



IHK-Ausschuss Fachkräftesicherung

Vorsitz: Markus Neubauer
Stellvertretung: Michael Plentinger, Regina Soremba-Böxkes, Christine Sparvoli-Frank
Geschäftsführung: Dr. Udo Raab, Antonia Lehner

Leitlinien für die Ausschussarbeit

Zusammensetzung und Mitwirkung

Mitglieder des IHK-Ausschusses Fachkräftesicherung sind inhaltlich betroffene und sachverständige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer oder besonders Bevollmächtigte von IHK-zugehörigen Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen aus allen Teilräumen des IHK-Bezirks Mittelfranken.

Die Mitglieder werden von der Vollversammlung berufen, Nachberufungen erfolgen einmal jährlich. Mitglieder des IHK-Präsidiums, Vorsitzende der IHK-Gremien, Vorsitzende und Geschäftsführer der IHK-Ausschüsse und der Wirtschaftsunioren sowie der IHK-Hauptgeschäftsführer und die Leiter der IHK-Geschäftsbereiche sind zu allen Sitzungen eingeladen. Beschäftigte von Institutionen oder Organisationen mit starkem inhaltlichen Bezug zu Themen der Fachkräftesicherung können einmalig oder ggf. (aufgrund Entscheidung der Mitglieder) dauerhaft als Gäste an der Ausschussarbeit mitwirken. Bis zur Berufung durch die IHK-Vollversammlung können Interessenten ebenfalls als Gäste an Sitzungen teilnehmen.

Der Ausschuss tagt an vier vorgeplanten und zum Jahresbeginn vorab kommunizierten Terminen im Jahr. Mitglieder und Gäste verpflichten sich, nach Möglichkeit an allen Sitzungsterminen teilzunehmen – mindestens an mehr als der Hälfte – sowie sich in Arbeitsgruppen des Ausschusses, an IHK-Umfragen oder der Meinungsbildung im IHK-Ehrenamt-Net einzubringen. Soweit in den Ausschusssitzungen Entscheidungen als Ergebnis der Meinungsbildung getroffen werden, entscheiden die anwesenden Ausschussmitglieder mit einfacher Mehrheit. Gäste haben kein Stimmrecht.

Grundlage der Arbeit im IHK-Ausschuss Fachkräftesicherung ist ein gemeinsames Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft und ein darauf beruhendes Verständnis der IHK als „Wirtschaft in Eigenverantwortung“ und des IHK-Markenkerns „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“. Die Übernahme von Verantwortung für die Wirtschaft, die Region und das Gemeinwohl im IHK-Ehrenamt beruht auf dem genossenschaftlichen Gedanken, in solidarischer Gemeinsamkeit mehr zu erreichen als es jeder für sich alleine könnte, sowie

auf dem Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns und dem Ehrenkodex der IHK Nürnberg für Mittelfranken.

Funktion

Der IHK-Ausschuss Fachkräftesicherung wirkt als kompetentes Beratungsorgan für die IHK-Vollversammlung, als Plattform für Austausch und abwägenden Ausgleich von Informationen und Meinungen sowie als vorausschauender Impulsgeber und Initiator für Projekte, Produkte und fachliche Positionen in allen Fragen der Fachkräftesicherung für den IHK-Bezirk.

Mission

Wir, die Mitglieder des IHK-Ausschusses Fachkräftesicherung, werden durch unsere Arbeit die Unternehmen am Standort bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften unterstützen.

Wir tragen mit Mut und Ausdauer dazu bei, die Metropolregion Nürnberg als attraktiven Arbeits- und Lebensraum zu positionieren.

Wir geben Unternehmen Impulse und Handlungsorientierung, um den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten. Wir verstehen uns als mutige Impulsgeber zur nachhaltigen Förderung der internen und externen Zusammenarbeit.

