



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



HessenAgentur

HA Hessen Agentur GmbH



E · W · R Consulting
Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklung eines Früherkennungssystems zur Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung am Beispiel der Metropolregion Rhein-Main

Kurzbericht, Teil I

Claudia Knobel , IWAK
Dirk Crass, IWAK
Alfons Schmid, IWAK
Lioba Trabert, Hessen Agentur

Juni 2008



Gefördert vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung
aus dem Europäischen Sozialfonds

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung

Vorbemerkung

Dieser Kurzbericht enthält die wesentlichen Ergebnisse der mittelfristigen Prognose des Projekts „regio pro – Entwicklung eines Früherkennungssystems zur Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung am Beispiel der Metropolregion Rhein-Main“. Dieses Modellprojekt wurde vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Kooperation mit der Hessen Agentur GmbH sowie EWR Consulting durchgeführt. Das Früherkennungssystem besteht aus einem kurzfristigen und einem mittelfristigen Prognoseteil. EWR Consulting ist für die kurzfristige Prognose verantwortlich. IWAK hat im Rahmen der mittelfristigen Prognose eine Bestandsanalyse, die Nachfrageprognose, die Expertenbefragung durchgeführt und war für die Gesamtkoordination zuständig. Die Hessen Agentur hat die Angebotsprognose durchgeführt. Weitere Kooperationspartner waren das IAB Hessen und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, die die Daten für diese Untersuchung zur Verfügung gestellt haben, sowie die Wirtschaftsförderung der Stadt Frankfurt am Main, das Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration der Stadt Offenbach am Main und der Kreisausschuss des Kreises Groß-Gerau, die dieses Modellprojekt inhaltlich und finanziell unterstützt haben. Außerdem wurde das Projekt vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziell gefördert.

Wir möchten uns an dieser Stelle für die ausgesprochen gute und konstruktive Zusammenarbeit bei allen Partnern bedanken.

Dieser Kurzbericht enthält die wichtigsten Ergebnisse der mittelfristigen Prognose.

1 Ausgangssituation

Trotz Internationalisierung und Globalisierung hat die Bedeutung der Regionen für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitskräften zugenommen. Ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor ist ein funktionsfähiger regionaler Arbeitsmarkt und eine effektive regionale Arbeitsmarktpolitik. Um die Funktionsfähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes zu sichern und die Effektivität regionaler Arbeitsmarktpolitik zu gewährleisten, ist die Bereitstellung adäquater Informationen für die Arbeitsmarktakteure notwendig. Während inzwischen die meisten Regionen über Daten vergangener und gegenwärtiger Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verfügen, sind Informationen über zukünftige Entwicklungen auf regionaler und kommunaler Ebene bisher kaum verfügbar. Solche Frühinformationen erlangen aber zunehmend als Einflussgröße für den regionalen Wettbewerb an Bedeutung, weil damit rechtzeitig auf künftige Entwicklungen reagiert und möglichen Mismatches frühzeitig begegnet werden kann. Auch eine kommunale/regionale Arbeitsmarktpolitik kann effektiver gestaltet werden, wenn frühzeitig Informationen über künftige Qualifikations- und Berufsbedarfe vorliegen.

Ein solches regionales bzw. kommunales Frühinformationssystem bildet eine wesentliche Voraussetzung, um adäquat qualifizierte Arbeitskräfte zur Deckung des künftigen Bedarfs zu haben. Unternehmen, Weiterbildungsträger, berufsbildende Schulen und sonstige regionale Akteure können damit frühzeitig Maßnahmen in der Ausbildung und Weiterbildung ergreifen. Sinnvoll sind hierfür kleinräumige Prognosen, da primär auf der kommunalen Ebene arbeitsmarktpolitisch gehandelt wird.

An diesen Überlegungen setzt das vorliegende Projekt an. Das Ziel richtet sich zum einen auf die Entwicklung und Etablierung eines kommunalen Früherkennungssystems hinsichtlich der künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung in der Region Rhein-Main. Zum anderen werden Handlungsbedarfe und Handlungsnotwendigkeiten aufgezeigt, die prophylaktisch künftige Mismatches auf regionalen und kommunalen Arbeitsmärkten reduzieren. Dazu wird die Beschäftigung sowohl nach Berufsgruppen als auch nach Qualifikationsniveaus projiziert. Die beteiligten Regionen in diesem Projekt sind die Städte Frankfurt am Main und Offenbach am Main sowie der Landkreis Groß-Gerau.

