

# Initiative zur Fachkräftesicherung des Landes NRW

## Regionaler Handlungsplan für die Region Bergisches Städtedreieck

Stand: 30. September 2011

### **Projektkoordination und Antragstellung:**

Bergische Entwicklungsagentur GmbH  
Kölner Str. 8  
42651 Solingen

Bodo Middeldorf, Asal Tayouri  
Tel.: 0212 / 881606-69  
Email: tayouri@bergische-agentur.de

**Überreicht durch:** Regionalagentur Bergisches Städtedreieck  
Johannes-Rau-Platz 1  
42275 Wuppertal

Jörg Beier, Christine Günzing  
Tel.: 0202 / 563-5946  
Email: joerg.beier@regionalagentur-rsw.de

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage.....</b>	<b>1</b>
1.2	Die Wirtschaftsstruktur im Bergischen Städtedreieck .....	3
1.3	Die Bildungs- und Wissenschaftsstruktur im Bergischen Städtedreieck .....	6
<b>2</b>	<b>Bestandsaufnahme der regionalen Bevölkerungs- und Arbeitsmarktstruktur .....</b>	<b>10</b>
2.1	Regionale Bevölkerungsentwicklung .....	10
2.2	Regionaler Arbeitsmarkt.....	13
2.3	Bestandsaufnahme regionaler Arbeitsmarktinstrumente .....	16
2.4	Aktueller Fachkräftebedarf im Bergischen Städtedreieck .....	20
<b>3</b>	<b>Fachkräftesicherung im Bergischen Städtedreieck.....</b>	<b>22</b>
3.1	Strategischer Ansatz – Handlungsschwerpunkt Sicherung und Erschließung der regionalen Fachkräftepotenziale .....	22
3.2	Handlungsfelder .....	23
3.3	Beispielhafte Projektansätze .....	27
3.4	Beitrag des Handlungsplans zur Erreichung der Ziel 2-Kriterien.....	35
<b>4</b>	<b>Umsetzungsstruktur und Programmorganisation .....</b>	<b>38</b>
4.1	Beteiligte Partner.....	38
4.2	Organisation der Zusammenarbeit .....	40
	<b>Anlagen.....</b>	<b>42</b>

## 1 Ausgangslage

### 1.1 Bezugsraum und Handlungsgrundlagen

Räumlicher Bezugsraum für die Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rahmen des Fachkräftesicherungsprogramms ist der **Wirtschaftsraum und die Arbeitsmarktregion Bergisches Städtedreieck** mit den Großstädten Remscheid, Solingen und Wuppertal.

Das Bergische Städtedreieck gehört zu den am dichtesten besiedelten Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen. Während die Fläche der Region lediglich 1 % an der Gesamtfläche des Landes einnimmt, leben hier etwa 3,6 % der Landesbevölkerung. Nachdem die Bevölkerung aufgrund von Wanderungsgewinnen aus Ostdeutschland und Osteuropa zu Beginn der 1990er Jahre kurzzeitig zunahm, setzt sich der Schrumpfungstrend seitdem nahezu unvermindert fort<sup>1</sup>. Derzeit leben im Städtedreieck rund 620.200 Menschen, die Prognose des IT.NRW für das Jahr 2020 geht von einem weiteren Rückgang auf 601.500 aus.

Seit den 1990er Jahren pflegen die drei Städte eine interkommunale Zusammenarbeit mit weiterhin zunehmender Intensität. Dies findet seinen Ausdruck in zahlreichen gemeinsamen Verwaltungsprojekten, aber auch durch die gemeinsame Trägerschaft der Regionalagentur sowie der Bergischen Entwicklungsagentur. Darüber hinaus pflegen alle wichtigen arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region einen intensiven Austausch und in vielen Fällen eine interkommunale Zusammenarbeit. Überdies wird das Bergische Städtedreieck von einem **Industrie- und Handelskammer-Bezirk** gefasst. Im Zusammenhang mit den homogenen Strukturmerkmalen der drei Städte lässt sich vor diesem Hintergrund von einem integrierten Wirtschaftsraum sprechen.

Im Rahmen von **kompetenzhoch<sup>3</sup>**, der Kompetenzfeldstrategie für das Bergische Städtedreieck, wurden 2002 fünf Kompetenzfelder für die Wirtschaftsregion ermittelt: „Automotive“, „Event & Kommunikation“, „Health & Personal Care“, „Metallverarbeitung“ sowie „Produktentwicklung und -design“. Es handelt sich dabei um teilweise branchenübergreifende Felder, in denen die heimische Wirtschaft besondere Stärken aufweist und die eine besondere Rolle bei der zukünftigen Entwicklung einnehmen sollen.

Zwischenzeitlich wurde der strategische Ansatz verfeinert und weiterentwickelt. Derzeit wird auf der Basis des bis 2015 angelegten **regionalen Handlungsprogramms Wirtschaft** das Landesprogramm „Regionalbudget“ umgesetzt. In diesem Zusammenhang wird unter anderem das Thema der Fachkräfteentwicklung bereits besonders hervorgehoben.

Zu Beginn dieses Jahres haben die Räte der drei Städte Remscheid, Solingen und Wuppertal das **Regionale Standortkonzept** verabschiedet. Auch in diesem übergreifenden Gesamtkonzept werden die strategischen Zielsetzungen für die wirtschaftliche Entwicklung aufgegriffen und verbindlich formuliert. Hierin kommt der Fachkräftesicherung eine zentrale Bedeutung zu. In der Formulierung der regionalen Ziele wird die Einbindung in die Landesstrategie im Rahmen der Cluster- bzw. Leitmarktansätze ausdrücklich berücksichtigt.

---

1 [www.wuppertal.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/zahlen\\_und\\_fakten/Zahlenspiegel\\_2009.pdf](http://www.wuppertal.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/zahlen_und_fakten/Zahlenspiegel_2009.pdf)

Neben der gemeinsamen konzeptionellen Arbeit hat die Region vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen auch die institutionelle Zusammenarbeit im Themenfeld Fachkräftesicherung ausgebaut und zu Beginn dieses Jahres das **Bergische Fachkräftebündnis** gegründet. Das Bündnis ist eine Initiative von arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren im Städtedreieck und hat die Stärkung der unternehmensbezogenen Fachkräfteversorgung zum Ziel. Die aktiven Akteure sind die Agenturen für Arbeit Solingen-Remscheid und Wuppertal, die Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid, die Kreishandwerkerschaften, der Vereinigung der Bergischen Unternehmervverbände, der Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bergischen Universität sowie die Bergischen Entwicklungsagentur. Die Initiative beabsichtigt, die Aktivitäten der Partnerinstitutionen zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung zu bündeln und zu intensivieren.

Die wirtschaftspolitischen und fördermittelbezogenen Aktivitäten der Region werden seit 2007 durch die **Bergische Entwicklungsagentur** koordiniert. Sie ist eine Einrichtung in der Trägerschaft der drei Städte Remscheid, Solingen und Wuppertal, der Industrie- und Handelskammer sowie der drei bergischen Stadtparkassen. Damit hat die Region ihre Zusammenarbeit auch insgesamt auf eine institutionelle Grundlage gestellt. Ein Aufgabenschwerpunkt liegt in der Fachkräfteentwicklung. Auf diesem Gebiet arbeitet sie eng mit der **Regionalagentur Bergisches Städtedreieck** zusammen.

Der **regionale Handlungsplan zur Fachkräftesicherung** versteht sich als wirtschaftsorientiertes Konzept für das Bergische Städtedreieck. Im Rahmen des regional koordinierten Ansatzes können in den nächsten Jahren nicht nur strukturwirksame Projekte geplant und umgesetzt werden, sondern es dient der Region zudem als strategischer Orientierungspfad für die Fachkräftesicherung im Zuge des in den kommenden Jahren weiterhin anstehenden Strukturwandels.

## 1.2 Die Wirtschaftsstruktur im Bergischen Städtedreieck

Das Bergische Städtedreieck ist ein dichter urbaner Lebensraum mit derzeit rund 35.000 Unternehmen auf 332 km<sup>2</sup> und zählt zu den großen städtischen Agglomerationsräumen in Nordrhein-Westfalen. In der Region arbeiten 2010 rund 195.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Kennzeichnend für die Region ist ein überdurchschnittlich **hoher Industrieanteil** mit einer Vielzahl weltweit agierender Unternehmen. Der Anteil des sekundären Sektors an Erwerbstätigen lag 2010 bei 30%. Der hohe Anteil industrieller Arbeitsplätze war und ist Garant für eine hohe Wertschöpfung und damit ein hohes regionales Einkommen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die altindustrielle Struktur zugleich hohe Arbeitsplatzrisiken mit sich bringt. In den letzten 20 Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zuge des Globalisierungstrends im industriellen Sektor um 25% eingebrochen. Von den Industriebetrieben mit 20 und mehr Beschäftigten sind 38% seit 1990 vom Markt verschwunden, landesweit lag der Rückgang bei lediglich 19%.<sup>2</sup>

Für den regionalen Arbeitsmarkt hat dieser hohe Industrieanteil spezifische Auswirkungen. Einerseits stellt die Industrie hohe Anforderungen an technisches Basiswissen und Verständnis, d.h. Absolventen bzw. Fachkräften mit einer MINT-Ausbildung sind von besonderer Relevanz für die Region. Der Interessentenkreis in diesem Bereich ist jedoch traditionell eher gering. Das gilt insgesamt, bislang sind aber insbesondere Frauen hier deutlich unterrepräsentiert. Unternehmen des Städtedreiecks beklagen daher schon seit Langem Schwierigkeiten im Bereich des technischen Nachwuchses.

Kennzeichnend für die Wirtschaftsregion ist des Weiteren eine **hohe Exportquote** von 47% im verarbeitenden Gewerbe, damit liegt das Bergische Städtedreieck über dem Landesdurchschnitt und macht die Region in besonderem Maße von der Entwicklung der Weltwirtschaft abhängig.

### Wirtschaftsstruktur des Bergischen Städtedreiecks nach Beschäftigungsanteilen

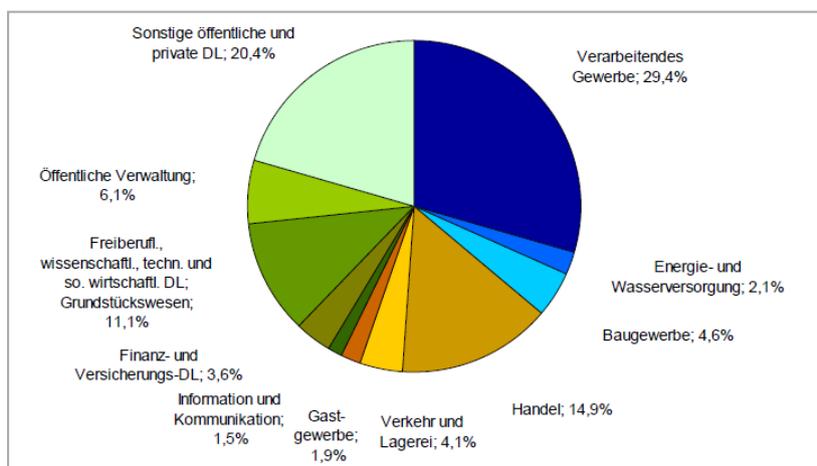


Abb. 1: Wirtschaftsstruktur des Bergischen Städtedreiecks nach Beschäftigtenanteilen  
 [Quelle: IHK: Wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Bergischen Städtedreieck, Stand: Juli 2011]

<sup>2</sup> [http://www.wuppertal.ihk24.de/share/flip/Bergische\\_Staedtedreieck2011/index.html](http://www.wuppertal.ihk24.de/share/flip/Bergische_Staedtedreieck2011/index.html)

Die **wichtigsten Branchen im Bezug auf den Beschäftigungsanteil** des Bergischen Städtedreiecks sind die Herstellung von Metallernzeugnissen (Werkzeuge, Schneidwaren, Bestecke, Schlösser, Beschläge und sonstige Metallprodukte), der Maschinenbau, die chemische Industrie und der Bereich Automotive. Im metallverarbeitenden Gewerbe ist die Region der zweitgrößte Standort in Deutschland, knapp hinter dem Märkischen Kreis. Aus dieser Zusammenstellung lassen sich erste Schlüsse auf den regionalen Fachkräftebedarfe ableiten.

### Branchenstruktur nach Beschäftigungsanteilen

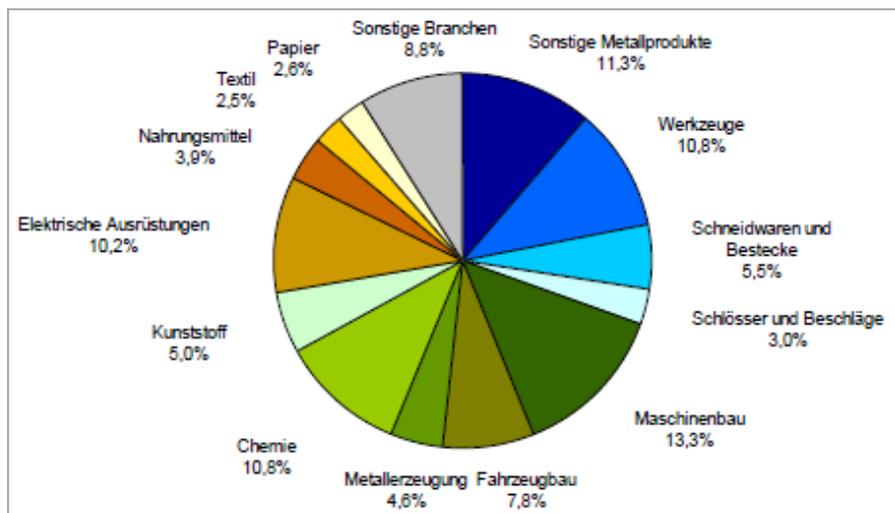


Abb. 2: Industrie im IHK-Bezirk: Branchenstruktur nach Beschäftigungsanteilen (Stand 2010)  
 [Quelle: IHK: Wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Bergischen Städtedreieck, Stand: Juli 2011]

Auf der einen Seite ist die Konzentration auf die industrielle Basis, die weltweite Reputation auf den Feldern Metallverarbeitung, Produktentwicklung und -design oder Automotive besitzt, wichtig. Gleichzeitig richten die Unternehmen stets den Blick auf neue Märkte und Verfahren. Am Beispiel des Kompetenzfeldes Automotives sind E-Mobilität oder Sicherheitstechnik Themen der Zukunft, die nach Lösungen verlangen. Im Bereich Metallverarbeitung müssen beispielsweise neue Umwelttechnologien berücksichtigt werden, um weiterhin konkurrenzfähig bleiben zu können. Bezogen auf die **Zukunftsfelder im Dienstleistungssektor** muss sich die Region rüsten, um darauf aufbauend als Standort für Dienstleistungsunternehmen attraktiver zu werden. Klassische Zukunftstrends, wie etwa Kreativ- oder Seniorenwirtschaft betreffen vor allem Dienstleistungsunternehmen. Insbesondere im Bereich der pflegeorientierten Dienstleistungen klafft bereits heute eine erhebliche Fachkräftelücke.

