

Das Wettrennen um die Köpfe – Standortfaktor Fachkräfte

In den zurückliegenden Jahren haben sich die Wirtschaft und damit auch die Beschäftigungszahlen in nahezu allen bayerischen Landkreisen rekordverdächtig entwickelt. Voraussetzung für dieses Wachstum waren und sind überzeugende Standortbedingungen. Dazu zählt nicht nur die Infrastruktur, sondern vor allem auch die Verfügbarkeit von Köpfen und Händen. Diese sind maßgeblich für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die weitere Entwicklung. Fachkräfte zu sichern, ist deswegen eine Aufgabe, die Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft gleichermaßen betrifft. Mit Blick auf den bereits heute in bestimmten Berufen und Regionen bestehenden enormen Fachkräftebedarf und die nach wie vor großen demografischen Herausforderungen bei einer gleichzeitig erstklassigen Konjunktur wird ein gemeinsamer und ganzheitlicher Ansatz für die Bedienung des Fachkräftezuwachses gebraucht.

Nach den Auswertungen verschiedener renommierter Institutionen bestehen Engpässe schon heute vor allem in Arbeitsfeldern, die eine berufliche Qualifikation erfordern, im Handwerk, im Produzierenden Gewerbe und in der Baubranche, im Dienstleistungsbereich von Gastronomie und Hotellerie ebenso in technischen Berufen und – was mit Blick auf die demografische Entwicklung besonders problematisch ist – im Sozial- und Gesundheitsbereich. Die Problemlagen sind dabei unterschiedlich. In der Nähe großer Metropolen wirkt sich die Wohnraumknappheit zunehmend auf die Fachkräfteverfügbarkeit aus. Regionen in der Fläche leiden teilweise unter Abwanderungstendenzen in eben diese Metropolen. Mit einer flächendeckend geringen Arbeitslosenquote ist es zudem insgesamt schwierig, neue Arbeitnehmer zu gewinnen. Die vollen Auftragsbücher der Unternehmen erfordern aber gleichzeitig immer mehr Fachkräfte.

Das „Wettrennen um die Köpfe“ ist für die bayerischen Landkreise ein Standortfaktor. Eine zukunftsfähige Strategie zur Gewinnung von Fachkräften ist deswegen nicht nur die Voraussetzung für weiteres Wirtschaftswachstum, sondern auch entscheidend für ein Fortkommen der bayerischen Landkreise selbst.

Im Fokus sind dabei verschiedene Handlungsfelder:

1. Investitionen in die Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort
2. Förderung und Hebung der inländischen Potenziale
3. Stärkung des dualen Systems in der Ausbildung
4. Ausbau und Erweiterung von Hochschulstandorten im ländlichen Raum
5. Chancen der Zuwanderung nutzen
6. Intensivierung der Wirtschaftsförderung
7. Bündelung aller Interessen in einer gemeinsamen Allianz



1. Investitionen in die Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort – Rahmenbedingungen, die zum Bleiben einladen!

Die Zeiten, in denen das Image des ländlichen Raumes vorrangig durch idyllische Landschaftsbilder geprägt war, gehören längst der Vergangenheit an. Zwar gibt es auch heute noch die Weiten der Natur, landschaftliche Kleinode und viel frische Luft. Das Leben in den bayerischen Landkreisen bietet aber weit mehr.

Bei der Gewinnung von Fachkräften kommt es nicht nur auf die Arbeit selbst an. Auch das „Andere“ zählt. Konzepte für das Arbeiten und Wohnen im ländlichen Raum müssen deshalb passgenau sein. Krankenhäuser, Breitband, Mobilfunk, Öffentlicher Personennahverkehr, Kindergärten, Schulen, bezahlbarer Wohnraum und vieles mehr gehören dazu. Rahmenbedingungen, die zum Bleiben einladen, erfordern kontinuierliche Investitionen. Menschen entscheiden sich heute nicht nur für einen Beruf oder einen Arbeitsplatz. Sie entscheiden sich für eine Region und das, was sie bietet. Sie fragen sich, ob es in der Nähe ein gutes Krankenhaus – möglicherweise mit einer Geburtsstation – gibt. Sie wollen wissen, ob es eine überzeugende Kinderbetreuung für den Regelfall, aber auch für Ausnahmesituationen gibt. Sie informieren sich, ob die Internetleitungen eine ausreichende Geschwindigkeit bieten. Sie möchten einen lückenlosen Alternativverkehr. Der Freizeitwert muss mit Musik, Konzerten, Museen, Theater, lokalen Festen und Sportangeboten überzeugen.