Basis eines solchen Früherkennungssystems bildet eine mittelfristige Prognose, weil damit rechtzeitig künftige Veränderungen abgebildet und quantifiziert werden können. Im Rahmen einer solchen Prognose, die sich auf die nächsten fünf Jahre bezieht, werden sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Berufsgruppen und Qualifikationen vorhergesagt. Insbesondere die Prognose von Berufsgruppen stellt ein innovatives Element dieser Untersuchung dar. Obwohl die Nachfrage nach solchen Analysen bei regionalen Arbeitsmarktakteuren in jüngster Zeit gestiegen ist, liegen bisher quantitative Berufsgruppenprognosen auf regionaler Ebene kaum vor.

2 Konzeptionell-methodische Grundlagen

Das mittelfristige Früherkennungssystem besteht aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil. Der quantitative Teil umfasst die mittelfristigen Prognosen des Bedarfs der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften sowie der ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Der qualitative Teil besteht aus einer web-basierten regionalen Expertenbefragung. Für die Befragung konnten insgesamt ca. 100 Expertinnen und Experten aus den Städten Frankfurt und Offenbach sowie dem Kreis Groß-Gerau gewonnen werden.

Methodisch bezieht sich die quantitative Prognose der Arbeitskräftenachfrage auf einen bottom-up Ansatz. Die Nachfrageentwicklung wird mit Hilfe von Projektionen, die sich auf Zeitreihenmodelle stützen, geschätzt. Dabei wird für jede Berufsgruppe und jedes Qualifikationsniveau getrennt eine Prognose auf der Kreis- bzw. kommunalen Ebene durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Bedarfsermittlung werden den Experten gespiegelt, damit eventuelle Strukturbrüche erklärt und damit modellierbar gemacht werden. Die Nachfrage nach Arbeitskräften allein reicht nicht aus, um detailliert Aussagen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung zu machen. Deswegen erfolgte auch eine Prognose des Angebots. Das Arbeitskräfteangebot wurde mit Hilfe eines top-down Ansatzes ermittelt, wobei das regionale Arbeitskräfteangebot unter Berücksichtigung demographischer und verhaltensbedingter Einflussfaktoren prognostiziert wurde. Die Verbindung des top-down mit dem bottom-up Ansatzes erfolgte aufgrund der Datenverfügbarkeit; sie hat keinen Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse.

Die regionalen und kommunalen Prognosen liefern Informationen über zu erwartende Veränderungen der Beschäftigung bezüglich der Berufe und der Qualifikationen und daraus resultierender Mismatches. Dabei sind die Pendlerströme berücksichtigt, da das Untersuchungsgebiet durch starke Pendlerverflechtungen gekennzeichnet ist.

Die so ermittelten Überschüsse oder Defizite sind aber nicht per se ein Mismatch, der Handlungen notwendig macht. Mismatch ist in diesem Sinne nur ein Überschuss oder Defizit, der relativ groß ist und zu wahrscheinlichen Gefährdungspotentialen führt. Zusammen mit den lokalen Expertinnen und Experten wurden diese quantitativen Ergebnisse diskutiert und ein eventuelles mittelfristiges Gefährdungspotenzial für die Unternehmen und Arbeitskräfte aus den möglichen Diskrepanzen der mittelfristigen Prognose zwischen Angebot und Nachfrage identifiziert. Dieses Gefährdungspotenzial zeigt mögliche Schwierigkeiten für Unternehmen und Beschäftigte auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten. Zusätzlich zeigten die Expertinnen und Experten neue künftige Arbeitsmarktentwicklungen, neue Berufe und Qualifikationsanforderungen sowie Handlungsnotwendigkeiten auf, die aufgrund einer statistischen Prognose nicht eruiert werden können.