Neben den harten Fakten und Daten zur Wirtschaftsstruktur im Bergischen Städtedreieck, sind ebenso bedeutende weiche Faktoren zu erwähnen, die insbesondere im Themenfeld Fachkräftesicherung eine Rolle spielen. Im Vergleich zu anderen, auch benachbarten Stadtregionen, zeichnet sich das Bergische Städtedreieck durch eine spezifische Größenstruktur aus, die Einfluss auf die regionalökonomische Entwicklung nehmen kann. Hierbei ist vor allem die **klein- und mittelständische Unternehmensstruktur** kennzeichnend, die sich in ihren Marktsegmenten erfolgreich etabliert hat und seit Jahrzehnten bzw. Jahrhunderten durch innovative Produkte, technisches Wissen und engagierte Mitarbeiter am Markt durchsetzt.

So sehr kleine und mittelständische Unternehmen sich durch ein hohes Engagement bei dem Angebot von Ausbildungsplätzen auszeichnen, so haben sie gegenüber größeren Konzernen keine vergleichbaren Chancen, differenzierte Karrierepfade anbieten zu können. Teilweise wirkt sich auch

ein fehlender Bekanntheitsgrad erschwerend aus. Damit müssen sie in der Regel größere Anstrengungen zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchs- und Fachkräften unternehmen.

Mit der KMU-Struktur gehen in vielen Fällen typische Merkmale familiengeführter Unternehmen einher. Sie verfügen vor allem den Vorteil der eigenen Entscheidungsfreiheit und zeichnen sich überdies in den meisten Fällen durch eine ausgeprägte Bindung an die Region und damit durch eine hohe Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung aus. Das erleichtert die Informations- und Abstimmungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sowie die Implementierung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente einschließlich der Möglichkeiten der unmittelbaren Einbeziehung von Unternehmen.

### **Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der regionalen Wirtschaftsstruktur**

- » Hoher Industrieanteil mit besonderen Anforderungen an Mitarbeiter/innen mit MINT-Qualifikationen
- » Geringe Arbeitsplatzattraktivität für Frauen
- » Mittelständische Unternehmensstruktur mit Bekanntheitsdefiziten und geringem Angebot differenzierter Karrierepfade
- » Erleichterte Abstimmungsprozesse durch intensive Zusammenarbeit mit familiengeführten Unternehmen
- » Zukunftsfelder im Dienstleistungsbereich: Umwelttechnologien, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie insbesondere Seniorenwirtschaft und Pflege

### 1.3 Die Bildungs- und Wissenschaftsstruktur im Bergischen Städtedreieck

Nachdem im letzten Abschnitt die wirtschaftliche Struktur der Region beleuchtet wurde, konzentriert sich der folgende Teil auf die Themenfelder Bildung und Wissenschaft, die über die Qualifikation der Arbeitnehmer unmittelbar Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung nehmen. Das Bildungssystem legt die Grundlagen für die Fachkräfteversorgung. Deshalb wird dieser Abschnitt in quantitativer und struktureller Hinsicht einen kurzen Überblick über die regionale Bildungslandschaft im Bergischen Städtedreieck geben. Zu Beginn wird die Zielgruppe Schüler/innen dargestellt. Anschließend folgen Zahlen und Daten zur Bergischen Universität Wuppertal und den Studierenden bzw. Absolventen. Darüber hinaus wird kurz erläutert, welche weiteren Forschungsinstitute die Region prägen.

Ein gut ausgebildeter Nachwuchs ist die Grundlage für die Zukunftsfähigkeit der Region. Um einen Überblick über das **Potenzial an Schüler/innen** zu gewinnen, wurde die folgende Daten aufbereitet:

**Tabelle 1: Schulen, Schüler/innen und Ausländeranteil im Bergischen Städtedreieck und NRW**

Allgemeinbildende Schulen								
	Berg.Städted.	Schüler/innen	Ausländer	Ausländeranteil	NRW	Schüler/innen	Ausländer	Ausländeranteil
Grundschule	102	22.522	3424	15,2%	3223	680.770	81191	11,9%
Hauptschulen	21	7.231	2562	35,4%	671	201.525	44569	22,1%
Realschulen	12	7.791	1428	18,3%	559	316.411	32616	10,3%
Gymnasien	17	2.034	151	7,4%	630	596.672	27320	4,6%
Gesamtschulen	10	12.532	2211	17,6%	221	234.958	36930	15,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>162</b>	<b>52.110</b>	<b>9.776</b>	<b>18,8%</b>	<b>5.304</b>	<b>2.030.336</b>	<b>222.626</b>	<b>11,0%</b>

Quelle: IT.NRW, Allgemeinbildende Schulen in Nordrhein-Westfalen 2009, (eigene Darstellung)

Die Tabelle 1 macht deutlich, dass der Gesamt-Ausländeranteil im Bergischen Städtedreieck deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt. Die Betrachtung nach einzelnen Schularten zeigt vor allem den Schwerpunkt des Ausländeranteils in der Hauptschule, wohingegen die Gymnasien lediglich 7,4% Schüler/innen mit Migrationshintergrund aufweisen.

Die „Regionalisierte Schülerprognose in Nordrhein-Westfalen“ zeigt auf, wie sich der Schülerbestand in den nächsten Jahren verringern wird. Diese Zahlen spiegeln die logische Konsequenz auf die zu erwartenden Geburtenrückgänge wieder:

**Tabelle 2: Voraussichtlicher Schülerbestand im Bergischen Städtedreieck**

	Primarstufe		Sekundarstufe I		Sekundarstufe II	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019
Remscheid	4.156	3.695	6.608	5.770	2.156	1.469
Solingen	5.689	5.067	9.161	8.161	2.934	2.123
Wuppertal	12.041	11.060	18.007	16.273	6.091	4.485
<b>Berg. Städtedreieck</b>	<b>21.886</b>	<b>19.822</b>	<b>33.776</b>	<b>30.204</b>	<b>11.181</b>	<b>8.077</b>
<b>NRW</b>	<b>655.682</b>	<b>593.369</b>	<b>1.014.746</b>	<b>893.940</b>	<b>317.054</b>	<b>222.294</b>

Quelle: IT.NRW, Regionalisierte Schülerprognosen in Nordrhein-Westfalen 2010, (eigene Darstellung)

Nach dieser Prognose wird sich der Anteil in der Primarstufe und Sekundarstufe I um ca. 10% verringern, in der Sekundarstufe II werden es knapp 27% weniger Schüler/innen sein. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt fällt die Schrumpfung etwas geringer aus, ist aber dennoch bedenklich und sollte zu Handlungsmaßnahmen führen.

**Tabelle 3: Voraussichtliche Schulabgänge ohne Hauptschulab. bzw. mit Hochschulreife**

	ohne Hauptschulabschluss (%)		Hochschulreife (%)	
	2011	2019	2011	2019
<b>Remscheid</b>	2,5	2	36,8	38,3
<b>Solingen</b>	2,1	1,8	38,7	41,2
<b>Wuppertal</b>	3,9	3,5	37,5	40,8
<b>NRW</b>	2,7	2,4	35,9	38,6

Quelle: IT.NRW, Regionalisierte Schülerprognosen in Nordrhein-Westfalen 2010, (eigene Darstellung)

Insgesamt wird sich der Anteil der Schüler/innen ohne Schulabschluss leicht verringern, es ist jedoch kritisch zu betrachten, dass der Wert für Wuppertal deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt. Im Gegenzug fallen die Werte für Schüler/innen mit Hochschulreife höher aus als der NRW-Wert.

Die Betrachtung dieser Werte führt zur Annahme, dass im Bergischen Städtedreieck besonders viel Potenzial an Schüler/innen mit Hochschulreife vorliegt. Eine in 2009 von der BEA in Auftrag gegebene Studie zur Untersuchung der potenziellen Nachfrage nach Studienplätzen ergab jedoch die Erkenntnis, dass ein erheblicher Anteil nicht im Städtedreieck bleiben wollen. Von 305 befragten Schüler/innen aus der 12. und 13. Stufe würden sich nur 185 für die Region entscheiden.<sup>3</sup> Diese Angaben bestätigen sich, wenn die Erhebung der Bergischen Universität zur regionalen Herkunft der Studienanfänger herangezogen wird: Während im Wintersemester 1999/2000 noch 35% der Studienanfänger aus Wuppertal, Solingen oder Remscheid kamen, waren es im Wintersemester 2009/2010 nur noch 25%.<sup>4</sup> Demnach wird das positive Merkmal des hohen Anteils von Schüler/innen mit Hochschulreife durch einen hohen Abwanderungstrend konterkariert.

<sup>3</sup> Mmb – Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Anhang zum Schlussbericht „Bergisches Zentrum für unternehmensbezogene Hochschulbildung“, 23. September 2009

<sup>4</sup> Bergische Universität Wuppertal, Dezernat für Planung und Entwicklung, Grundsatzfragen der Lehre

Mit der **Bergischen Universität Wuppertal** verfügt die Region über eine eigene Universität. Die Universität hat ihren Hauptsitz in Wuppertal, ist aber über An-Institute und einzelne Studiengänge mit Remscheid, Solingen und Velbert/Heiligenhaus verbunden. Im Wintersemester 2010/2011 zählte die Universität ca. 14.000 eingeschriebene Studierende. Für die Attraktivität der Studienangebote spricht, dass in 2010 in fast allen Fachbereichen eine Zunahme der Fachanfänger, größtenteils deutlich über dem Landesschnitt, zu verzeichnen war. Die Absolventenzahlen sind seit 2005 stetig gestiegen, im Prüfungsjahr 2010 wurden mehr als 2.500 Absolventen verabschiedet<sup>5</sup>. Betrachtet man jedoch den Verbleib der Absolventen, der klärt, in welcher Region die Absolventen nach ihrem Abschluss beschäftigt sind, zeigt sich ein deutliches Verbleibsdefizit für die Region: Aus dem Absolventenjahrgang 2008 sind lediglich 30% der Region (Bergisches Städtedreieck, Mettmann und Ennepe-Ruhr-Kreis) verblieben. Demgegenüber geben 47% der Absolventen an, dass sie ihre Hochschulzugangsberechtigung in der Region erworben hatten. Das Bild verschärft sich, wenn der Verbleib der Absolventen nach Abschlüssen differenziert wird:

- von 41% der Bachelorabsolventen aus der Region sind nur 29% hier berufstätig
- von 59% der FH-Diplom-Absolventen aus der Region sind nur 30% hier berufstätig
- von 44% der Master-Absolventen aus der Region sind nur 20% hier berufstätig
- von 52% der Uni-Diplom-Absolventen aus der Region sind nur 30% hier berufstätig
- von 46% der Promovierten aus der Region sind nur 35% hier berufstätig

Diese Werte deuten auf einen deutlichen Brain-Drain hin, der für die Region dramatisch ausfällt. Diese Abwanderung hat ihre Grundlage bereits in der Wohnsitzwahl der Studierenden. Hatten im Wintersemester 1999/2000 noch 52,5% der Studierenden ihren Wohnsitz im Bergischen Städtedreieck, sind es 10 Jahre später nur noch 41,5%.<sup>6</sup> Diese Werte zeigen, dass erhebliche Fachkräftepotenziale durch die Bindung der Studierenden an die Region und ihre Betriebe aktiviert werden könnten.

Die **Verzahnung der Bergischen Universität mit der regionalen Wirtschaft** wurde in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Dabei können beispielhaft verschiedene ZIM- oder Ziel 2-Förderprojekte genannt werden. Darüber hinaus wurde im Dezember 2008 ein Kooperationsvertrag mit der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid geschlossen. Diese Kooperation führte im weiteren Verlauf zur Gründung des Arbeitskreises „Bergische Transferrunde“, die sich aus den Partnern Bergische Universität, Industrie- und Handelskammer, Technologiezentrum w-tec in Wuppertal, das Gründer- und Technologiezentrum in Solingen (GuT) und die Bergische Entwicklungsagentur (BEA) zusammensetzt. Das Ziel dieses Zusammenschlusses ist ein engerer Informationsaustausch über Forschungsaktivitäten sowie die gemeinsame Planung und Umsetzung neuer Projekte.