Die Versorgung mit Breitband, Mobilfunk, Gesundheits- und anderen Dienstleistungen entscheidet über die Wettbewerbsfähigkeit unserer Regionen. Dies muss sich in den Vorhaben, Gesetzen und Projekten von Landes- und die Bundesregierung widerspiegeln. Die Voraussetzungen müssen gleichwertig sein, unabhängig davon, ob man „auf dem Land“ oder in der Stadt geboren wird.

2. Förderung und Hebung der inländischen Potenziale

Die Vorausberechnungen des Bayerischen Landesamts für Statistik für die erwerbsfähigen Altersgruppen geben Anlass zur Sorge und sind gleichzeitig Ansporn, diejenigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, es aus den verschiedensten Gründen aber nicht tun, stärker in den Fokus zu nehmen. Aus- und Weiterbildungsbedingungen müssen ebenso maßgeschneidert sein wie die Rahmenbedingungen insgesamt. Ob eine Frau eine Familie hat, das 65. Lebensjahr bereits überschritten ist oder man mit anderen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, darf für den Zugang zum Arbeitsmarkt keine Rolle spielen. Wer am Erwerbsleben teilnehmen kann und will, muss alle Möglichkeiten dafür haben. Gesetze müssen so modifiziert, weiterentwickelt sowie in die Tat umgesetzt werden, dass jeder eine Chance hat. Dies erfordert eine Gesamtstrategie, die von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen reicht. Beispiel ist etwa das Teilhabeengesetz zum SGB II, mit dem Langzeitleistungsbezieher mit gezielten Maßnahmen für den Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden sollen.



Kooperation bei der Ausbildung

Ein besonderer Schwerpunkt ist auf die regionale Bildung und Ausbildung von jungen Menschen zu legen. Dies gilt auch für junge Menschen mit Startschwierigkeiten und Handicaps. Neben den gesetzlichen Angeboten der Jugendhilfe können vor allem regional entwickelte Konzepte in den Jugendberufsagenturen einen unterstützenden Beitrag leisten, wenn sie mit den potenziellen Arbeitgebern vor Ort gut vernetzt sind. Angesichts des Mangels an Auszubildenden müsste der Wettbewerb um die Köpfe – zumindest bezogen auf die jungen Menschen im eigenen Landkreis – umgewandelt werden in eine gemeinsame Strategie aller örtlichen Betriebe zur Sicherung des Nachwuchspotenzials.

Hier gibt es offenbar noch erhebliches Potenzial sowohl bei den Handwerksbetrieben und kleineren Dienstleistern bis hin zu mittelständischen Unternehmen und Einrichtungen und Diensten im Bereich der medizinischen und pflegerischen Versorgung. Am Beispiel der sog. generalistischen Pflegeausbildung, die die bisher getrennten Ausbildungen in der Krankenpflege, in der Altenpflege sowie in der Kinderkrankenpflege ab 2020 bündelt, lassen sich die Handlungsbedarfe und -potenziale aufzeigen. Die Pflegegeschulen sowie die Träger der praktischen Ausbildung in den drei bisherigen Bereichen müssen sich untereinander vernetzen, um ab 2020 die ganzheitliche Pflegeausbildung überhaupt anbieten und durchführen zu können. Es liegt daher auf der Hand, dass zur Abwendung des Pflegenotstands die Träger der praktischen Ausbildung um eine Kooperation bei der Ausbildung gar nicht herumkommen. Wer selbst nicht für sich und andere ausbildet, verspielt seine Zukunft!

3. Stärkung des dualen Systems in der Ausbildung

Das duale System muss mit dem akademischen Weg gleichauf sein. Im Handwerk gibt es mit dem Meister ein starkes Instrument für die berufliche Weiterentwicklung. Damit einher gehen nicht nur inhaltliche, sondern sicherlich auch monetäre Perspektiven. Anders als die universitäre Ausbildung trifft die Weiterbildung im Handwerk aber auf deutlich schlechtere Fördermöglichkeiten. Dieses unterschiedliche System muss auf den Prüfstand! Berufliche Weiterentwicklung muss unabhängig davon, welchen Bildungsweg man eingeschlagen hat, möglich sein! **Die Ebenbürtigkeit von dualer und akademischer Ausbildung muss weiter gestärkt werden!**

Zudem muss das Informationsangebot über die Ausbildungsmöglichkeiten an den Schulen ausgebaut werden!