3 Ergebnisse der Prognose

Eine zunächst durchgeführte Bestandsanalyse zeigte trotz Gemeinsamkeiten auch Unterschiede bei der Betrachtung der kommunalen Arbeitsmärkte der Städte Frankfurt und Offenbach am Main sowie des Landkreises Groß-Gerau. So ist die Wirtschaftsstruktur der drei untersuchten Regionen unterschiedlich. Während Frankfurt am Main stark durch den Dienstleistungssektor, insbesondere dem Finanzdienstleistungssektor geprägt ist, spielt die Automobil- und ihre Zuliefererindustrie im Kreis Groß-Gerau eine große Rolle. Offenbach ist wiederum relativ stark durch das Produzierende Gewerbe gekennzeichnet.

Diese unterschiedliche Wirtschaftsstruktur hat Auswirkungen auf die Struktur der Berufsgruppen. Bei der Auswahl der 10 größten Berufsgruppen, die innerhalb des Projektes prognostiziert wurden, waren zwar einige Berufsgruppen in allen Regionen vertreten wie z.B. die Bürofach- und Bürohilfskräfte, die quantitativ in den beiden Städten und dem Kreis die größte Rolle spielen. Andere Berufsgruppen waren aber nur in bestimmten Regionen zu finden wie Gästebetreuer (Hotel- und Restaurantgewerbe) oder andere Dienstleistungsberufe in Frankfurt, sozialpflegerische Berufe oder Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe in Offenbach und Schlosser oder Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter im Kreis Groß-Gerau.

Trotz der starken Verflechtungen im Rhein-Main-Gebiet zeigen sich somit Unterschiede hinsichtlich der Berufe. Die kleinräumigen Frühinformationen dienen den lokalen Arbeitsmarktakteuren als Grundlage für deren Handlungsaktivitäten. Diese sind besonders wichtig, da die Handlungsebene hinsichtlich des Arbeitsmarktes auf der kommunalen Ebene liegt, und die Akteure diese spezifischen Informationen benötigen, um adäquat handeln zu können. Im Folgenden werden wesentliche Ergebnisse über die künftige Entwicklung der zehn größten Berufsgruppen sowie die Qualifikationsentwicklung in den drei untersuchten Kommunen referiert.

3.1 Berufsgruppen

Im Kreis Groß-Gerau kommt Ingenieuren und Technikern eine besondere Rolle zu. Schwankungen in dieser Berufsgruppe sind abhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens. Dies wird durch die im Landkreis ansässige Zulieferindustrie noch verstärkt. Aus der statistischen Prognose und der Expertenbefragung ist abzuleiten, dass Betriebe in Zukunft Probleme haben werden, ihren Bedarf an Ingenieuren sowie Technikern zu decken. Dies gilt auch für die Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter.

Für die Bürofach- und Bürohilfskräfte, die Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren sowie für die Rechnungskauf- und Datenverarbeitungsfachleute ergeben sich im Kreis Groß-Gerau wie auch in den beiden Städten Gefährdungspotentiale. Hier sind die Arbeitsmarktakteure in allen drei Regionen gefordert, Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen zu ergreifen. Insbesondere die ausreichende Bereitstellung der Bürofach- und Bürohilfskräfte dürfte problematisch werden.

Für die Stadt Offenbach am Main ergeben sich künftig ebenfalls Probleme bei den Technikern. Darüber hinaus ist auch die Deckung des Bedarfs an sozialpflegerischen Berufen, die nur in Offenbach eine bedeutende Rolle spielen, gefährdet. Bei den Warenkaufleuten liegen die Probleme der Besetzung der offenen Stellen durch die Betriebe vermutlich nicht in der Quantität, sondern in der Qualität der Bewerber, so dass diese Berufsgruppe beobachtet werden sollte.