Wir tragen zu einer Haltung bei, die Talente entdeckt und fördert und Eigenverantwortung stärkt. Wir orientieren uns an den Kriterien der Selbstverantwortung, Menschlichkeit und Umsetzbarkeit. Wir glauben an die Potenzialentwicklung von Menschen.

Zentrale Themen

Unsere Arbeitsschwerpunkte leiten wir aus unserer Mission ab und sehen sie vornehmlich in den Bereichen:

Kulturwandel

Standort und Infrastruktur

Außenwirkung und Profilierung der Metropolregion

Talentförderung

Netzwerkpflege und Erfahrungsaustausch sehen wir als grundlegende Aufgabe zur Umsetzung aller Themen. Zur offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ebenso wie zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch und zur Netzwerkpflege tragen Sitzungstermine bei Ausschussmitgliedern und Partner-Organisationen bei.

IHK-Ausschuss Fachkräftesicherung

Grundpositionen

Die bis zur Konstituierung des IHK-Ausschusses Fachkräftesicherung von der IHK-Vollversammlung beschlossenen Positionen der IHK Nürnberg für Mittelfranken sind die Grundlage der Ausschussarbeit und bilden den Hintergrund für die folgenden weiteren Grundpositionen zur Fachkräftesicherung.

Die Sicherung von nachhaltigem Wachstum und Beschäftigung in der Metropolregion Nürnberg sowie die künftige Wettbewerbsfähigkeit der mittelfränkischen Wirtschaft werden entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen, in Unternehmen zu entwickeln und zu binden oder im Wirtschaftsraum zu halten.

Neben der besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials benötigt die mittelfränkische Wirtschaft angesichts des demografischen Wandels dringend die Zuwanderung von inländischen und ausländischen Fachkräften, um den Bedarf an qualifizierter Arbeit decken zu können.

1. Fachkräfte gewinnen und halten

Angesichts des wachsenden Bedarfs an Fachkräften gilt es, das Potenzial der vorhandenen Erwerbspersonen optimal zu nutzen. Zunächst müssen hierzu die Qualifikationen von Fachkräften durch Aus- und Weiterbildung möglichst passgenau auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt abgestimmt werden.

- **Bildungspotenziale bestmöglich ausschöpfen**

Bildungspolitik ist Standortpolitik: Versäumnisse der Bildung beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Daher gilt es, alle Bildungspotenziale bestmöglich auszuschöpfen und insbesondere MINT-Kompetenzen zu fördern.

Eine gute frühkindliche Bildung und eine verbesserte Sprachförderung erhöhen die Chancen auf den Lernerfolg in der Schule und damit auf eine gute Ausbildungsreife. Einer Verringerung der Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss durch frühzeitige, intensive und fachlich fundierte Intervention kommt hohe Bedeutung zu, weil so besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre Ausbildungschancen sprunghaft erhöhen können. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft muss die Qualität von Ausbildung und Studium der künftigen Fachkräfte stimmen.

Wirtschaftsnahe Themen müssen in die Gestaltung der Curricula und der Lehre stärker einfließen, um das Verständnis zwischen Jugend und Wirtschaft zu verbessern. Die Zahl der Schul- und Studienabbrecher muss deutlich sinken.

- **Betriebliche Ausbildung stärken**

Die erfolgreiche betriebliche Ausbildung muss gestärkt und an die strukturellen Veränderungen zur Wissensgesellschaft und der Anforderungen an die digitale Transformation weiterentwickelt werden, damit der regionalen Wirtschaft nicht die praxisnah qualifizierten Fachkräfte ausgehen. Als Leitlinien gilt es, die betriebliche Ausbildung sowie die IHK-Prüfungen zu stärken, die Koordination von Ausbildungsplatzangeboten und -nachfrage etwa mittels kompetenzbasierter Anforderungsprofile und Kompetenzchecks kompetenzbasiert auszugestalten, Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit mangelnder Ausbildungsreife zu ertüchtigen und einen niederschweligen Ausbildungseinstieg systematisch zu gestalten.