Über Jahrzehnte hat sich ein Bild in den Köpfen vieler festgesetzt: Einzig über das Gymnasium und den akademischen Weg sei der Erfolg im Beruf garantiert. Auch die Haltung vieler Eltern, ihr Kind müsse aufs Gymnasium, ist deswegen verständlich. Jeder will für seine Kinder das Beste. Neben dem Studium gibt es aber viele weitere Möglichkeiten, die gute Perspektiven bieten. Die bayerischen Landkreise engagieren sich vielerorts, um mittels innovativer Werbewege auf die Vielfalt der Berufe aufmerksam zu machen, etwa durch einen im Innovationsring des Bayerischen Landkreistags erarbeiteten Imagefilm, der die abwechslungsreichen Aufgaben eines Landratsamts sowie die Vorzüge des Arbeitgebers „Landkreis“ authentisch und anschaulich darstellt. Eine frühere und stärkere Verankerung des Themas in den Lehrplänen aller bayerischen Schulen als ergänzende Maßnahme ist wünschenswert! Unsere Schülerinnen



und Schüler müssen sich bestmöglich orientieren können und dürfen. So können wieder mehr junge Leute in die duale Ausbildung gebracht und im gleichen Zug Studienabbrecherquoten an den Hochschulen reduziert werden.

4. Ausbau und Erweiterung von Hochschulstandorten im ländlichen Raum

Viele Junge ziehen nach dem Schulabschluss in die Großstädte, um dort zu studieren. Die Erfahrung lehrt, dass sie dann dort bleiben, wo sie ihre akademische Ausbildung genossen haben. Wer geht, um ein Studium aufzunehmen, kehrt oft nicht mehr zurück. Während der Studienzeit werden private wie geschäftliche Kontakte geknüpft. Wer ein Praktikum macht, hat bereits eine Verbindung zu einem Unternehmen, das später vielleicht mit einem Arbeitsvertrag aufwartet. Umso wichtiger ist es, Universitäten und den Ausbau ihrer Außenstellen verstärkt voranzutreiben. Die Studienbedingungen müssen so gestaltet werden, dass möglichst vielen jungen Menschen die akademische Ausbildung in der Heimat ermöglicht werden kann. Hochschulen und Universitäten im ländlichen Raum müssen gestärkt werden! Zudem ist die Wirtschaft stärker in die Hochschulausbildung einzubinden. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass eine starke Kooperation von Hochschulen und Unternehmen geeignet ist, um Fachkräfte an die Regionen zu binden.

5. Chancen der Zuwanderung nutzen

Mit der Qualifizierung von Fachkräften aus der EU und Drittstaaten schon im Heimatland beginnen!

In vielen Ländern der Europäischen Union bieten die Arbeitsmärkte nicht nur keine Perspektiven, sondern nicht einmal Jobs, um das Nötigste zum Leben selbst erwirtschaften zu können. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeitsquoten lassen wenig Hoffnung zu. Einige Landkreise haben die sich daraus für den deutschen Arbeitsmarkt ergebenden Chancen bereits in der Vergangenheit erkannt. Unter anderem mit Regionen in Spanien, Griechenland oder Bulgarien wurden Gemeinschaftsprojekte auf den Weg gebracht. Diese Erfahrungen können bei der Ausweitung entsprechender Initiativen genutzt werden. Die größte Hürde für eine erfolgreiche Integration von EU-Arbeitskräften ist nach wie vor die Sprache. Die Qualifizierung darf deswegen nicht erst in Deutschland, sondern sie muss bereits vor Ort beginnen. Darüber hinaus ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Zuwanderung von Menschen aus Drittstaaten ein Schritt in die richtige Richtung. Zukünftig müssen Talent und Kompetenz im Mittelpunkt erfolgreicher Zuwanderung stehen. Berufliche Anerkennungsverfahren und Chancen auf Weiterqualifizierung gehören vereinfacht. Erfolgversprechend erscheinen zudem Kampagnen, die nicht nur den Spracherwerb bereits im Herkunftsland ermöglichen, sondern vor allem die Integration nicht nur auf den Arbeitsplatz, sondern auf das gesamte Lebensumfeld zuschneiden und sämtliche Ausbildungsträger untereinander koordinieren. Hierbei kommt den Kommunen eine maßgebliche Rolle zu, die es zu stärken gilt.



