für eine gelungene Integration im Mittelpunkt.

- Es besteht erkennbarer Bedarf an der Einrichtung sogenannter „work and travel“ Programme, wie sie z. B. in Australien schon länger durchgeführt werden: Gut ausgebildeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus dem Ausland, die ein Jahr in der Bundesrepublik Deutschland und in Europa verbringen wollen, kann hier die Möglichkeit einer Kombination aus der Gewinnung neuer Arbeitserfahrungen und sinnvoller Freizeitgestaltung geboten werden.

Fachkräftemonitoring:

Das obligatorische Fachkräftemonitoring sollte einen Baustein „Übergangsmontoring“ enthalten. Zur Sicherung und Entwicklung von Angeboten und Qualität im Bildungswesen ist es notwendig, dass eine kontinuierliche, systematische und umfassende Erfassung von Bildungsdaten und damit eine verlässliche Beurteilung der Situation und der Perspektiven im Bildungswesen erstellt werden. Derzeit ist es sehr schwierig, alle Schülerinnen und Schüler in ihrem Übergang von Schule zum Beruf im Rhein-Kreis Neuss vollständig zu erfassen und zu begleiten. Dies liegt daran, dass es verschiedene Datensysteme zur Ausbildungssituation gibt, die von unterschiedlichen Trägern erstellt werden. So gibt es zum einen die Statistik der Agentur für Arbeit zum Ausbildungsstellenmarkt, zum anderen Statistiken der Kammern zu freien Ausbildungsstellen und des Weiteren die Schulstatistik des Landes Nordrhein-Westfalen bezüglich der Neuzugänge und Abgänge an den allgemeinbildenden Schulen und den Berufskollegs. Alle Daten sind für sich alleine nicht aussagekräftig. Damit besteht z. B. beim Übergangsmanagement von Schule zu Beruf ein unübersichtliches Bild von verschiedensten Angeboten unterschiedlicher Träger, ohne das tatsächlich bekannt ist, wie viele Schüler nach dem 10. Schuljahr unversorgt geblieben sind.

Mit einem Übergangsmoitoring könnten deshalb für einen Zeitraum von zwei Jahren alle Schulabgänger der Schulen im Rhein-Kreis Neuss erfasst und ihre Bildungslaufbahn verfolgt werden. Die Erfassung der Daten ist durch die gesetzlichen Regelungen zur Schulpflichtüberwachung geregelt. Mit einem Erfassungssystem zur Schulpflichtüberwachung für einen Zeitraum von zwei Jahren könnte dort wo Schwierigkeiten auftreten, in Zusammenarbeit mit den Schulsozialarbeitern, dem Schulpsychologischen Dienst und den Schulen eine Begleitung bei Schwierigkeiten angeboten werden. Für diese Schülerinnen und Schüler sollte gemeinsam mit den Eltern ein Ansprechpartner (Sozialarbeiter/Lehrer) zur intensiven und individuellen Vorbereitung und Begleitung bei der Berufswahl gesucht werden. Dabei sollten vorhandene Elemente der Berufsorientierung wie Kompetenzfeststellung, Erstellen eines Fähigkeitsprofils, Betriebspraktika und Besichtigung genutzt werden. Die Initiierung und Koordination dieser Maßnahmen würde verlässliche Daten über die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler in ihrem Übergang von Schule in Beruf ermöglichen. Schwierigkeiten im Prozess könnten erkannt und zielführende Maßnahmen entwickelt werden. Außerdem könnte die Ausbildungssituation im Rhein-Kreis Neuss verlässlicher analysiert werden.

Weitere Handlungsfelder

Kleine und mittelständische Unternehmen können bei der Entwicklung von Führungskräfte-nachwuchs durch ein von Mentoren begleitetes betriebsübergreifendes Traineeprogramm unterstützt werden. In diesem Bereich haben KMU gegenüber großen Konzernen häufig den Nachteil, dass diese Ihre Nachwuchskräfte intern schulen können, was KMU nicht möglich ist. Dieser Nachteil kann durch ein solches Programm ausgeglichen werden, was eine Stärkung der mittelständischen Wirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte zur Folge hätte.

Mit einer Weiterentwicklung des Veranstaltungsformates „Job-Initiative Rhein-Kreis Neuss“ kann der Ansatz verstärkt werden, Fachkräfte aus der Region für Unternehmen in der Region zu suchen.

Zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Akquise von Fachkräften kann die Entwicklung einer Auszeichnung als Arbeitnehmerfreundliches Unternehmen hilfreich sein. Dies würde zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer führen, zur Attraktivität der Unternehmen beitragen und diese nach außen kommunizieren.