Die spezifische Arbeitsmarktsituation in Frankfurt ist dadurch gekennzeichnet, dass sie eine Metropole in einer wirtschaftsstarken Region bildet. Sie hat mit Abstand zu den beiden anderen untersuchten Regionen die höchste Beschäftigung. Die Stadt ist durch den Finanzsektor stark geprägt. Der Versicherungsbereich wird sich nach Ansicht der Expertinnen und Experten konsolidieren, was der Bankenbereich schon abgeschlossen hat. Da in überwiegender Maße Unternehmenszentralen in Frankfurt angesiedelt sind, ist auch die Entwicklung der Bürofach- und Bürohilfskräfte mit der Entwicklung im Bankensektor verbunden. Somit wird es für die Unternehmen schwierig werden, insbesondere ihren Bedarf an Bank- und Versicherungskaufleuten und, wie schon erwähnt, an Bürofach- und Bürohilfskräften zu decken.

Auch in den Berufen des Landverkehrs und den Warenkaufleuten wird es zu Problemen kommen. Erstere sind im Kreis Groß-Gerau ein Problem, letztere in Offenbach. Die Besetzung offener Stellen in der Berufsgruppe der Gästebetreuer des Hotels- und Gaststättengewerbes wird nur in Frankfurt am Main problematisch werden. Die Expertinnen und Experten sehen auch bei den Technikern Handlungsbedarf, so dass diese Berufsgruppe auf jeden Fall unter Beobachtung gehalten werden sollte.

Die Darstellung auf der folgenden Seite illustriert die Gemeinsamkeiten der Kommunen bezüglich der Berufsgruppen, aber auch bestehende Unterschiede. Insbesondere die Berufe ohne Gefährdungspotential sind in den drei Regionen unterschiedlich. Die Hälfte der Berufsgruppen mit Gefährdungspotential sind in Frankfurt und Offenbach am Main sowie im Kreis Groß-Gerau gleich, die andere Hälfte unterscheidet sich.

Tabelle 1: Berufsgruppen mit und ohne Gefährdungspotentialen in Frankfurt und Offenbach am Main sowie im Landkreis Groß-Gerau bis 2012

	Frankfurt am Main	Offenbach am Main	Landkreis Groß-Gerau
Berufe mit Gefährdungspotential	Bürofach- und Bürohilfskräfte Rechnungskauf-, Datenverarbeitungsfachleute Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren Berufe des Landverkehrs	Bürofach- und Bürohilfskräfte Rechnungskauf-, Datenverarbeitungsfachleute Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren Techniker	Bürofach- und Bürohilfskräfte Rechnungskauf-, Datenverarbeitungsfachleute Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren Techniker Berufe des Landverkehrs
	Bank- und Versicherungskaufleute Warenkaufleute Gästabetreuer	Sozialpflegerische Berufe	Ingenieure Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter
Berufe unter Beobachtung	Übrige Gesundheitsdienstberufe	Übrige Gesundheitsdienstberufe Warenkaufleute	Übrige Gesundheitsdienstberufe Warenkaufleute
	Techniker	Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	
Berufe ohne Gefährdung	Andere Dienstleistungskaufleute	Ingenieure Bank- und Versicherungskaufleute	Schlosser

Quelle: Eigene Berechnungen

3.2 Qualifikationsgruppen

Im Jahr 2012 wird sich die Angebotssituation nach Qualifikationen gegenüber heute kaum ändern. Bei der Nachfrage geht die Tendenz weiterhin dahin, dass die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Berufsabschluss sinkt, mit Berufsausbildung etwas und mit (Fach-) Hochschulabschluss stark steigt. Diese allgemeinen Tendenzen lassen sich in allen drei untersuchten Regionen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß beobachten.

Bei der Gegenüberstellung des Angebots an und der Nachfrage nach Qualifikationen ergibt sich für Qualifizierte und Hochqualifizierte ein klarer Nachfrageüberschuss für die beiden Städte und den Kreis. Somit werden die Betriebe in Zukunft Probleme haben, ihre Stellen mit Fachkräften besetzen zu können. Bei den Geringqualifizierten übertrifft nur im Kreis Groß-Gerau und der Stadt Offenbach am Main das Angebot an Beschäftigten ohne Berufsausbildung deutlich die Nachfrage derselben Qualifikationsgruppe. In Frankfurt am Main dagegen wird es zu keinem Überschuss an Geringqualifizierten kommen, da dort das Angebot fast der Nachfrage entspricht.