Die **Forschungsaktivitäten der Universität** werden in interdisziplinären Zentren, u.a. in den Bereichen Mikrostrukturtechnik, Polymertechnologie, angewandte Informatik und Prozessmanagement sowie weitere Forschungsinstituten vertieft. Zu den Instituten zählen u.a. die Institute für Robotik, Gründungs- und Innovationsforschung und Sicherheitstechnik. Im Juli 2009 wurde das Bergische Kompetenzzentrum für Gesundheitsmanagement und Public Health (BKG) als Institut der Bergischen Universität Wuppertal gegründet. Das Konzept des Kompetenzzentrums basiert auf drei Säulen: Das Netzwerk der Bergischen Gesundheitswirtschaft, das BKG-Institut und Studiengänge zu Gesundheitsökonomie und Gesundheitsmanagement. Das angestrebte Ziel ist mit innovativen und wirtschaftlich machbaren Konzepten den künftigen Herausforderungen der Bergischen Gesundheitswirtschaft gewachsen zu sein und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

<sup>5</sup> [http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen\\_daten\\_fakten/](http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen_daten_fakten/)

<sup>6</sup> Bergische Universität Wuppertal, Dezernat für Planung und Entwicklung, Grundsatzfragen der Lehre

Angesichts des steigenden Bedarfs auch im Bereich der hochqualifizierten Fachkräfte besteht eine hohe Bedeutung der Bergischen Universität für die Steigerung der Innovations- und Wettbewerbskraft der Unternehmen nicht nur im Forschungsbereich, sondern zunehmend auch in der Fachkräfteentwicklung. Ein erster Schritt, der dieser Erkenntnis Rechnung trägt, spiegelt sich im **Zentrum für Weiterbildung** der Bergischen Universität wider. Hiermit beabsichtigt die Universität, teilweise in Kooperation mit der Technischen Akademie Wuppertal als größter privatwirtschaftlicher Weiterbildungsanbieter in der Region, unter anderem Studienzugänge zu erleichtern sowie nebenberufliche Aus- und Weiterbildungsangebote zu schaffen. Im Zentrum für Weiterbildung ist der „Karriere Service“ als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt integriert.<sup>7</sup>

Neben den Universitätsinstituten existieren weitere bedeutende **Forschungseinrichtungen** in der Region. Ein Beispiel ist das Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt und Energie ist eine im Bereich Nachhaltigkeitsforschung international renommierte Einrichtung. Mit der Bergischen Universität besteht eine feste Kooperation. Ein weiteres nicht-universitäres Institut in der Region ist das Institut für Galvano- und Oberflächentechnik Solingen [IGOS]. Das IGOS bietet Unternehmen Beratung, praxisnahe Forschung und Entwicklung, die Erstellung von Gutachten sowie die Aus- und Weiterbildung an. Darüber hinaus gibt es am Standort Wuppertal die TTI - GmbH - Textiltechnisches Institut - ein textiles Serviceunternehmen, das seit über siebzig Jahren auf textiles Prüfwesen und die Optimierung textiler Anwendungstechnik spezialisiert ist. Geprägt von den Anforderungen des traditionell textilen Umfeldes am Standort in Wuppertal bietet das Institut Unternehmen der Chemiefaserindustrie sowie der Textil- und Bekleidungsbranche eine Vielzahl textilspezifischer Dienstleistungen an. Die größte rein privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung der Region ist das Bayer HealthCare Pharma-Forschungszentrum in Wuppertal.

Die regionale Bildungsförderung außerhalb der formalen Strukturen (Schule und Universität) wurde 2010 von der IHK in Zusammenarbeit mit der BEA unter dem Stichwort „**außerschulische Lernangebote**“ analysiert. Es entstand eine Sammlung von Projekten und Veranstaltungen, die nach Altersgruppen gegliedert wurde. Diese Bestandsaufnahme macht deutlich, dass die bestehenden Aktivitäten vor allem auf die Altersgruppen der Sekundarstufe I und II ausgerichtet sind, jedoch wenig im Primarbereich angeboten wird. Ein außergewöhnliches Projekt, das alle Altersgruppen anspricht, ist die 2008 gegründete „**Junior Uni Wuppertal**“. Sie bietet Kindern und Jugendlichen ganzjährig die Möglichkeit vorhandene Fähigkeiten über den Schulunterricht hinaus zu fördern und dabei Spaß am Lernen zu vermitteln. Kennzeichnend für diese Einrichtung ist eine flexible Anpassung an die Bedürfnisse der Zielgruppe. Es gibt beispielsweise spezielle Seminare für Mädchen und das Angebot für die große Nachfrage von Kindergarten-Vorschulgruppen wurde ausgeweitet. Ein weiteres Angebot sind Kurse und Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung. Für den Kurs wird eine geringe Gebühr zwischen 5 und 10 Euro erhoben, für Familien die diesen Beitrag nicht leisten können, springen private Stifter ein und sichern das Angebot auch für weniger finanzkräftige Familien.

### **Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der regionalen Bildungs- und Wissenschaftsstruktur**

- » Rückgang des Schülerbestands, d.h. der potentiellen Auszubildenden und Akademiker
- » Hohe Abwanderung der Schüler/innen mit Hochschulreife
- » Hohe Abwanderung der Absolventen der Bergischen Universität
- » Steigende Bedeutung der Universität für die Versorgung der heimischen Wirtschaft mit Fachkräften

## 2 Bestandsaufnahme der regionalen Bevölkerungs- und Arbeitsmarktstruktur

In diesem Kapitel werden die Spezifika des Bergischen Städtedreiecks hinsichtlich Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarktdaten dargestellt. Ziel dieser Bestandsaufnahme ist es, die Risiken der zukünftigen Entwicklung herauszuarbeiten und auf dieser Basis eine regionale Strategie (und damit verbunden zukünftige regionale Projekte) aufzubauen.

### 2.1 Regionale Bevölkerungsentwicklung

Für die Betrachtung des Arbeitsmarktes und der Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Fachkräftesicherung ist die Bevölkerungsentwicklung von herausragender Bedeutung. Demnach stellt die Prognose der Bevölkerungsentwicklung im Bergischen Städtedreieck die Basis für die regionale Strategie und die einzelnen Handlungsschritte dar.

Nach einem kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang seit den siebziger Jahren stieg Anfang der 90er Jahre die Einwohnerzahl der Region aufgrund von Zuwanderungen noch einmal an. Seit 1993 ist ein kontinuierlicher Bevölkerungsrückgang festzustellen, derzeit beträgt die Zahl der Einwohner 620.200.<sup>8</sup> Neben den Zuwanderungen aus Ostdeutschland waren für die Wanderungsgewinne vor allem Spätaussiedler aus Osteuropa verantwortlich. Dies führte in der Folge dazu, dass der ohnehin hohe Anteil von Migranten auch strukturell noch einmal deutlich zunahm.

#### Bevölkerungsentwicklung im Bergischen Städtedreieck

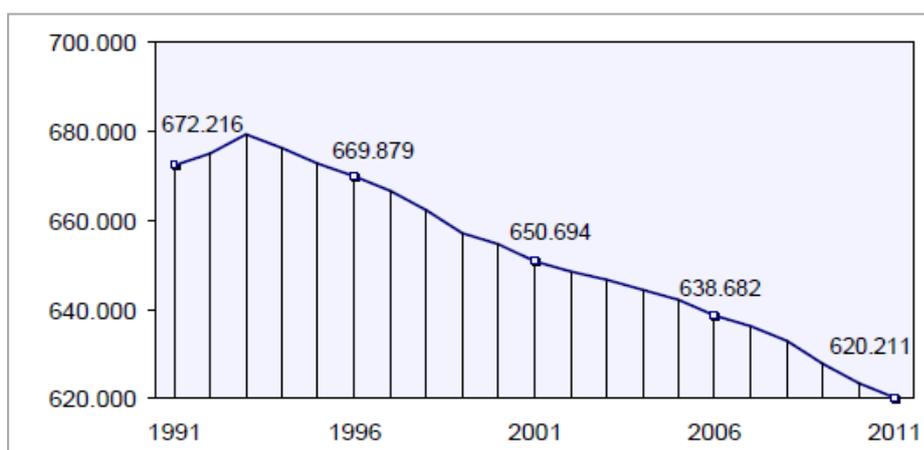


Abb. 3: Entwicklung der Bevölkerung im IHK-Bezirk (Stand: jeweils Jahresanfang)  
 [Quelle: IHK: Wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Bergischen Städtedreieck, Stand: Juli 2011]

Nach der Prognose des IT.NRW wird sich dieser Rückgang bis 2020 weiter verschärfen; dann wird die Region nur noch 600.000 Einwohner haben – dies entspricht eine Schrumpfung um ca. 3%. Noch dramatischer ist die Betrachtung der **erwerbsfähigen Bevölkerung**: 2009 wurden im Bergischen

<sup>8</sup> [http://www.wuppertal.ihk24.de/share/flip/Bergische\\_Staedtedreieck2011/index.html](http://www.wuppertal.ihk24.de/share/flip/Bergische_Staedtedreieck2011/index.html)

Städtedreieck 402.813 Menschen zwischen 15 und 65 Jahren gezählt, die Prognose für 2020 zeigt ein Rückgang um 6% und ist damit doppelt so stark wie der allgemeine Bevölkerungsrückgang.<sup>9</sup>

Der quantitative Bevölkerungsrückgang ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen. Auf der einen Seite ist nach wie vor ein negativer Wanderungssaldo festzustellen, hier sind u.a. arbeitsplatz- und wohninduzierte Abwanderungen inbegriffen. Für das Jahr 2009 zeigen die statischen Berichte ein Negativsaldo für das Bergische Städtedreieck auf, vor allem die Städte Remscheid und Wuppertal liegen deutlich über dem Schnitt anderer NRW-Städte. In diesem negativen Saldo sind vor allem die mobilen, jungen und qualifizierten Fachkräfte inbegriffen, die den Arbeitgebern der Region fehlen.

**Tabelle 4: Wanderung im Bergischen Städtedreieck (2009)**

	Zugezogen	Fortgezogen	Saldo
<b>Remscheid</b>	3315	4163	-848
<b>Solingen</b>	5016	5231	-215
<b>Wuppertal</b>	12617	13636	-1019

Quelle: IT.NRW: Statistische Berichte, Wanderung in Nordrhein-Westfalen, 2009 (eigene Darstellung)

Der zweite Faktor für den Bevölkerungsrückgang stellt der Sterbeüberschuss bzw. der Geburtenrückgang dar. Im Vergleich zu 1990 wurden im Bergischen Städtedreieck 2010 fast ein Drittel weniger Kinder geboren. Damit ist der Anteil der unter 18 jährigen in der Bevölkerung mittlerweile deutlich geringer als der Anteil der 65 jährigen und älter. Die **Altersstruktur** zum 31. Dezember 2010 zeigt folgende Verteilung:

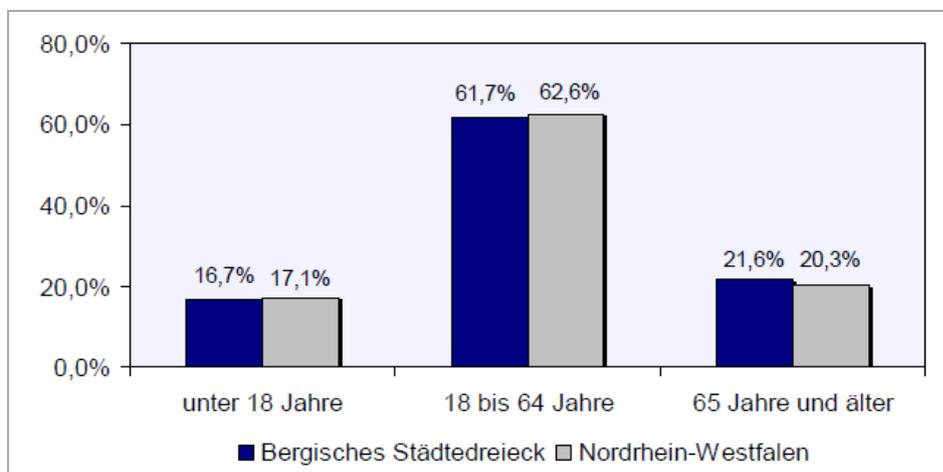


Abb. 4: Altersstruktur im Bergischen Städtedreieck und in Nordrhein-Westfalen (Stand 31.12.2010)  
 [Quelle: IHK: Wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Bergischen Städtedreieck, Stand: Juli 2011]

Wenn nun die Entwicklung des Geburtenrückgangs mit dem bereits heute hohen Anteil älterer Menschen verknüpft und auf die Zukunft bezogen wird, dann wird deutlich, dass sich die Verschiebung der Altersstruktur in Richtung einer Seniorengesellschaft deutlich verschärfen wird. Die logische Konsequenz dieses Bildes sind Maßnahmen und Instrumente, um die ältere Bevölkerung länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

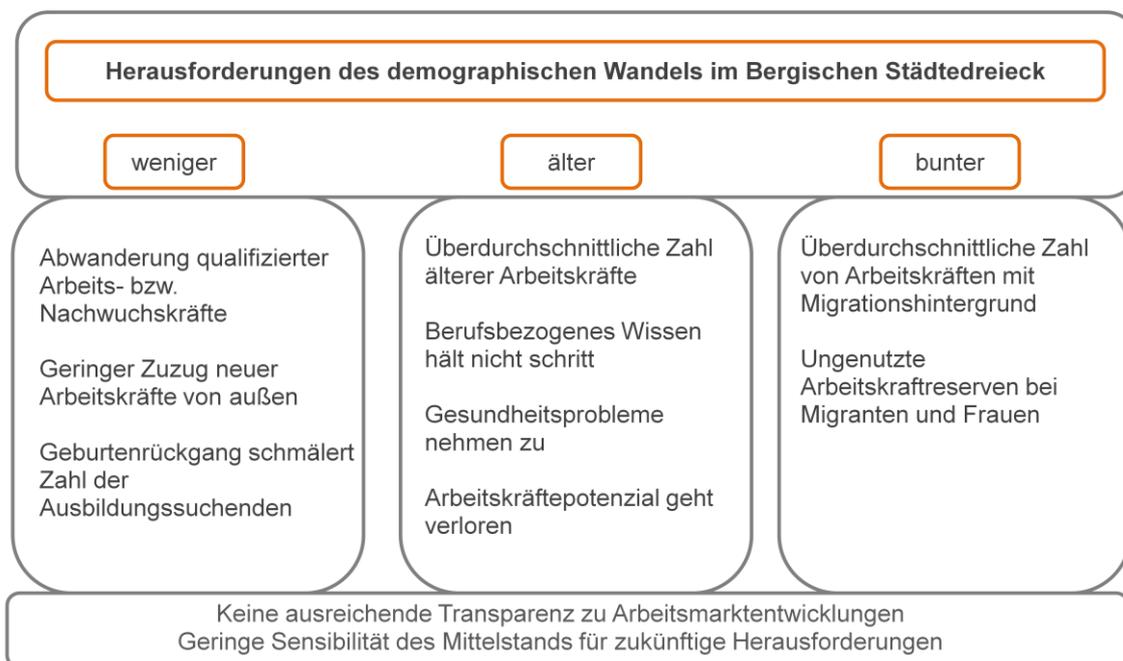
<sup>9</sup> IT.NRW, Basisdaten Regionen

Dies gilt in ähnlicher Weise für die Menschen mit Migrationshintergrund, einm weiteren Strukturmerkmal des demographischen Wandels. Nach Angaben des IT.NRW für das Jahr 2009 haben 31% der Menschen im Bergischen Städtedreieck einen Migrationshintergrund, dieser Anteil liegt bereits heute über dem Schnitt anderer NRW-Regionen, wie beispielsweise Ostwestfalen mit ca. 25% oder dem Ruhrgebiet mit ca. 27%. Bezieht man die weit überdurchschnittliche Geburtenrate dieser Bevölkerungsgruppe ein, wird auch hier deutlich, dass die damit verbundenen Herausforderungen erheblich wachsen werden.