- **Fachkräfte entwickeln durch Weiterbildung**

Die Weiterbildung in Deutschland ist das zentrale Bildungsinstrument, um dem steigenden Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften entsprechend der strukturellen Veränderungen zur Wissensgesellschaft und der Anforderungen in der digitalen Transformation Rechnung tragen zu können. Es gilt, digitale Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern. Dabei muss die Qualität und Vergleichbarkeit der Weiterbildungen weiter gesichert werden.

Die Nachqualifikation von An- und Ungelernten, höhere Bildungsdurchlässigkeit, neue Motivationen für Weiterbildung, Anerkennung von Bildungsleistungen im beruflichen wie auch im Hochschul-Kontext, mehr Transparenz und bessere Bewertbarkeit von Handlungskompetenz sowie die Nutzung des Europäischen Qualifikationsrahmens können weitere geeignete Ansatzpunkte sein.

- **Fachkräfte im Wirtschaftsraum halten:
Umsetzung von Geschäftsideen in Selbstständigkeit**

Demografie bedingt wird nicht allein die Zahl der Fachkräfte in abhängiger Beschäftigung sinken, sondern ebenso die Zahl der Selbstständigen. Damit wird sich das Problem der Unternehmensnachfolge verschärfen. Zudem entstehen aus dem Know-how von Fachkräften und Innovationsgeist neue Geschäftsideen, die nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung schaffen.

Vor diesem Hintergrund ist Fachkräftesicherung mit den Themen Gründung und Nachfolge eng verknüpft. Gut qualifizierte Fachkräfte, die Ihre Chancen eher in Gründungen und Nachfolgen suchen als in abhängiger Beschäftigung, lassen sich mit ihrem Know-how umso leichter im Wirtschaftsraum halten, je besser das Gründungsklima ist, das durch die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für Unternehmertum sowie die regionalen Netzwerke geprägt wird.

2. Vorhandenes Erwerbspersonenpotenzial besser ausschöpfen

Um die demografisch bedingten Fachkräfte-Engpässe zu überwinden, kann die Erwerbstätigenquote gesteigert werden, also der Anteil der arbeitsfähigen Menschen zwischen 20 und 65 bzw. 67 Jahren, die einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dazu muss die Erwerbsquote von all den Gruppen erhöht werden, die derzeit eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung aufweisen: Im Focus stehen somit Frauen, Ältere, gesundheitlich Eingeschränkte sowie Menschen mit Migrationshintergrund.

- **Erwerbsquote von Frauen und Älteren erhöhen**

Flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitregelungen in den Betrieben werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Umfragen als die wichtigsten Instrumente für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet. Betriebliches Engagement kann eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur ergänzen, aber nicht ersetzen.

Wichtige Handlungsfelder sind verbesserte Flexibilität, Qualität und Vielfalt sowie Kooperationen, zunehmende und flächendeckende Angebote von Ganztagschulen sowie funktionierende Nachmittags- und Ferienbetreuung. Es gilt aber auch, Kompetenzen dafür zu entwickeln und zu fördern sowie die gewonnene Flexibilität sinnvoll zu nutzen.

Mit zunehmender Relevanz der Pflege von Angehörigen ist ein Ausbau der Pflegeinfrastruktur Voraussetzung für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen.

Im demografischen Wandel steigt das Durchschnittsalter der Belegschaften in den Unternehmen spürbar. Da der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte kontinuierlich sinken wird, müssen künftig die Potenziale älterer Arbeitnehmer noch besser genutzt werden. Konkret geht es darum, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Leistungsfähigkeit zu nutzen und zu fördern.

Geeignete Maßnahmen hierfür sind zum Beispiel die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, die Anerkennung und Wertschätzung der erfahrenen Mitarbeiter. Die Unternehmen sind gefordert, bei der Gewinnung von Fachkräften den Focus stärker auf Ältere zu legen und Führungskräfte auf alternde Belegschaften vorzubereiten. Die Politik muss ihrerseits die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Älteren schaffen.