Daraus ergibt sich für die drei untersuchten Kommunen die Notwendigkeit, das Angebot an Fachkräften und Hochqualifizierten zu verbessern, um einem zukünftigen Fachkräftemangel zu entgehen.

Tabelle 2: Anteiliger Mismatch an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2012

	Anteiliger Überschuss an Geringqualifizierten	Anteiliges Defizit an Qualifizierten	Anteiliges Defizit an Hochqualifizierten
Frankfurt am Main	+0,1	-2	-7
Offenbach am Main	+11	-3	-7
Landkreis Groß-Gerau	+ 9	-5	-8
Quelle: Eigene Berechnungen			

3.3 Neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bezüglich neuer Berufe und Qualifikationen wurden von den Expertinnen und Experten für die drei Regionen teilweise gleich und teilweise unterschiedlich eingeschätzt. Gemeinsamkeiten bestehen in den beiden Städten und dem Kreis im Bereich der Informationstechnologie und Multimedia sowie den (unternehmensnahen) Dienstleistungen. Diese beiden Sektoren dürften in Zukunft noch an Bedeutung zunehmen. Unterschiede gibt es im Bereich Interkulturelles Management in Frankfurt, Eventmanagement in Offenbach und dem Handwerk, insbesondere dem Ausbaugewerke im Kreis Groß-Gerau.

Bezüglich der neuen Berufe sehen die Expertinnen und Experten Gemeinsamkeiten in den drei Regionen nur in der Entwicklung neuer IT-Berufe. Darüber hinaus liegt der Schwerpunkt in Frankfurt bei Hochqualifizierten im unternehmensnahen Dienstleistungs- und Logistikbereich, in Offenbach bei Eventmanagern und im Kreis Groß-Gerau neben Berufen im internationalen Management bei Berufen in der Freizeitgestaltung und Wellnessbereich.

Neue Qualifikationen werden bis 2012 vor allem beim Fachwissen über IT und der Kombination von kaufmännischem und technischem Wissen sowie Fremdsprachenkenntnissen notwendig sein. Diese Entwicklung ist aus Sicht der Expertinnen und Experten im gesamten untersuchten Gebiet festzustellen. In Frankfurt am Main liegt ein Schwerpunkt auf den Internationalen Kompetenzen und im Kreis Groß-Gerau auf globalem Denken und interdisziplinärem Arbeiten. In Offenbach am Main stehen soziale und soziokulturelle Kompetenzen im Mittelpunkt.

Tabelle 3: Die wichtigsten neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den Städten Frankfurt und Offenbach am Main sowie im Landkreis Groß-Gerau bis 2012

	Frankfurt am Main	Offenbach am Main	Landkreis Groß-Gerau
Neue Entwicklungen	Informationstechnologie (Unternehmensnahe) Dienstleistungen Gesundheitswesen Neue Energien / Umwelttechnologien Interkulturelles Management	Informationstechnologie Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen Eventmanagement Umwelt Entwicklung im Bereich Mechatroniker	Informationstechnologie und Multimedia Dienstleistungssektor Gesundheitsbereich und –management, Pflege Handwerk (für den gewerblichen Bedarf), besonders Ausbaugewerbe Maschinenbau
Neue Berufe	IT-Automatisierungstechniker Facharbeiter, Ingenieure und andere Hochqualifizierte in den Bereichen Umwelt-, Bio- und Gentechnologie Hochqualifizierte im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen	Entwicklung im Bereich der Mechatroniker insgesamt Eventmanager in verschiedenen Formen Erzieher/innen spez. Profession Bildung	Berufe in Informationstechnologie Kommunikationstechniker und –manager Berufe in International Business und international Management
Neue Berufe (Fortsetzung)	Logistiker		Berufe in der Freizeitgestaltung, Freizeit- und Wellness- Berater, die berufliche und soziale Aspekte verbinden
Neue Qualifikationen	Verbindung IT (DV, neue Medien), kaufmännisches Wissen, kommunikativen und rechtlichen Wissen Fremdsprachen Internationale Kompetenzen Interdisziplinäres Methodenwissen	Webdesign und Medien Fremdsprachen Soziale und soziokulturelle Anforderungen neue kombinierte technische Qualifikationen (Mechanik, Elektronik, Biologie, Chemie)	(verbesserte) Kenntnisse im IT- und Kommunikationsbereich Fremdsprachkompetenz (auch fernöstlicher Sprachen) Hohe Sozialkompetenz Globales Denken, Generalist, branchen- und fachübergreifende Sichtweisen