Die Ausführungen zur Bevölkerungsentwicklung zeigen die klassischen Herausforderungen des demographischen Wandels und verdeutlichen im besonderen Maße die Betroffenheit des Bergischen Städtedreiecks.

### Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der regionalen Bevölkerungsentwicklung

Die Ausführungen in diesem Abschnitt konnten zeigen, dass das Bergische Städtedreieck von den Herausforderungen des demografischen Wandels quantitativ und qualitativ in besonderer Weise betroffen ist. Zusammenfassend umfasst dies folgende drei Kernpunkte:



## 2.2 Regionaler Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt im Bergischen Städtedreieck wird anhand der Kennziffern Arbeitslosenquote und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dargestellt. Dabei wird sowohl die zeitliche Entwicklung der Werte betrachtet, als auch der Vergleich zum Landesdurchschnitt.

Im Jahre 2010 zählt das Bergische Städtedreieck knapp 195.100 **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**, zwei Jahrzehnte zuvor waren es 259.000. Dieser Rückgang ist alarmierend, so dass eine Situationsanalyse des Arbeitsmarktes von herausragender Bedeutung ist, um konstruktive Maßnahmen für die Zukunft zu organisieren.

Die im letzten Abschnitt dargestellte **Altersstruktur** spiegelt sich auch auf dem **Arbeitsmarkt** wider. Die folgende Abbildung stellt insbesondere heraus, dass der Altersschwerpunkt mit knapp 30% am Gesamtanteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2010 bei den 45- bis 54-jährigen liegt.

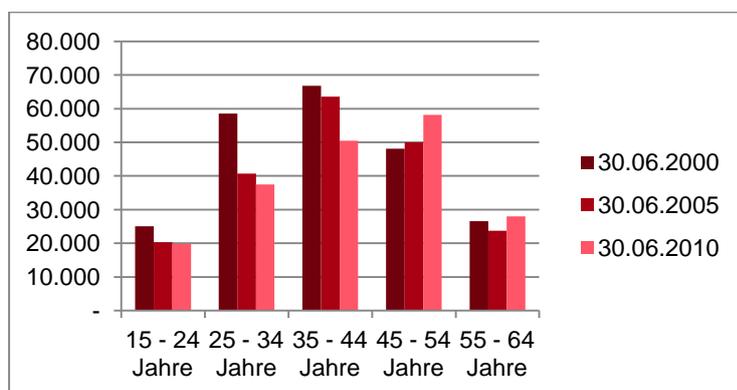


Abb. 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alterskohorten im Bergischen Städtedreieck  
 [Quelle: Bergisches Fachkräftebündnis, Agentur für Arbeit Wuppertal]

Neben der Altersstruktur können weitere Betrachtungen hinsichtlich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfolgen, um möglicherweise nicht ausgeschöpfte Potenziale offen zu legen. Nach Angaben der IHK betrug der **Anteil der Frauen** an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 41,6 und 46,9% - dabei kann seit den 70er Jahren ein Anstieg des prozentualen Anteils festgestellt werden. Im Gegensatz hierzu ist der **Anteil der Ausländer** an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit den 70er auf 9,8 bis 13,2% gesunken, dennoch liegt die Region mit den Anteilen über dem Landesdurchschnitt von 7,7% für 2009.

In den Angaben zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** enthalten. Eine genaue Betrachtung der Zahlen zeigt auf, dass knapp 18% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Dabei sind es insbesondere Frauen, die in dieser Konstellation arbeiten:

Tabelle 5: Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigte (zum 30.06.2010)

	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte.	davon Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte weiblich (%)
Remscheid	39.892	6.384	87,75
Solingen	44.838	7.946	86,09
Wuppertal	110.409	21.276	82,60
<b>Berg. Städtedreieck</b>	<b>195.139</b>	<b>35.606</b>	<b>84,30</b>

Quelle: IT.NRW: Kommunalprofil Remscheid, Solingen, Wuppertal, Stand: 20.07.2011 (eigene Darstellung)

Aus diesen Zahlen kann ein nicht ausgeschöpftes Potenzial der Frauen auf dem Arbeitsmarkt als Vollzeitkräfte vermutet werden. Die Gründe für eine hierfür sind vielschichtig, aber es ist davon auszugehen, dass eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Großteil der weiblichen Arbeitskräfte zu einer Vollzeitbeschäftigung motivieren würde.

Ein weiterer Faktor zur Beurteilung des Arbeitsmarktes ist die **Erwerbsquote**, vor allem der Vergleich zwischen der Erwerbsquote der Männer, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund gibt Aufschluss darüber, welche dieser Zielgruppen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. In NRW ist seit 1999 die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 25 bis unter 55 Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2009 stehen 77% der Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, das sind knapp 8% mehr als 10 Jahre zuvor. Bei den Männern hat sich die Quote im Beobachtungszeitraum zwar nicht verändert, weist aber mit rund 93% eine deutlich höhere Quote aus als bei den Frauen der gleichen Altersgruppe. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist deutlich geringer als der Anteil der Personen ohne Migrationshintergrund – besonders kritisch ist es die Quote der Frauen mit Migrationsanteil, was auch den Unterschied zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich macht.<sup>10</sup> Die Stadt Wuppertal weist eine Gesamterwerbsquote von 71,7% auf – der Männeranteil beträgt 80,1% und der Frauenanteil 63,6%.<sup>11</sup> Der Vergleich der NRW-Zahlen mit regionalen Werten macht deutlich, dass dem Arbeitsmarkt des Bergischen Städtedreiecks ein **unterdurchschnittlicher Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter** zur Verfügung steht.

Die **Arbeitslosenquote** im August 2011 lag zwischen 8,2% in Solingen, 8,3% in Remscheid und 11,3% in Wuppertal. Mit diesen Werten liegt das Bergische Städtedreieck im NRW-Vergleich knapp vor dem Ruhrgebiet, aber hinter allen anderen Regionen. Diesen eher schlechten Schnitt hatte das Bergische Städtedreieck bereits im Vorjahr. Eine Zerlegung der Arbeitslosenquote nach Zielgruppen zeigt deutliche Zielgruppenschwerpunkte:

Tabelle 6: Arbeitslosenquote im Bergischen Städtedreieck (Juli 2011)

	Insgesamt	Männer	Frauen	15-25 jäh.	50-65 jäh.	Langzeit.	Ausländer
<b>Remscheid</b>	4.917	51,0%	49,0%	9,7%	29,8%	46,5%	25,7%
<b>Solingen</b>	11.444	52,3%	47,4%	10,4%	30,1%	43,2%	26,4%
<b>Wuppertal</b>	24.223	53,4%	46,6%	10,7%	26,4%	39,7%	26,3%

Quelle: Arbeitsmarktreport – Agentur für Arbeit Solingen, Juli 2011 / Arbeitsmarktreport – Agentur für Arbeit Wuppertal, Juli 2011 (eigene Darstellung)

<sup>10</sup> IT.NRW: Gesellschaft im Wandel: Demografische und soziale Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen und seinen Regionen 1999 – 2009

<sup>11</sup> [http://www.wuppertal.de/wirtschaft-stadtentwicklung/standort/daten\\_fakten/102010100000007455.php](http://www.wuppertal.de/wirtschaft-stadtentwicklung/standort/daten_fakten/102010100000007455.php)

Besonders bedenklich ist der Wert der Langzeitarbeitslosen, die erhebliche finanzielle Belastungen für Kommunen mit bereits angespannter Finanzlage mit sich bringen. Der Landesdurchschnitt mit ca. 36,9%<sup>12</sup> liegt z.B. 10%-Punkte unterhalb des Wertes für Remscheid. Die Situation der Jugendlichen und älteren Arbeitslosen hat sich im Zuge der konjunkturellen Erholung kaum verbessert – vor allem die Jugendarbeitslosigkeit im Bergischen Städtedreieck liegt nach wie vor über dem Landesdurchschnitt von 9%<sup>13</sup> und ist als kritisch zu betrachten.

Im Zusammenhang mit der Jugendarbeitslosigkeit sollte ein kurzer Blick auf den **Ausbildungsmarkt** erfolgen. In der Zeit von Oktober 2009 bis September 2010 wurden 2359 neue IHK-Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zu den anderen NRW-Regionen belegt das Bergische Städtedreieck damit die letzte Position. Diese Darstellung gilt für die letzten 10 Jahre - während in NRW seit 2001 6,6% mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden, gab es im Bergischen Städtedreieck einen Rückgang von knapp 6%<sup>14</sup>. In 2011 berichteten die regionalen Agenturen für Arbeit von weniger unversorgten Bewerbern als im Vorjahr, allerdings ist die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen höher.

### **Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der regionalen Arbeitsmarktstrukturen**

- » Arbeitskräftereserven bestehen bei Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Langzeitarbeitslosen
- » Der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist insbesondere im Bereich der Vollzeitbeschäftigung noch ausbaubar.

<sup>12</sup> [http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport\\_quartalsbericht\\_2011\\_02.pdf](http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_quartalsbericht_2011_02.pdf)

<sup>13</sup> <http://www.gib.nrw.de/service/downloads/arbeitsmarktreport-nrw-2-quartalsbericht-juni-2011/>

<sup>14</sup> IT.NRW, Statistische Berichte, Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in NRW 2010

### 2.3 Bestandsaufnahme regionaler Arbeitsmarktinstrumente

Zur Identifizierung instrumenteller Defizite und die Abgrenzung neuer strategischer Ansätze bedarf es einer Analyse der bestehenden Arbeitsmarktinstrumente. Um einen Überblick über die **bestehenden Arbeitsmarktinstrumente** zu gewinnen, hat die Regionalagentur Bergisches Städtedreieck in Zusammenarbeit mit der Bergischen Entwicklungsagentur im Juli 2011 eine **Umfrage unter den arbeitsmarktpolitischen Akteuren** der Region durchgeführt. Ziel dieser Befragung war es, die bestehenden Aktivitäten in der Region aufzunehmen, um eine aktuelle Bestandsaufnahme in Vorbereitung dieses Handlungsplans zu erhalten.

Die befragten Akteure wurden gebeten ihre Projekte und Aktivitäten in einer Matrix folgenden Inhalten zuzuordnen:

- **Fachkräftebedarfe der Unternehmen feststellen**  
(z.B. welche Branchen fragen welche und wie viele Fachkräfte nach?)
- **Nachwuchskräfte gewinnen**  
(Projekte mit Schulen zur Berufsinformation, Ausbildungsmessen, Projekte zur Kooperation Schule-Betrieb, Kooperationen mit Universitäten, Unterstützung der Unternehmen bei Entwicklung von Rekrutierungsstrategien)
- **Fachkräfteentwicklung und –bindung**  
(z.B. Bildungsberatung, Konzipierung spezieller Weiterbildungsangebote und Studiengänge, Konzepte zur Gesundheitserhaltung und Familienfreundlichkeit)
- **Erhöhung der Erwerbstätigkeit**  
(z.B. Unterstützung von Berufsrückkehrenden, Integration Älterer, Qualifizierung Geringqualifizierter)
- **Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität**  
(z.B. Familienfreundlichkeit, Nachhaltigkeit in Unternehmen fördern, Personalentwicklung modernisieren, Transfer von Best-Practice)

Einzelne übergreifende Projekte bzw. Maßnahmen lassen sich nicht einem Bereich zuweisen und tauchen daher in mehreren Tabellen auf. Unter den oben genannten Kernbereichen wurden die einzelnen Aktivitäten erfasst, wobei einzelne übergreifende Projekt bzw. Maßnahmen sich nicht nur einem Kernpunkt zuweisen ließen, so dass sie an mehreren Stellen genannt wurden. Die Erhebung ergab folgendes Ergebnis:

<b>Fachkräftebedarfe der Unternehmen feststellen</b>	
<b>Projekt / Maßnahmen / Aktivitäten</b>	<b>Projektträger</b>
Präventive Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber	Agentur für Arbeit
team:arbeit, Perspektive 50+, arbeit:jetzt	Jobcenter
Aufnahme vakanter Stellen und Hilfestellung bei der Besetzung (unter Einbeziehung arbeitspolitischer Akteure)	Wirtschaftsförderung Wuppertal
Evaluation der betrieblichen Weiterbildungsbedarfe (Basis Bildungsscheck NRW)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.

<b>Nachwuchskräfte gewinnen</b>	
<b>Projekt / Maßnahmen / Aktivitäten</b>	<b>Projektträger</b>
Praxisorientierte Einblicke in gewerblich-technische Ausbildungsberufe	Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V., Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V., Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie (BZI)
„Reale Zukunft“ Eine Initiative zur Stärkung der gewerblich-technischen Ausbildung in der Region	Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.
Bergisches Bewerber-Dating	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid, Agenturen für Arbeit
dreipunktnull – das Fachkräfte-Nachwuchsprogramm für Potenzialträger	Bergische Entwicklungsagentur
Duale Studiengänge	Bergische Universität Wuppertal, TAW, BZI
Kooperationsvereinbarung zur Bindung von Studierenden und Absolventen an die regionale Wirtschaft	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid und die Bergische Universität Wuppertal
Bildungsatlas (Übergang Schule-Beruf)	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid und die Bergische Entwicklungsagentur
Starthelfer Ausbildungsmanagement (Landesprojekt)	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden an ausbildungswillige Unternehmen (Bundesprojekt)	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Modulreihe Berufsorientierung	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Die Chance – Haus der Berufsvorbereitung Solingen	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Probierwerkstatt	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid, BZI
Erlebnis Maschinenbau	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Schulbesuche von Unternehmen der Region	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Förderung des ingenieur- und naturwissenschaftlichen Nachwuchses	Zdi-Zentrum Bergisches Schul-Technikum (BeST)
Ausbildungsvermittlung	Jobcenter
Vermittlungszentren (BE:ST) in Barmen und Elberfeld (geplant für weitere Stadtteile in Wuppertal)	Jobcenter Wuppertal
Außerbetriebliche Ausbildungen (BaE und 3.Weg) für benachteiligte Jugendliche	Jobcenter Solingen
Wuppertaler Hauptschulmodell	Wirtschaftsförderung Wuppertal
STARTKLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung	Wirtschaftsförderung Wuppertal in Zusammenarbeit mit allen arbeitspolitischen Akteuren

Praktikumskreisel	Wirtschaftsförderung Solingen (als Kooperationspartner)
Unterstützung der Wirtschaftsjunioren bei „Bewerbertrainings“ und „Forum Beruf“	Wirtschaftsförderung Solingen
Organisation von Standortbesuchen für Berufsschüler und –lehrer aus anderen Städten	Wirtschaftsförderung Solingen
Bewerberportal Metall	Wirtschaftsförderung Solingen
Werkstattjahr (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW
Jugend in Arbeit plus (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW

### Fachkräfteentwicklung und -bindung

Projekt / Maßnahmen / Aktivitäten	Projektträger
Präventive Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber	Agentur für Arbeit
Bildungsberatung und Konzipierung spezieller Weiterbildungsangebote und Studiengänge	Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V. Berufsbildungszentrum BZI
Qualifizierung Geringqualifizierter	Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V. Berufsbildungszentrum BZI
dreipunktnull – Das Fachkräfte-Nachwuchsprogramm für Potenzialträger	Bergische Entwicklungsagentur
Dual Career Service	Bergische Universität Wuppertal
Berufsintegrierter Teilzeitstudiengang „Gesundheitsökonomie und Gesundheitsmanagement“	Bergische Universität Wuppertal
Bildungsberatung und Bildungsscheckberatung	Bergische Volkshochschule
Umschulung/Anpassungsqualifizierung	Jobcenter
Gesundheitsorientierung im SGB II	Jobcenter
Netzwerke Alleinerziehende	Jobcenter
Workshops zur Personalentwicklung und präventive Personalplanung	Wirtschaftsförderung Solingen
Bildungsscheck NRW (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.
Beratung zur Bildungsbedarfsermittlung (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.
Potenzialberatung (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.