- **Inklusion fördern**

Die Arbeitslosenquote unter den Menschen mit Schwerbehinderung ist signifikant höher als in der Gesamtbevölkerung, obwohl sie vielfach eine abgeschlossene Ausbildung oder eine höhere berufliche Qualifikation mitbringen. Zudem haben viele Menschen ihre Schwerbehinderung erst etwa aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls in höherem Alter erworben und weisen daher langjährige Berufserfahrung auf. Ursachen mögen sein, dass Angebote zur Unterstützung und Förderung von Inklusion vielfach kaum bekannt sind oder dass sich potenzielle Arbeitgeber um die Umsetzbarkeit einer behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen oder der Regelungen zu zusätzlichen Urlaubstagen und zum besonderen Kündigungsschutz sorgen. Daher gilt es, die Inklusion in Betrieben insbesondere durch geeignete Beratungsangebote für Arbeitgeber stärker zu fördern und durch passgenaue Arbeitsplätze die Teilhabe am Arbeitsleben zu unterstützen.

- **Menschen mit Migrationshintergrund besser fördern**

In Mittelfranken, ebenso wie in Bayern, hat rund jeder fünfte Einwohner einen Migrationshintergrund, in Nürnberg sogar fast jeder Zweite. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt eine schlechtere Schulbildung und machen rund halb so häufig eine Ausbildung wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind zudem häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Es gilt, die Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu fördern und erworbene Qualifikationen anzuerkennen, damit sie auf dem Fachkräftemarkt mehr Chancen haben.

3. Zuwanderung von ausländischen Fachkräften erleichtern

Selbst wenn das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial besser ausgeschöpft würde, lassen die Bevölkerungsvorausberechnungen der Statistischen Ämter keinen Zweifel, dass die absolute Zahl der arbeitsfähigen Menschen zwischen 20 und 65 bzw. 67 Jahren wie auch deren Anteil an der Gesamtbevölkerung weiter sinken werden. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs kann daher nur gelingen, wenn Wanderungssalden von Menschen aus dem In- und Ausland in die Metropolregion Nürnberg weiter erhöht werden.

Da das Potenzial an qualifizierten inländischen Zuwanderern allein aufgrund vergleichbarer demografischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen stark begrenzt ist, gilt es, die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland zu erleichtern und die gesellschaftliche Integration der Zugewanderten zu fördern.

- **Bedarfsorientierte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften erleichtern**

Damit Deutschland und die Metropolregion Nürnberg für die Zuwanderung von Fachkräften attraktiver wird, gilt es, das Aufenthaltsrecht zu vereinfachen, transparenter zu gestalten und bekannter zu machen und die bedarfsorientierte Zuwanderung für Fachkräfte zu erleichtern.

Die bedarfsorientierte Zuwanderung nach Deutschland sollte deutlich vereinfacht werden, indem jeder, der ein verbindliches Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte Qualifikation vorweisen kann, hier arbeiten darf. Damit würde die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Zuwanderung weitestgehend dem Arbeitsmarkt überlassen werden. Es sollte dabei im Ermessen der Unternehmen liegen, ob eine ausländische Fachkraft für den konkreten Arbeitsplatz qualifiziert ist.

Effiziente und transparente Verwaltungsverfahren im In- und Ausland sowie die gezielte Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Anwerbung von Fachkräften im Ausland und im Rekrutierungsverfahren erleichtern die bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften.

- **Willkommenskultur stärken und Integration fördern**

Neben attraktiven Zuwanderungswegen ist eine gelebte Willkommenskultur die Voraussetzung, um Deutschland als attraktives Zielland zu positionieren. Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte – und nicht nur Hochqualifizierte – willkommen sind. Auslandshandelskammern (AHKs) können auch in der Werbung für Deutschland als Arbeits- und Studienort wichtige Anlaufstellen sein.