Quelle: Eigene Berechnungen

3.4 Handlungsfelder

Die Expertinnen und Experten sahen in Frankfurt und Offenbach am Main sowie in Groß-Gerau ähnliche Handlungsfelder, auch wenn die Strategien im Einzelfall abweichen. Die Übereinstimmung der vorgeschlagenen Handlungsfelder durch die Expertinnen und Experten ist aber so groß, dass sie für alle drei untersuchten Kommunen gemeinsam dargestellt werden kann. Die genannten Handlungsfelder beziehen sich auf die Aus- und Weiterbildung, Aktivierung bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wie z.B. Ältere, gesetzliche bzw. tarif-

liche Regelungen sowie Vernetzung/Arbeitgeber. Auch wenn bereits in diesen Bereichen zahlreiche Maßnahmen ergriffen wurden, so sehen die Expertinnen und Experten auch weiterhin die Notwendigkeit, in diesen Bereichen tätig zu sein. Insbesondere die Handlungsfelder der Aus- und Weiterbildung sowie der Aktivierung bestimmter Gruppen sind aus Sicht der Expertinnen und Experten wichtige Bereiche, in denen weiterhin Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftebedarfs durchgeführt werden sollten.

1. Aus- und Weiterbildung

Die am häufigsten genannten Handlungsbereiche:

- Verstärkte Ausbildung
- Mehr Weiterbildung

Weitere Handlungsbereiche:

- Orientierung und Beratung von Berufseinsteigern
- Werbung für Berufe schon in den Haupt-/ Realschulen durch geeigneten Unterricht
- Forcierung überbetrieblicher Ausbildung
- Überarbeitung bzw. Anpassung traditioneller Berufsbilder
- Stärkere Weiterbildung in den Betrieben, Mitarbeiterförderung z.B. über Wegebau
- Mehr betriebliche Umschulungen
- Qualifizierung von Älteren auch mit Einstieg auf Helferebene
- Motivation und Weiterbildung der formal ungelerten Kräfte bspw. zur Externenprüfung bei der IHK
- Erleichterung des Zugangs zur Technikerausbildung durch finanzielle Existenzsicherung während der Ausbildung (Schulen kostenlos, da meistens Berufskollegs, staatliche Schulen)
- Zielgerechtere Zusatzausbildung für Techniker

2. Aktivierung bestimmter Gruppen

Die am häufigsten genannten Handlungsbereiche:

- Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials von Frauen
- Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials von Älteren
- Längere Beschäftigung Älterer
- Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials von Migranten/innen (als größte ungenutzte personelle Ressource in Offenbach)
- Mobilitätsförderung von Fachkräften
- Mehr Beschäftigung von Älteren

Weitere Handlungsbereiche:

- Einstellung von arbeitslosen, älteren Arbeitskräften mit Qualifikationen bzw. Berufserfahrung und ggf. Durchführung von Anpassungsqualifizierungen
- Information für Personen nach der Familienphase
- Bessere Angebote für Kinderbetreuung, damit das Potential der Personen nach der Familienphase genutzt werden kann; mehr Ganztagsbetreuung, nicht nur in KITAs, auch in Schule
- Konsequenterer Umsetzung von Teilzeitanätzen in Betrieben sowie Förderung und Einforderung der Mobilität der Teilzeitbeschäftigten
- Vernetzung nach Hause
- Akquise von Hochqualifizierten durch Erhöhung der Attraktivität des Standortes

3. Gesetzliche/ Tarifliche Regelungen

Weitere Handlungsbereiche:

- Verkürzung der Arbeitszeit
- Neuverteilung der Arbeit
- Erleichterung der Zuwanderung zur Akquise Hochqualifizierter
- Reform des Gesundheitswesens sowie Verbesserung der Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze

4. Vernetzung/Arbeitgeber

Weitere Handlungsbereiche:

- Verstärkte Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen/Hochschulen in der Region sowie Zusammenführung von Betrieben und Hochschulen zur Organisation des Wissenstransfers
- Etablierung überregionaler Ausbildungszentren, da nicht jeder Betrieb alle Ausbildungsfacetten anbieten kann, gerade KMU (z.B. Software, Maschinen)
- Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers und Verbesserung des Images des Arbeitgebers
- Schaffung von Anreizsystemen zur Realisierung der Arbeitskräftebedarfsdeckung aus strukturschwächeren Regionen

4 Fazit und Ausblick

Die zunehmende Bedeutung von Regionen macht verstärkt kleinräumige Untersuchungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes notwendig. Durch die Zunahme der Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung werden frühzeitige Informationen durch mittelfristige Prognosen notwendig. Diese sind wichtig, damit die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes und die Effektivität der Arbeitsmarktpolitik gewährleistet wird.

Die Ergebnisse des Projektes bestätigen die Notwendigkeit lokaler Prognosen, da es zwar Gemeinsamkeiten in Frankfurt und Offenbach am Main sowie im Kreis Groß-Gerau gibt, aber auch Unterschiede bestehen. Sowohl aus der statistischen Prognose als auch aus den Ergebnissen der Expertenbefragung lassen sich Spezifika bezüglich Berufsgruppen und Qualifikationen sowie adäquate Handlungsnotwendigkeiten ableiten. Die Kombination von quantitativer und qualitativer Prognose auf kommunaler Ebene bildet ein neuartiges Frühinformationssystem für Kommunen über Berufsgruppen und Qualifikationen. Die so gewonnenen Informationen bieten zum einen Anknüpfungspunkte für die Aus- und Weiterbildung und zum anderen für die Gestaltung von Rahmenbedingungen durch die Kommunen.

Die Beobachtung struktureller Veränderungen sowie die Erfassung neuer Entwicklungen sind nur dann möglich, wenn Beschäftigungsprognosen kontinuierlich durchgeführt werden. Somit ist die Nachhaltigkeit der Prognose ein wichtiges Anliegen. Nur dann können Arbeitsmarktakteure und arbeitsmarktpolitische Akteure kontinuierlich auf geänderte Bedingungen reagieren. Die Etablierung eines Expertenpanels ist neben der quantitativen Prognose ein wichtiges Instrument, weil nur dann Informationen über neue Entwicklungen für die Aus- und Weiterbildungspolitik zur Verfügung stehen.

Aufgrund enger Verflechtungen ist eine Erweiterung dieses Früherkennungssystems auf eine regionale Ebene sinnvoll. Neben der kommunalen Perspektive, die die Berücksichtigung lokaler Spezifika erlaubt und die die Handlungsebene des Arbeitsmarktes widerspiegelt und somit speziell kommunale Handlungsmöglichkeiten eröffnet, können regionale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Eine Ausweitung der Informationsgrundlage auf die Betrachtung der Beschäftigung in den Sektoren ist anzustreben, da diese Vorgehensweise einen strukturpolitischen Ansatz ermöglicht. Ziel ist die dauerhafte Führung eines Branchendialogs. Dazu bieten sich die Sektoren an, die auf der kommunalen und regionalen Ebene quantitativ eine große Rolle spielen.

Die Verbreitung der gewonnenen Ergebnisse und damit die Verbesserung des Informationsflusses zu den Akteuren und Betrieben in den Kommunen und in der Region sowie das Aufzeigen von Handlungsnotwendigkeiten sind weitere erforderliche Aktivitäten aus dem Projekt.

Weitere Informationen unter: www.regio-pro.eu

Kontakt:
Prof. Dr. Alfons Schmid
Dipl.-Vw. Claudia Knobel

IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum an der Goethe – Universität Frankfurt am
Main

Robert-Mayer-Str. 1
60054 Frankfurt am Main

Tel.: ++49/(0)69-798-28229
++49/(0)69-798-23906
Fax: ++49/(0)69-798-28233
www.iwak-frankfurt.de