### Erhöhung der Erwerbstätigkeit

Projekt / Maßnahmen / Aktivitäten	Projektträger
Weiterbildung Geringqualifizierter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)	Agentur für Arbeit
Weiterbildung Geringqualifizierter im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFLAS)	Agenturen für Arbeit
Strategieentwicklung auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Lokale Bündnisse für Familie	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Zweiter Bildungsweg in Voll- und Teilzeit	Bergische Volkshochschule

Umfangreiches Qualifizierungsangebot für Geringqualifizierte, für Menschen mit Migrationshintergrund	Jobcenter
Spezielle Förderprogramme-/projekte für Alleinerziehende	Jobcenter
Gesundheitsorientierung	Jobcenter
Jährliche Bildungszielplanung	Jobcenter Solingen in Kooperation mit dem Arbeitgeberservice
TEP, Netzwerk TEP – Teilzeitberufsausbildung für Alleinerziehende ohne Berufsausbildung (Landesprogramm)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.
Regionales Weiterbildungsportal (www.quallianz.com)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.

Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität	
Projekt / Maßnahmen / Aktivitäten	Projektträger
Präventive Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber	Agenturen für Arbeit
dreipunktnull – Das Fachkräfte-Nachwuchsprogramm für Potenzialträger	Bergische Entwicklungsagentur
Strategieentwicklung auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Lokale Bündnisse für Familie	IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid
Bergische Weiterbildungskonferenz (Veranstaltungsreihe)	Regionalagentur RSW Quallianz e.V.

Diese aktuelle Sammlung gibt einerseits einen guten Überblick über bestehende regionale Aktivitäten und zeigt auf, welche Themenfelder bereits bearbeitet und welche Zielgruppen bedient werden. Andererseits können – mit Blick auf die Bevölkerungsentwicklung und die Arbeitsmarktdaten – Schlüsse gezogen werden, um Projektlücken zu schließen.

### Zusammenfassende Bewertung der regionalen Arbeitsmarktinstrumente

- » Bislang geringe Ausrichtung der Instrumente auf eine adäquate Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften, überwiegender Zuschnitt auf beschäftigungspolitische Zielsetzungen
- » Noch kein einheitliches regionales Fachkräftemonitoring
- » Beschränkung der Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität auf einzelne Themen, keine Aktivitäten zur Steigerung der Standortattraktivität

## 2.4 Aktueller Fachkräftebedarf im Bergischen Städtedreieck

Um einen generellen Einblick in die **Bedarfe der Unternehmen** zu erhalten, führte das Bergische Fachkräftebündnis im November 2010 unter der Leitung der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid und der Handwerkskammer eine **Sonderumfrage zum Thema „Fachkräfteentwicklung im Bergischen Städtedreieck“** durch. Von den insgesamt 3.650 befragten Unternehmen nahmen 11,4% IHK-Unternehmen und 7%-Handwerksbetriebe an der Befragung teil. Bei den IHK-Unternehmen sind etwa die Hälfte der antwortenden Unternehmen sind im produzierenden Gewerbe, Groß- und Einzelhandel tätig. Die antwortenden Handwerksbetriebe kommen zu 50% aus dem Bau-, Elektro- und Metallgewerbe.

Die drei zentralen Ergebnisse der Befragung sind:

- Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet, dass der Bedarf an Fachkräften zunehmen wird – abnehmen wird nur der Bedarf an ungelerten Fachkräften.
- Fast 70% der Unternehmen erwarten von ihren künftigen Fachkräften einen Berufsabschluss. Ebenso erwartet fast ein Drittel eine Aufstiegsfortbildung und fast ein Viertel einen Hochschulabschluss nach 3 Jahren – wobei hier weniger die Handwerksbetriebe und mehr die Industrieunternehmen vertreten sind.
- Nach den konkreten Kompetenzen und Fähigkeiten der künftigen Bewerber gefragt, geben mehr als 80% die Teamfähigkeit an. Gefolgt mit über 70% sind sichere Deutschkenntnisse sowie Umgangsformen.

Befragt nach den Handlungsstrategien, um ausscheidende Mitarbeiter zu ersetzen, sieht ein Drittel der Betriebe keinen konkreten Handlungsbedarf. Je ein Viertel der Betriebe will den Fachkräftebedarf durch betriebliche Weiterbildung eigener Mitarbeiter und durch Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen abdecken. Ein Drittel der Betriebe setzt dagegen darauf, die Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

Auf die Frage, welche aktuellen Weiterbildungsbedarfe für das Unternehmen gesehen werden, waren 75% der Antworten auf fachspezifische Inhalte bezogen, ein Drittel der Bedarfe bezieht sich auf die Sozialkompetenz bzw. Schulung der Soft Skills. Auch die Erwartungen der Unternehmen an die Schulen und arbeitsmarktpolitischen Akteure wurde erfragt. Das Ergebnis ist einerseits die Sicherstellung der Grundausbildung, vor allem in den Fächern Mathe und Deutsch. Darüber hinaus besteht der Wunsch nach einer praxisnäheren Ausbildung und einer insgesamt Verstärkten Kooperation mit der Wirtschaft.

Die Ergebnisse dieser Befragung werden als Grundlage der Unternehmerbedürfnisse aufgenommen und bei der Konzeption einer regionalen Strategie eingearbeitet. Dabei müssen sich die Unternehmen neben innerbetrieblichen Maßnahmen, d.h. die optimale Nutzung der Potenziale des bestehenden Mitarbeiterstamms, auch durch überbetriebliche Maßnahmen absichern. Wenn neue Mitarbeiter/innen gewonnen werden müssen, dann sind u.a. **Bedürfnisse der Fachkräfte** zu befriedigen – denn die Attraktivität einer Region bzw. eines Arbeitgebers ist entscheidend für die potenzielle Fachkraft.

Verschiedene Studien<sup>15</sup>, die sich strategisch mit dem Wettbewerbsfaktor Fachkräfte auseinandersetzen, zeigen einige Kriterien auf, die die potenzielle Fachkraft bei der Wahl des Berufes und Arbeitgebers und des Lebensraumes beeinflusst. Die relevanten Faktoren, die immer wieder genannt werden, sind:

- Attraktiver Standort / Lebensraum (Kultur- und Freizeitangebote)
- Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote
- Vereinbarkeit Familie und Beruf / Betreuungsangebote
- Rahmenbedingungen einzelner Branchen (z.B. Optimierung in der Gesundheitsbranche)

In den Kapitel 1 und 2 wird dargestellt, welche Ausgangssituation die Region hat und wie die Prognose bezüglich des Arbeitsmarktes aussieht. Im Wettbewerb der Regionen um qualifizierte Fachkräfte, wird das Bergische Städtedreieck eine nachhaltige Strategie verfolgen müssen, die im folgenden Abschnitt erläutert wird.

---

<sup>15</sup> z.B. McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, Strategien für Deutschlands Unternehmen, 2011  
RKW Magazin 1/2011: Hiergeblieben! Schwerpunkt: Fachkräftesicherung im Mittelstand  
Prognos trendletter 1/2009: Deutschlands Stärken, gut ausgebildete Fachkräfte und innovative Technologien

### 3 Fachkräftesicherung im Bergischen Städtedreieck

#### 3.1 Strategischer Ansatz – Handlungsschwerpunkt Sicherung und Erschließung der regionalen Fachkräftepotenziale

Die Analyse der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung hat gezeigt, dass in den kommenden Jahren auch im Bergischen Städtedreieck grundsätzlich von einem **Rückgang des Fachkräfteangebotes bei gleichbleibender bzw. tendenziell steigender Nachfrage insbesondere nach qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften** ausgegangen werden muss. Daraus wird sich trotz überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote ein Defizit ergeben, das bei den exportorientierten Unternehmen der Region zu einer Schwächung ihrer Wettbewerbsposition bzw. zu einem Verzicht auf die Ausnutzung von Wachstumspotenzialen führt. Die Analyse der regionalen Rahmenbedingungen hat ebenso ergeben, dass das Bergische Städtedreieck aufgrund einiger spezifischer Strukturmerkmale eine **besondere Betroffenheit** aufweist. Das liegt zu einen an der Zusammensetzung der Unternehmen sowie darüber hinaus an der besonderen Ausprägung der Folgen demografischer Veränderungen.

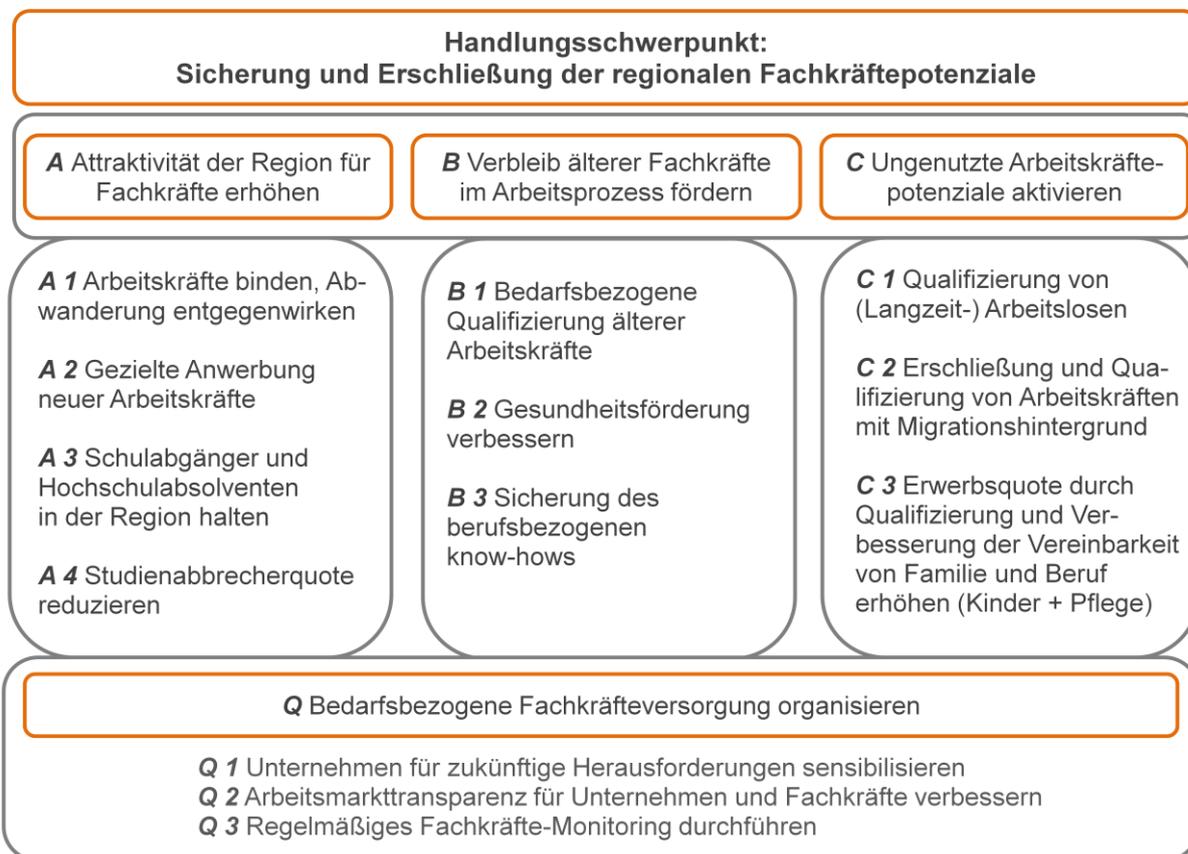
Dem strategischen Ansatz zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung der Unternehmen im Städtedreieck liegt die zentrale Erkenntnis zugrunde, dass eine Lösung des Problems in erster Linie aus der **Aktivierung der endogenen Potenziale** erfolgen muss. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass der Produktionsfaktor Arbeit vergleichsweise immobil ist und im Wettbewerb der Kommunen erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, um Arbeitskräfte zu einem Zuzug in die Region zu bewegen. Es bestehen zudem erhebliche regionale arbeitsmarktpolitische Aktivierungschancen, die sich insbesondere aus der überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote, einer niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Migranten sowie dem Hochschulstandort ergeben. Gleichzeitig ist zu vermeiden, dass es innerhalb des Landes zu ineffizienten interregionalen Kannibalisierungseffekten kommt.

Das schließt Bemühungen um eine gezielte, d.h. auf den konkreten Bedarf bezogene Anwerbung von Fachkräften als Baustein der Gesamtstrategie zwar nicht aus, der Schwerpunkt der Bemühungen soll aber auf der **Sicherung und der Erschließung des regionalen Fachkräftepotenzials** liegen. Zielsetzung aller Bemühungen ist es daher, Arbeitskräfte in bestehenden Arbeitsverhältnissen bzw. der Region zu halten und Menschen in den Arbeitsprozess zu integrieren, die aus unterschiedlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht aktiv zur Verfügung stehen. Das beinhaltet auch, dass in der Region lebenden und/oder arbeitenden Menschen in Lebensphasen, in denen Grundsatzentscheidungen anstehen, die zu räumlichen Veränderungen führen könnten, eine attraktive Perspektive vor Ort geboten werden muss.