Damit Zuwanderer langfristig bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden. Die Zugewanderten brauchen breite Unterstützung bei ihrer Integration in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt. Insbesondere ein Aufbau von regionalen Anlaufstellen kann die gesellschaftliche wie betriebliche Integration fördern.

Wichtig für die Integration und zugleich das größte Hemmnis für eine Rekrutierung aus dem Ausland sind deutsche Sprachkenntnisse. Eine Ausweitung von Sprachkursen im In- und Ausland erleichtert die Zuwanderung und dauerhafte Integration. Der Ausbau von Integrations- und Sprachangeboten im Ausland würde zudem als Willkommenssignal wahrgenommen werden. Im Inland ist es insbesondere notwendig, die berufsbezogenen und berufsbegleitenden Sprachangebote weiter auszubauen und das Angebot gut sichtbar zu machen.

4. Asylsuchenden und Geduldeten Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern

Asylsuchende und Geduldete, die arbeitsmarktrelevante Qualifikationen und einen entsprechenden Arbeitsplatz haben oder einen entsprechenden Ausbildungsplatz vorweisen können, sollten einen leichteren Zugang zu einem befristeten Aufenthaltstitel erhalten, um den Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, Planungssicherheit zu geben.

5. Standortattraktivität fördern und Kommunizieren

Im Wettbewerb um kreative und innovative Köpfe gilt es, als Standort attraktiv zu sein. Die Metropolregion Nürnberg ist bereits ein attraktiver und innovativer Standort. Das muss herausgestellt und kommuniziert werden. Ein Standort muss jedoch ständig weiter entwickelt werden. Es gilt dafür relevante Standortfaktoren gezielt in den Blick zu nehmen und zu entwickeln, wie zum Beispiel die Verfügbarkeit bezahlbaren Wohnraums, das Vorhandensein hochwertiger Bildungseinrichtungen, die junge Menschen in die Region ziehen, eine zukunftsweisende Mobilität u.a. Letztlich geht es darum, ein Image als innovative, lebenswerte Region aufzubauen, das begehrenswert ist und im Abgleich mit der Realität Stand hält.

6. Netzwerke für kulturübergreifendes Denken und Handeln fördern

Die Unternehmenskultur hat einen sehr großen Einfluss auf die Entwicklung von Unternehmen und die Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften. Wir verstehen immer mehr, dass breite gemeinschaftsverantwortliche Co-Creations-Prozesse zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese werden notwendig, wenn bisher erfolgreiche Methoden und Denkmodelle nicht mehr greifen und wir neues unbekanntes Terrain begehen müssen. Im Informationszeitalter ist der Faktor Mensch zur entscheidenden Stellgröße des wirtschaftlichen Erfolgs geworden. Damit werden die aktuellen Herausforderungen zu einer hochattraktiven Chance für Menschen und Systeme.

Unternehmen spielen dabei eine Schlüsselrolle. Von hier aus wirken gestaltende Impulse in die Familien, in Vereine, gesellschaftliche Gruppen und regionale Systeme. In Unternehmen und Organisationen können Keimzellen und Lernlabore für gestaltende Zusammenarbeit und kreative Umsetzung für jeden Einzelnen sowie für unternehmerische Prozesse und gesellschaftliche Netzwerke entstehen. Im Zentrum stehen dabei das Zusammenwirken und der kontinuierliche Dialog zwischen unternehmerischer Verantwortung und persönlicher Lebens-Aufgabe für Gegenwart und Zukunft.

Als großen Vorteil für die Unternehmen sehen wir die Anziehungskraft für Fach- und Führungskräfte. Diese wiederum profitieren davon, dass sie die Möglichkeit haben, in einer innovativen Arbeitskultur ihre Stärken und Potentiale entfalten zu können. Dabei sollte auch Diversity als Ansatz breit gedacht werden, auch im Sinne einer Vielfalt von Meinungen, Ideen und Ansichten und Offenheit dem Anderen gegenüber.

Wir fördern diese Gedanken und entsprechendes Handeln durch Netzwerkaustausch.