Bürokratie abbauen!

In vielen Bereichen stoßen die Unternehmen auf zu hohe Hürden bei der Einstellung von potenziellen zukünftigen Fachkräften. Deutschland hat an sich bereits einen liberalen materiell-rechtlichen Rahmen für Erwerbsmigration, der allerdings an vielen Stellen als zu bürokratisch und unübersichtlich empfunden wird. Gerade bei der Beschäftigung von Asylbewerbern müssen die Betriebe mit Planungsunsicherheiten kämpfen, die viele abschrecken. Ob es mit dem aktuellen Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung gelingen wird, diese Hürden zu überwinden, ist offen. Begrüßenswert ist der Verzicht auf die Vorrangprüfung in allen Berufen, die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens und die attraktivere Gestaltung des Aufenthalts zu ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen. Der gesetzgeberisch geplanten Trennung von Grundsätzen der geplanten Erwerbsmigration auf der einen und der durch Asyl erwirkten Migration in den Arbeitsmarkt auf der anderen Seite pflichten wir bei. In einem „Spurwechsel“ wird keine Lösung für unseren Fachkräftemangel liegen. Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen aus dem Asylverfahren heraus sollten daher eng, einheitlich und rechtssicher gestaltet sein, um Fehlanreize sowohl auf der Seite der Asylbewerber als auch der Unternehmen entgegenzuwirken.

Auch in anderen Bereichen der Zusammenarbeit mit dem Staat sehen sich die Betriebe etwa bei Dokumentationspflichten oder Nachweisen für die Berufszulassung vielfach mit hohen Verwaltungshürden konfrontiert, die es schleunigst abzubauen gilt!

Bürokratie lähmt zudem die Landkreise bei der Einstellung eigenen Personals. Überkommene Vorschriften für die Personaleinstellung und -auswahl müssen dringend überprüft und an die neuen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes angepasst werden.

6. Intensivierung der Wirtschaftsförderung

Die bayerische Wirtschaft zeichnet sich vor allem durch ihre Vielfältigkeit aus. Gerade die vielen Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe machen die wirtschaftliche Stärke Bayerns aus. Sie haben oftmals nicht die Ressourcen, um ihre Trümpfe selbstbewusst darzustellen und aktive Bewerberwerbung zu betreiben. Gerade in einer Zeit, in der neben monetären Anreizen auch die viel beschworene Work-Life-Balance zählt, geht es auch darum, im Personalwesen und in der Kommunikation neue Wege zu gehen, um potenzielle Kandidaten überhaupt auf sich aufmerksam zu machen. Ein modernes Personalmanagement kann viele Brücken zu potenziellen Mitarbeitern schlagen. Schon heute gibt es viele Unterstützungsangebote seitens verschiedener Behörden. Diese sind aber oftmals unbekannt. Arbeitgeber müssen bei ihrer Entwicklung als Marke angespornt und unterstützt werden.

7. Bündelung aller Interessen in einer gemeinsamen Allianz

Bis heute haben sich alle relevanten Akteure über die verschiedensten Initiativen für den Fachkräftezuwachs engagiert. Von der bayerischen Metall- und Elektroindustrie

über die Handelskammern, den Freistaat oder den Bund: Keiner ist untätig. Und trotzdem laufen viele Projekte parallel. Der Bayerische Landkreistag fordert deswegen die Staatsregierung auf, alle relevanten Verbände und Organisationen in ihre 2018 gegründete Task Force Fachkräftegewinnung aufzunehmen und so eine zentrale Koordinierungsstelle zu schaffen. Vorbild können dabei die heute bereits bestehenden regionalen Allianzen und Kooperationen in den Landkreisen sein. Diese versuchen gemeinsam mit den Schulen, Hochschulen, Verbänden, IHKs, Arbeitsagenturen, Arbeitgeberverbänden und vielen mehr dem Fachkräftemangel mit eigenen Initiativen entgegenzuwirken.