Zur Umsetzung der Gesamtstrategie sind **vier größere Handlungsfelder** vorgesehen, die durch Maßnahmebündel substantiell gefüllt werden sollen. Dabei bezieht sich ein Handlungsfeld auf Basis- bzw. Querschnittsaufgaben, die vor allem der Implementierung des strategischen Ansatzes, der Ermittlung des spezifischen Bedarfs sowie der Schaffung der organisatorischen Rahmenbedingungen dienen. Weitere drei Handlungsfelder leiten sich im Wesentlichen aus den Anforderungen des demografischen Wandels in der Region ab.

### 3.2 Handlungsfelder

Im Einzelnen sind folgende Handlungsfelder vorgesehen:



#### Handlungsfeld Q: Bedarfsbezogene Fachkräfteversorgung organisieren

Die Wirtschaft des Bergischen Städtedreiecks weist eine asymmetrische Betroffenheit durch die Folgen des demografischen Wandels und damit einhergehend durch den Fachkräftemangel auf. Dies gilt insbesondere in einer Region, die ansonsten unter einer überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote leidet und vor diesem Hintergrund über eine hohe ungenutzte Arbeitskräftereserve verfügt. Es bestehen strukturelle Unterschiede, die sich vor allem aus verschiedenen Qualifikationsanforderungen und Branchenzugehörigkeiten ergeben. Gleichzeitig müssen sich sowohl Unternehmen als auch arbeitsmarktpolitische Akteure auf die neue Situation einstellen und spezifische Instrumente zur Vermeidung entsprechender Problemlagen entwickeln. Im ersten Schritt bedarf es daher der Schaffung von Transparenz über die tatsächlichen aktuellen und drohenden Defizite sowie der Sensibilisierung für das Thema. Kurzfristig sollen vor diesem Hintergrund einige zentrale Querschnittsmaßnahmen durchgeführt werden, die sich in folgenden Maßnahmebündeln abbilden werden.

##### *Maßnahmebündel Q 1: Unternehmen für zukünftige Herausforderungen sensibilisieren*

Die Folgen des demografischen Wandels für den regionalen Arbeitsmarkt und damit für die Versorgung der einzelnen Unternehmen mit qualifiziertem Nachwuchs sind auf Wirtschaftsseite und hier insbesondere bei den im Städtedreieck dominierenden KMU noch nicht vollständig erkannt. Da

viele Maßnahmen der öffentlichen Hand nur flankierend eingesetzt werden können bzw. eine aktive Mitwirkung der Unternehmen erfordern, bedarf es zunächst einer Sensibilisierungskampagne.

#### *Maßnahmebündel Q 2: Arbeitsmarkttransparenz für Unternehmen und Fachkräfte verbessern*

Die zunehmende Knappheit bei der Ausstattung der Wirtschaft mit Fachkräften führt dazu, dass sich die Region Probleme, die sich aus der mangelnden Information von Anbieter- und Nachfragerseite auf dem Arbeitsmarkt ergeben, nicht mehr leisten kann. Wichtigste Konsequenz ist die Verbesserung der gegenseitigen Information, beispielsweise über die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings, sowie eine Optimierung des Matchings. Dies kann vor allem durch eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den arbeitsmarktpolitischen Akteuren, aber auch einer unmittelbaren Beratung der Unternehmen und Fachkräfte erreicht werden. Es ist gleichzeitig Basis für einen effektiven Einsatz der geplanten Instrumente.

#### *Maßnahmebündel Q 3: Regelmäßiges Fachkräftemonitoring durchführen*

Zur Verbesserung der Informationslage zum Fachkräftebedarf und eventueller Defizite wurde in 2010 bereits eine flächendeckende Befragung von Handwerks, Handels- und Industrieunternehmen durchgeführt. In der Verbindung mit weiteren Arbeitsmarktdaten insbesondere über die Anbieterseite ist sie das Muster für ein regelmäßiges Arbeitsmarktmonitoring. Dieses dient der Analyse struktureller Probleme und ist Grundlage für die Schärfung des bedarfsbezogenen Instrumenteneinsatzes.

### **Handlungsfeld A: Attraktivität der Region für Fachkräfte erhöhen**

Mit dem im Wesentlichen abwanderungsbedingten Bevölkerungsrückgang der letzten Jahre und Jahrzehnte war und ist ein zugleich ein Rückgang an qualifizierten Arbeitskräften zu verzeichnen. Gleichzeitig leidet der Wirtschafts- und Wohnstandort Bergisches Städtedreieck tendenziell unter einem Imageproblem, das zugleich dazu geführt hat, dass qualifizierte Arbeitskräfte nur schwer von außen gewonnen werden können. In Zukunft muss es vor diesem Hintergrund gelingen, die Zahl der Abwanderungen zu reduzieren, neue Fachkräfte zum Zuzug zu bewegen und Schul- sowie Studienabsolventen an die Region und ihre Unternehmen zu binden. Dies bildet sich in folgenden Maßnahmebündeln ab:

#### *Maßnahmebündel A 1: Arbeitskräfte binden, Abwanderung entgegenwirken*

Arbeitsplatzinduzierten Abwanderungstendenzen<sup>16</sup> soll durch eine intensivere Bindung an den Arbeitgeber, die Vermittlung der wirtschaftlichen Standortattraktivität, aber auch durch die Eröffnung beruflicher Entwicklungsperspektiven innerhalb der Region entgegengewirkt werden.

#### *Maßnahmebündel A 2: Gezielte Anwerbung neuer Fachkräfte*

In einzelnen Produktionsbereichen können die Unternehmen des Städtedreiecks den hochspezialisierten Fachkräftebedarf auch perspektivisch nicht mehr alleine aus der Region decken. Hierfür bedarf es gezielter Instrumente zur überregionalen Anwerbung, z.B. die Präsentation auf Rekrutierungsmessen.

---

<sup>16</sup> Arbeitsplatzinduzierte Abwanderungstendenzen beschreiben in diesem Fall die Abwanderung von Arbeitnehmer/innen aufgrund (vermeintlich) höherer Arbeitsplatzattraktivität anderer Regionen.

### *Maßnahmebündel A 3: Schulabgänger und Hochschulabsolventen in der Region halten*

Die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern ist derzeit im besten Falle fachlich ausgerichtet. Eine Bindung an die Region kann nur durch eine frühzeitige(re) Kontaktabstimmung mit örtlichen Arbeitgebern gelingen. Dies gilt in gleicher Weise für Absolventen der Hochschule, im Besonderen der Bergischen Universität. Der einmal vorhandene Kontakt zur Region wird erst durch eine interessante berufliche Perspektive und die Vermittlung der Standortvorteile in eine dauerhafte Standortentscheidung münden.

### *Maßnahmebündel A 4: Studienabbrecherquote reduzieren*

Angesichts mittel- und langfristig deutlich zurückgehender Studierendenzahlen insbesondere in den für die Unternehmen des Städtedreiecks wichtigen MINT-Bereichen geht erhebliches Fachkräftepotenzial verloren. Diese Entwicklung darf sich nicht aufgrund einer hohen Abbrecherquote verschärfen. Es sind daher geeignete Instrumente einzusetzen, die positiv auf die unterschiedlichen Abbrechermotive einwirken.

## **Handlungsfeld B: Verbleib älterer Fachkräfte im Arbeitsprozess fördern**

Eines der Hauptmerkmale des demografischen Wandels allgemein ist der zunehmende Anteil älterer Menschen, der sich insbesondere aus einem drastischen Rückgang der Kinderzahlen ergibt. Dieser Rückgang ist, resultierend aus einer starken Abwanderung von Familien insbesondere in den achtziger und neunziger Jahren im Bergischen Städtedreieck besonders stark ausgeprägt. Damit gehen die arbeitsmarktpolitischen Spielräume, auf den Einsatz älterer Arbeitnehmer gänzlich zu verzichten oder sie gar vorzeitig aus dem Arbeitsprozess zu entlassen, künftig gegen null. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der reinen Arbeitskraft, sondern zudem hinsichtlich des Potenzials hoher beruflicher Erfahrung und systembezogenen Wissens. Unternehmen müssen mithin dazu bewegt werden, ältere Arbeitnehmer bei ihren Personalplanungen systematisch in den Fokus zu nehmen. Gleichzeitig bedarf es weiterer Anstrengungen, um ältere Arbeitskräfte körperlich fit und auf dem neuesten Stand der technologischen Entwicklungen zu halten.

### *Maßnahmebündel B 1: Bedarfsbezogene Qualifizierung älterer Arbeitskräfte*

Insbesondere in technisch geprägten Produktionsprozessen ist technologisches know-how schnell veraltet. Ziel muss es sein, nicht nur spezifische, auf ältere Arbeitskräfte bezogene Qualifizierungsinstrumente anzubieten, sondern zudem auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite das Verständnis und die Bereitschaft für die Notwendigkeit entsprechender Aktivitäten zu erhöhen.

### *Maßnahmebündel B 2: Gesundheitsförderung verbessern*

Vor allem der hohe Anteil industrieller Arbeitsplätze im Städtedreieck erfordert geeignete Maßnahmen zum Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit. Aber auch in anderen Branchen nimmt die physische und psychische Belastung zu. Mit zunehmendem Interesse an einem langfristigen Verbleib älterer Arbeitnehmer im Arbeitsprozess steigt damit auch die Verantwortung für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Hierfür muss verstärkt geworben und dies muss zugleich fachlich unterstützt werden.

### *Maßnahmebündel B 3: Sicherung des berufsbezogenen know-hows*

Ältere Arbeitnehmer verfügen, zumal wenn sie bereits seit längerer Zeit in einem Unternehmen beschäftigt sind, nicht nur über viel Berufserfahrung, sondern auch über ein hohes Maß an systembezogenen know-how. Dies gilt es, durch geeignete Instrumente für die Unternehmensentwicklung zu sichern, etwa durch die systematische Weitergabe an nachfolgende Fach- und Führungskräfte.

## **Handlungsfeld C: Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale aktivieren**

Unter den Bedingungen aktueller und zukünftiger Probleme bei der Fachkräfteversorgung und der Prämisse einer vorrangigen Nutzung endogener Potenziale, d.h. der Suche nach einer prioritären Lösung vor Ort, müssen die Anstrengungen zur Aktivierung ungenutzter Arbeitskräftepotenziale intensiviert werden. Das bezieht sich zuvorderst auf die Bevölkerungsgruppen Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch auf Arbeitslose. Angesichts eines überdurchschnittlichen Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund sowie einer ebenfalls überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit mit einem erheblichen Anteil von Langzeitarbeitslosen sind die Chancen, die sich hieraus für die Fachkräfteversorgung im Bergischen Städtedreieck ergeben, besonders hoch.

### *Maßnahmebündel C 1: Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen*

Die in der Regel klientelorientierten Instrumente zur (Re-)Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt sollen ergänzt werden durch Programme, die sich vor allem auf die gezielte Versorgung von erweiterungs- und ansiedlungswilligen Unternehmen erstrecken. Teilweise bedarf es insbesondere im Falle von Langzeitarbeitslosen spezifischer Zugänge, die zunächst die Arbeitsfähigkeit wieder herstellen. Die in diesem Zusammenhang einzusetzenden Maßnahmen sollen sich daher durch eine Betonung der Arbeitskräfteversorgung in kleineren räumlichen Zusammenhängen und bestehenden sozialen Netzwerken auszeichnen.

### *Maßnahmebündel C 2: Erschließung und Qualifizierung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund*

Im Falle von Menschen mit Migrationshintergrund liegen die Maßnahmeschwerpunkte nicht nur in einer bedarfsbezogenen Qualifizierung, sondern zugleich in einer Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung insgesamt. Das umfasst die Vermittlung von Basisqualifikationen wie Sprachkenntnissen ebenso wie Initiativen zur Verbesserung der grundsätzlichen Bereitschaft und des Verständnisses für die Anforderungen der Unternehmen.

### *Maßnahmebündel C 3: Erwerbsquote durch Qualifizierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen*

Für die Erwerbsbeteiligung von jungen Eltern stehen in der Regel die Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Die zentralen Ansatzpunkte sind familienorientierte Serviceleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation sowie Netzwerke und Mentoringsysteme. Darüber hinaus wird die Zahl pflegebedürftiger Familienangehörige steigen, so dass auch hier Instrumente zur Vereinbarkeit entwickelt werden müssen.

### 3.3 Beispielhafte Projektansätze

Die arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region sind mit diesem Handlungsplan aufgerufen, sich an der Umsetzung des Handlungsplanes zu beteiligen und mit ihren Projektideen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele der einzelnen Handlungsfelder zu leisten. Dies gilt nicht nur für die einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Akteure, die sich an der Entwicklung der Grundlagen für diesen Handlungsplan beteiligt haben, sondern darüber hinaus auch für die Zielgruppe der Unternehmen selbst.

Zum Zeitpunkt der Einreichung des Handlungsplans liegen bereits einzelne Projektideen vor, die an dieser Stelle insbesondere anhand der Angaben zu

- dem Projektträger,
- dem Inhalt der Projektidee,
- dem Beitrag zur Erreichung der aus dem Handlungsplan abgeleiteten spezifischen Programmzielen sowie
- einer ersten Einschätzung bezüglich der Projektlaufzeit und des Projektbudgets.

beispielhaft skizziert werden sollen. Diese Projektideen sind noch nicht als abschließende Projektauswahl zu werten, sondern müssen durch die Beratungs- und Entscheidungsstrukturen der Region (siehe Kapitel 4) noch abgestimmt werden.

Eine übergreifende Wirkung und damit wichtige Vorreiterfunktion hinsichtlich der Programmumsetzung hat vor allem das Handlungsfeld Q (Bedarfsbezogene Fachkräfteversorgung organisieren).

#### **Projektidee: Bedarfsbezogene Fachkräfteversorgung organisieren**

Die Organisation der bedarfsbezogenen Fachkräfteversorgung ist das übergeordnete Ziel und von prioritärer Bedeutung, weil es hilft, den Umsetzungsprozess zu steuern. Zur Zielerreichung sind drei Projekt-Schritte notwendig, die den Prozess anschieben und gestalten. Im Folgenden wird eine kurze Übersicht über die Projektideen gegeben und dargestellt, welche Finanzierung mit den Aktivitäten verbunden ist.

#### **Projektträger:**

Bergisches Fachkräftebündnis

#### **Kurzbeschreibungen der Idee**

##### *Sensibilisierungskampagne*

Die bedarfsbezogene Fachkräfteversorgung kann nur in Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen gelingen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass vor allem die kleinen Betriebe noch kein bewusstes Verständnis für die arbeitsmarktrelevanten Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, haben. Diese fehlende Wahrnehmung erschwert es, die Unternehmen für nachhaltige Projekte zu gewinnen. Deshalb wird es im ersten Schritt erforderlich sein, die Unternehmer/innen für die Problematik zu sensibilisieren und aufzuzeigen, wie das Personalmanagement der Zukunft gestaltet werden sollte.

Im Rahmen einer Kommunikationskampagne, die die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen erfasst und vor allem ihre Sprache spricht, werden die Unternehmen kontaktiert und mit dem Thema konfrontiert. Möglich ist auch die Entwicklung eines einfachen Instruments, welches die Folgen des demografischen Wandel für das einzelne Unternehmen aufzeigt und den/die Unternehmer/in spielerisch auf die Herausforderungen aufmerksam macht. Es sind verschiedene Kommunikationsformen denkbar (Informationsveranstaltung, Einzeltermine, Email, Flyer, Messebesuche usw.),

### *Arbeitsmarkttransparenz*

Nach einer erfolgreichen Sensibilisierungskampagne, die die Unternehmensseite auf die Thematik aufmerksam macht, muss auch für die Seite der Fachkräfte eine Arbeitsmarkttransparenz geschaffen werden. Die Region verfügt bereits über vielfältige Projekte (wie beispielsweise den Ausbildungsatlas der IHK oder planet-berufe.de von der Agentur für Arbeit), die die Berufe und Arbeitgeber im Bergischen Städtedreieck darstellen. Es gibt jedoch keinen Ansatz, der all diese Maßnahmen miteinander verknüpft und möglicherweise Synergien erzielt. Demzufolge werden in diesem Projektschritt zunächst alle aktuellen Aktivitäten gesammelt, strukturiert und beispielsweise im Rahmen eines neuen Webauftritts vernetzt dargestellt.

### *Dialogorientiertes Fachkräftemonitoring*

Nachdem die Schritte Sensibilisierung und Transparenz angegangen sind, müssen auch konkrete Daten aufbereitet werden und im Dialog mit den Unternehmen vermittelt werden. Die Ermittlung des Fachkräftebedarfes wird zukünftig für die bergischen Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Nur mit fundierten und situationsbezogenen Information über die zukünftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs können Unternehmen – in Abgleich mit ihren individuellen Zielen – Erfolgsstrategien festlegen!

Jede konkrete und vor allem wirksame Maßnahme zur Fachkräftesicherung setzt Kenntnis der tatsächlichen Bedarfe an aktuellen und künftigen Fachkräften voraus. Die Grundlagen für diese Kenntnis bilden die vielfältigen Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit, aber auch anderer Akteure. So hat die IHK einen Fachkräftemonitor entwickelt. Die Daten des Fachkräftemonitors werden jährlich aktualisiert und mit den Ergebnissen den erhobenen Direktdaten aus der Konjunkturbefragung angereichert. Dadurch sind nicht nur „trockene Daten“ Gegenstand der Prognose, sondern die ganz konkreten Einschätzungen der Entwicklung durch praktische Experten – die Unternehmerinnen und Unternehmer in der Region.

1. **Schritt Analyse:** Die Akteure werden diese Erkenntnisquellen in geeigneter Form zusammenführen, um eine professionelle und aussagekräftige Grundlage für das weitere gemeinsame Handeln zu schaffen. Dieser regionale Fachkräftemonitor wird periodisch wiederkehrend erstellt und in geeigneter Weise [u.a. in Pressegesprächen] veröffentlicht.

Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass sich die Unternehmen durch allgemeine und selbst durch spezifische Öffentlichkeitsarbeit zu den vielfältigen Facetten aktueller und künftiger Fachkräftebedarfe nur zu einem geringen Teil erreichen lassen. Um deutlich mehr Unternehmen zu erreichen, ihre Sensibilität für die verschiedenen Fragestellungen zu wecken und vor allem ihre Lösungskompetenz zu entwickeln und zu fördern, bedarf es konkreter Ansprache. Vor diesem Hintergrund soll das Fachkräftemonitoring durch eine ausgeprägte Dialogorientierung ergänzt werden:

- Schritt Betroffenheit:** Die Akteure präsentieren nach Strukturmerkmalen ausgewählten Unternehmen mit Hilfe des Fachkräftemonitors vorbereitete Analysen und formulieren im Hinblick auf kritisch zu bewertende Perspektiven entsprechend zugespitzte Thesen. Ausdrückliches Ziel ist eine lebhaft, auch kontroverse Diskussion über den mehr oder weniger zeitnahen und konkreten Handlungsbedarf bei der Bewältigung des aufgezeigten Fachkräftebedarfs. Die Diskussion soll gleichzeitig dazu dienen, den Unternehmen ihre Verantwortung und ihre Verantwortlichkeit für eine zielgerichtete Bewältigung struktureller Fachkräftedefizite zu verdeutlichen und hierüber eine aktive Mitwirkung am nächsten Schritt zu erreichen.

Der Erfolg der Initiative wird maßgeblich davon bestimmt, wie viele Unternehmen verschiedenster Couleur sich an Lösungsmodellen zur Fachkräftesicherung beteiligen und mit welchem Engagement und in welcher Intensität diese Beteiligung erfolgt. Sofern sich nach einer überaus klaren und deutlichen Problemansprache [ siehe 2. Schritt ] Unternehmen für die Entwicklung von Lösungswegen begeistern, bedarf es konkreter Unterstützung und Begleitung, die wie folgt aussehen könnte:

- Schritt Chancen:** Die Akteure organisieren für die im Schritt 2 gewonnenen Unternehmen sog. Fachdialoge, die unter Einbeziehung des Sachverständs der Akteure selbst, aber auch der Kompetenz Dritter Lösungsansätze bietet, die das Unternehmen zugeschnitten auf seine Situation zu möglichst eigenverantwortlichem Handeln bei der Entwicklung eines eigenen Lösungsansatzes befähigt.

Alle drei Projekte (Sensibilisierungskampagne, Arbeitsmarkttransparenz und dialogorientiertes Fachkräftemonitoring) stellen gemeinsam ein integriertes Konzept dar, welches in der ersten Phase einen strukturierenden, gestaltenden und kommunikativen Charakter hat und in der zweiten Phase die faktische Organisation ermöglicht. In der Umsetzungsstruktur werden diese Tätigkeiten an einer Stelle koordiniert, so dass der Region ein einheitlicher Ansprechpartner zur Verfügung steht.

***Zuordnung der Projektidee zum regionalen Handlungsfeld / zu den Maßnahmebündeln:***

Handlungsfeld Q, Maßnahmebündel Q1, Q2, Q3

***Geschätzte Projektlaufzeit***

24 Monate

***Geschätztes Projektbudget***

Personalkosten: für die konzeptionell leitende Tätigkeit wird eine Stelle in Anlehnung an TVöD 13/1 kalkuliert: ca. 105.500 Euro/24 Monate

Sachkosten: Für die Umsetzung des Kommunikationskonzepts (z.B. Layout- und Druckkosten, Informationsveranstaltungen organisieren, Messen besuchen usw.): 100.000 Euro/24 Monate

## **Projektidee: Aufbruch am Arrenberg (Arbeitstitel)**

### **Projektträger**

Jobcenter Wuppertal

mit Kooperationsbeziehungen zu örtlichen Unternehmern und unternehmernahen Organisationen (z.B. „Aufbruch am Arrenberg“)

### **Kurzbeschreibung der Idee**

Im Quartier Elberfeld-Arrenberg soll ab 2012 auf Basis eines am Stadtteil orientierten beschäftigungspolitischen Konzeptes eine neue im Stadtteil verankerte Einrichtung in Kooperation mit der örtlichen Unternehmerschaft sowie sonstigen Institutionen und Beratungseinrichtungen entstehen. Das Quartier zeichnet sich durch eine vielfältige Wirtschaftsstruktur mit engagierten Unternehmer/innen aus, die zum größten Teil im Verein „Aufbruch am Arrenberg“ organisiert sind. Mit diesem Verein wurde die Projektidee entwickelt.

Zielgruppen des Projektes ist die Gruppe der Alleinerziehenden und die Gruppe der jüngeren Menschen (U-25) im Quartier unter dem Aspekt der Sicherung von Fachkräften. Die neue Einrichtung soll sich als Treffpunkt für Ausbildungs- und Arbeitssuchenden selbst, aber auch für Arbeitgeber/innen entwickeln, und der örtlichen Unternehmerschaft neue Wege der Ausbildung und Begleitung der Ausbildung sowie der Personalsuche incl. passgenauer Qualifizierung bieten.

Die Projektidee (inhaltl. Ausrichtung/räumliche Ausstattung) ist auf Basis ähnlicher Modellversuche in den Niederlanden entstanden. Mit den dort ansässigen Organisationen (u.a. Jobcenter Hertogenbosch, Träger in Rotterdam und Einthoven) findet ein regelmäßiger Austausch statt

### **Zuordnung der Projektidee zum regionalen Handlungsfeld / zu den Maßnahmebündeln:**

Handlungsfeld C, Maßnahmebündel C1

### **Geschätzte Projektlaufzeit**

Der Projektzeitraum ist auf mind. 24 Monate angelegt. Die Projektergebnisse werden ausgewertet. Hierzu findet z.Zt. ein Gespräch mit der Berg. Universität (Prof. Sünker) statt. Bei Erfolg soll das Projekt auf weitere Stadtteile ausgedehnt werden (Vohwinkel/Oberbarmen)

### **Geschätztes Projektbudget**

Die Investitionskosten (Sanierung eines Gebäudes) werden durch einen örtlichen Unternehmer sichergestellt. Nach ersten Schätzungen entstehen Personalkosten in Höhe von 200.000 Euro sowie Sachkosten in Höhe von 100.000 Euro (Mieten, Veranstaltungen, Ausstattung).

## **Projektidee: Ausbildungspatenschaften für Jugendliche**

### **Projektträger:**

Jobcenter Solingen (Partner werden noch angefragt)

### **Kurzbeschreibung der Idee**

Ausbildungspatenschaften für Jugendliche im SGBII-Bezug, insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund:

Durch das Projekt „Ausbildungspaten“ wird beabsichtigt, Jugendliche im SGB II Bezug in der Phase der Berufswahl und -orientierung durch den Einsatz ehrenamtlicher „Ausbildungspaten“ zu unterstützen. Erforderlich ist eine individuelle vertiefte Ansprache der Jugendlichen in ihrer aktuellen Lebens- und Motivationslage. Dabei werden Erfahrungen der Paten weitergegeben und beide profitieren vom gegenseitigen persönlichen Austausch. Es gilt dabei die Jugendlichen dort abzuholen, wo sie stehen und nachhaltig zu begleiten. Die Ausbildungspaten betreuen dabei immer nur einen Jugendlichen von der Berufsorientierung über die Bewerbungsphase und soweit erforderlich und gewünscht auch im weiteren Verlauf der Ausbildung. Angestrebt wird der Einsatz von 20 Ausbildungspaten in Solingen. Es gilt dabei über die regionalen Netzwerke berufserfahrene Paten/innen zu gewinnen, die bereit sind, persönliche und berufliche Erfahrungen in einer Vertrauensbeziehung, zeitlich befristet an einen ihnen anvertrauten Jugendlichen weiterzugeben. Eine zentrale Koordinierungsstelle im Jugendjobcenter schafft und pflegt die Verbindungen zwischen geworbenen Paten, Schulen, Jugendlichen, Eltern, Betreuer/innen und Unternehmen. Die Gewinnung von Ausbildungspaten erfolgt durch Informationsveranstaltungen / Öffentlichkeitsarbeit und Ansprache von interessierten Bürgern in Vereinen, Verbänden, Kirchen, Parteien, Schulpflegschaften. Die Ansprache der Jugendlichen erfolgt durch Beratungsfachkräfte im Jugendjobcenter, Lehrer/innen und Sozialbetreuer/innen. Darüber hinaus werden die Paten umfangreich geschult und angeleitet in den Bereichen interkulturelle Kompetenzen (Jugendkultur, Migrationshintergrund). Das Projekt soll durch intensive Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden.

### **Zuordnung der Projektidee zum regionalen Handlungsfeld / zu den Maßnahmebündeln:**

Handlungsfeld A, Maßnahmebündel A3 und Handlungsfeld C, Maßnahmebündel C2

### **Geschätzte Projektlaufzeit:**

12 Monate

### **Geschätztes Projektbudget**

Gesamtkosten: 60.000 Euro

## Projektidee: Erfolgsquadrat

### **Projektträger** (Kooperation):

Agentur für Arbeit Solingen, Jobcenter Remscheid, Kreishandwerkerschaft Remscheid, Kreishandwerkerschaft Solingen, Einzelhandelsverband, Hotel- und Gastronomieverband, Berufskollegs Remscheid, Berufskollegs Solingen

### **Kurzbeschreibung der Idee**

Projekt zur Sicherung der betrieblichen Fachkräftesituation durch Verbesserung der betrieblichen Integrationschancen Jugendlicher mit Vermittlungshemmnissen im Rahmen betrieblicher Ausbildungsvorbereitung

- Verstärkte Nutzung der Möglichkeiten der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung durch Einstiegsqualifizierungen EQ
- Steigerung der Erfolgchancen EQ mit Übergang in betriebliche Ausbildung durch gemeinsame individuelle Vorauswahl der Teilnehmer durch beteiligte Betriebe und Berufsberatung
- Erhöhung der Verbindlichkeit durch enge Verzahnung der Beteiligten
- Sicherung der Übergänge durch zusätzliche Nutzung der Angebote „Berufseinstiegsbegleitung“ und „abH“
- Verbesserung der Übernahmekancen (gegenüber BaE) an der zweiten Schwelle durch erhöhte Klebeeffekte

Erfolgserwartung: Insgesamt 60 EQ mit anschließendem Übergang in betriebliche Ausbildung in Solingen und Remscheid. Davon jeweils mindestens 5020 erfolgreiche Berufsabschlussprüfungen im ersten Anlauf

### **Zuordnung der Projektidee zum regionalen Handlungsfeld / zu den Maßnahmebündeln**

Handlungsfeld C, Maßnahmebündel C1: Qualifizierung von Arbeitslosen

### **Geschätzte Projektlaufzeit**

24 Monate (1. Umlauf 01.10.2012 – 30.09.2013, 2. Umlauf 01.10.2013 – 30.09.2014)

### **Geschätztes Projektbudget**

Gesamtkosten: 1.065.600,00 Euro über 24 Monate

- Vergütung für die Teilnahme 392,00 € monatlich = 23.520,00 Euro monatlich = 282.240,00 Euro Jahreskosten
- Pauschalierter Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 110,00 Euro monatlich = 6.600,00 Euro monatlich = 79.200,00 Euro Jahreskosten
- Zuschuss an Arbeitgeber für Mehraufwand 150,00 Euro monatlich = 9.000,00 Euro monatlich = 126.720,00 Euro Jahreskosten

Davon Finanzierung durch AA Solingen: 532.800,00 Euro

- Zuschuss zur Vergütung für die Teilnahme bis zu einer Höhe von 216,00 Euro monatlich = 15.600,00 Euro monatlich = 187.200,00
- Anteil am pauschalierten Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 110,00 Euro monatlich = 6.600,00 Euro monatlich = 79.200,00 Euro Jahreskosten

Über den regulären Aufgabenrahmen der Kooperationspartner hinausgehende personale Dienstleistungen werden von diesen ohne Aufwandsentschädigung erbracht.

### **Projektidee: Ausbildungsvorbereitungsjahr in Anlehnung an den TV FAF**

#### ***Projektträger:***

Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie gGmbH (BZI)

In Kooperation mit bergischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, dem Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung, der Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid, der Agentur für Arbeit Solingen / Remscheid, dem Jobcenter Remscheid, allen Remscheider Hauptschulen und dem Berufskolleg Technik Remscheid.

#### ***Kurzbeschreibung der Idee***

Ausbildungsvorbereitungsjahr in Anlehnung an den TV FAF als verbindliches Bindeglied zwischen Schule und betrieblicher Ausbildung:

Das Übergangssystem Schule / Beruf ist durch zwei zentrale Problematiken gekennzeichnet:

1. Insbesondere Hauptschüler werden nicht unmittelbar im Anschluss an den Hauptschulabschluss in das duale Ausbildungssystem aufgenommen, weil es an den erforderlichen Basisqualifikationen und ausbildungsrelevanten persönlichen Merkmalen fehlt. Mit schulischen Warteschleifen gehen viele dieser Schüler für das duale Ausbildungssystem verloren.

2. Betrieben fehlt es an ausbildungsfähigen Jugendlichen, Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Die Leistungs-, Innovations- und Entwicklungsfähigkeit von Unternehmen wird hierdurch behindert und reduziert. Offensichtlich lässt sich aus dem qualitativen Potenzial an Schülern der quantitative Ausbildungsbedarf der Industrieunternehmen nicht mehr abdecken.

Aktuelle Berufsorientierungsprogramme schaffen keine verbindlichen Übernahmen in die betriebliche Ausbildung. Es fehlt an einem Instrument, das als Bindeglied zwischen Schule und Ausbildung fungiert, die Entwicklung hin auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung ermöglicht und im Anschluss daran verbindliche Übernahmen sicherstellt. Der Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie NRW formuliert klare Entwicklungskriterien hinsichtlich der fachlichen Kompetenzen und des Arbeits- und Sozialverhaltens, die bei Erfüllung im Anschluss an das Ausbildungsvorbereitungsjahr die Übernahme des Ausbildungsinteressenten in eine betriebliche Ausbildung garantiert. Dieses Instrument hat damit einen pädagogischen Wert und könnte als Bindeglied zwischen Schule und Ausbildung zielgerichtet eingesetzt werden. Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie nutzen dieses Instrument jedoch bislang kaum und es bedarf auch der

intensiven Kooperation mit den Hauptschulen, um eine Haltungsänderung bei den Schülern zu generieren, die dazu führt, dass sich diese gegen eine schulische Warteschleife und für die Teilnahme am Ausbildungsvorbereitungsjahr entscheiden. Zudem muss die Beschulung, die individuelle Förderung und auch die sozialpädagogische Unterstützung der Teilnehmenden organisiert werden.

Das Projekt wird als verbindliches Bindeglied zwischen Schule und betrieblicher Ausbildung als Innovationspilot eingesetzt, indem das Ausbildungsvorbereitungsjahr im Rahmen einer Kooperationsklasse, die sich aus allen Interessenten an einer gewerblich-technischen Ausbildung der Remscheid Hauptschulen speist, am Berufskolleg Technik Remscheid mit dem letzten Hauptschuljahr 10 A kombiniert wird. Hierdurch werden die Schüler noch während der Vollzeitschulpflicht in die betriebliche Praxis übernommen und absolvieren ihren Hauptschulabschluss durch den Berufschulbesuch an zwei Tagen in der Woche in der speziellen Kooperationsklasse. Am Ende des Jahres ist der Hauptschulabschluss geschafft und die Übernahme in eine betriebliche Ausbildung garantiert.

Im Anschluss an die Modellphase soll die Projektfinanzierung über die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie erfolgen und das Projekt so nachhaltig abgesichert werden.

Das Projekt

- erschließt Ausbildungspotenziale für Bergische Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie
- schafft verbindliche Übernahmen von der Schule in die betriebliche Ausbildung
- eliminiert schulische Warteschleifen
- entwickelt Hauptschüler hin zu den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung
- stellt Ausbildungspotenziale früher zur Verfügung
- schafft ein effizientes und funktionales Netzwerk im Übergangsmanagement Schule / Beruf

***Zuordnung der Projektidee zum regionalen Handlungsfeld / zu den Maßnahmebündeln:***

Handlungsfeld A, Maßnahmebündel A 3

***Geschätzte Projektlaufzeit:***

24 Monate

***Geschätztes Projektbudget:***

925.707,96 € bei 20 Teilnehmerplätzen und 24 Monaten Gesamtlaufzeit

### 3.4 Beitrag des Handlungsplans zur Erreichung der Ziel 2-Kriterien

Der vorliegende Handlungsplan orientiert sich an die Zielgruppe der kleinen und mittelständischen Unternehmen und zielt mit allen Aktivitäten auf eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen ab. Zur Erreichung dieses Ziels werden gemeinsam mit Unternehmen sowie wirtschaftsnahen Institutionen und Vertretungsorganen neue Instrumente und Methoden entwickelt. Die neuen Herausforderungen, die spezifischen Strukturmerkmale des Bergischen Städtedreiecks und das Erfordernis zur Entwicklung innovativer Konzepte bedarf der Anschubfinanzierung im Rahmen dieses Förderprogramms.

#### *Allgemeines Kriterium: Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit*

Das Konzept zur Fachkräftesicherung im Bergischen Städtedreieck ist auf die Anforderungen kleiner und mittelständischer Unternehmen zugeschnitten. Diese weisen im zunehmenden Wettbewerb um den knapper werdenden Produktionsfaktor „qualifizierte Beschäftigte“ gegenüber größeren Unternehmen spezifische Nachteile auf. Überdies bestehen durch die besondere Betroffenheit der Region hinsichtlich der strukturellen Konsequenzen des demografischen Wandels räumlich determinierte Defizite, die zu einer Schlechterstellung der heimischen Wirtschaft im Landes-, Bundes- und EU-Vergleich führen. Durch den geplanten Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Rahmen des Konzepts zur Fachkräftesicherung sollen diese Defizite ausgeglichen werden. Sie tragen dazu bei, dass durch Probleme in der Stellenbesetzung entstehende Wachstumshemmnisse vermieden werden.

#### *Allgemeines Kriterium: Steigerung der Innovationsfähigkeit*

Der Erhalt und der Ausbau der betrieblichen Innovationsfähigkeit als Basis für eine erfolgreiche Marktpositionierung und damit einer langfristigen Stabilisierung der Beschäftigungssituation kann den Unternehmen nur mit qualifiziertem Personal gelingen. Dies gilt insbesondere für exportorientierte Schlüsselbranchen, wie beispielsweise den Maschinen- und Fahrzeugbau – einen wichtigen Wachstumsmotor des Bergischen Städtedreiecks. Das Bestreben, Schul- und Studienabsolventen mit hohem Qualifikationspotenzial an die Region und ihre Unternehmen zu binden ist in diesem Zusammenhang ein ebenso bedeutsamer strategischer Baustein wie die Sicherung der know-how-Träger unter den älteren Arbeitnehmern. Eine enge Zusammenarbeit mit der Bergischen Universität bei der Umsetzung des Maßnahmenprogramms sichert die Nutzung des in der Region generierten und vorhandenen Wissens als Basis erfolgreicher Innovationsprozesse.

#### *Allgemeines Kriterium: Beachtung des Prinzips der Chancengleichheit*

Das Konzept richtet mit dem Handlungsfeld der Aktivierung der Arbeitskräftereserve einen expliziten Fokus auf die Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen für Frauen. Ziel ist es, nicht nur allgemein die Chancen von Frauen für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung zu verbessern, sondern ihre Potenziale auch für technische Berufszweige systematisch zu aktivieren. Alle allgemeinen und die weiteren spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung wenden sich darüber hinaus an Frauen und Männer gleichermaßen. Im Rahmen des Personal- und Sachmitteleinsatzes zur Umsetzung des Konzepts findet der Grundsatz der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern konsequent Anwendung.

*Programmspezifisches Kriterium: Qualitative und quantitative Verbesserung des Fachkräfteangebots für die regionale Wirtschaft*

Die Handlungsfelder der regionalen Strategie sind allesamt explizit auf die Verbesserung des Fachkräfteangebotes ausgerichtet: Mit Maßnahmen im Handlungsfeld A wird dabei vor allem eine Verbesserung des quantitativen Fachkräfteangebotes angestrebt; überdies geht es aber zugleich um eine gezielte und damit bedarfsbezogene (An-) Werbung für Fachkräfte. Auch die Handlungsfelder B und C zielen durch die Ermöglichung eines längeren Verbleibs im Arbeitsprozess sowie die Erschließung von Arbeitskräfte reserven auf eine Erhöhung der Erwerbsquoten und damit des quantitativen Angebotes. Hier stehen jedoch Instrumente zur bedarfsgerechten Qualifizierung im Vordergrund, die strukturelle Vorteile in der Versorgung der Unternehmen erbringen sollen. Einen entscheidenden qualitativen Beitrag durch ein verbessertes regionales Matching soll insbesondere das Querschnittsfeld (Q) leisten.

*Programmspezifisches Kriterium: Ausschöpfung von Fachkräftepotenzialen durch Formen der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sowie Organisationsstrukturen und -abläufe im Betrieb*

Mit der im Handlungsplan beabsichtigten stärkeren Bindung von qualifizierten Arbeitskräften an die Unternehmen und damit an die Region (Handlungsfeld A) sowie der Förderung des Verbleibs älterer Arbeitnehmer im Arbeitsprozess (Handlungsfeld B), unter anderem mit Hilfe von bedarfsgerechten Qualifizierungsinitiativen, wird dem Ziel einer verbesserten Ausschöpfung von Fachkräftepotenzialen durch Verhinderung von qualifikationsbedingten Freisetzungen systematisch entgegengewirkt.

*Programmspezifisches Kriterium: Aufschluss spezifischer Zielgruppen, deren Potentiale in höherem Maße zur Stärkung der Fachkräftebasis der regionalen Wirtschaft genutzt werden sollten*

Der Handlungsplan setzt insgesamt auf eine Verbesserung der Fachkräfteversorgung durch die Ausschöpfung der regionalen Potenziale. Dazu bedarf es Maßnahmen, um die Erwerbsbeteiligung einzelner Bevölkerungsgruppen gezielt zu erhöhen. Hierauf ist vor allem das Handlungsfeld C ausgerichtet. Es sieht eine Erschließung der regionalen Arbeitskräfte reserven insbesondere bei Frauen bzw. jungen Eltern, Menschen mit Migrationshintergrund und Langzeitarbeitslosen vor.

*Programmspezifisches Kriterium: Beitrag des geplanten Projektes zur mittel- und langfristigen Vorbeugung des absehbaren Fachkräftemangels in der Region*

Das Handlungsfeld Q umfasst drei übergreifende Maßnahmbündel mit Querschnittsfunktion, die einen Beitrag zur Sensibilisierung für die Herausforderungen und gleichzeitig zur Implementierung des Programmansatzes leisten sollen. Die geplanten Instrumente einer systematischen Marktbeobachtung können zudem die Transparenz hinsichtlich der neuen Herausforderungen sowohl auf Anbieter-, Nachfragerseite, als auch auf Seiten der (Weiter-) Bildungseinrichtungen deutlich verbessern helfen. Auf diese Weise werden bei allen Beteiligten Erkenntnisprozesse induziert, die mittel- und langfristig in sich selbst tragende Strukturen überführt werden sollen.

*Programmspezifisches Kriterium: Ergänzung zu den bereits vorhandenen Förderinstrumenten und Initiativen des Landes*

Die Programmorganisation in Kapitel 4 erläutert, wie die arbeits- und wirtschaftspolitischen Akteure im Rahmen dieser Initiative zusammen arbeiten werden, um Doppelstrukturen zu vermeiden bzw. sinnvolle Ergänzungen bereits bestehender Projekte zu erreichen.

*Programmspezifisches Kriterium: Übertragbarkeit der Projektergebnisse auf andere Regionen, Branchen, Unternehmen oder Kontexte (z.B. durch Aufgreifen von grundlegenden Herausforderungen unabhängig von Regionen und Branchen sowie der Unternehmensgröße)*

Mit der Entwicklung von Best-Practice-Instrumenten für kleine und mittelständische Unternehmen und den überregionalen Wissenstransfer durch gezielte Veranstaltungen oder überregionalen Kommunikationskampagnen ist eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Regionen oder Branchen gewährleistet.

*Programmspezifisches Kriterium: Innovationsgrad des Projektvorhabens für NRW (z.B. auch durch die Übertragung von Konzepten, Verfahren und Kommunikationswegen aus anderen Kontexten oder Regionen)*

Bereits der Handlungsplan an sich stellt in seiner konsequent auf die Fachkräftebedarfe ausgerichteten Strategie einen innovativen Ansatz dar. Er wird im zweiten Schritt durch Projekte hinterlegt, die ebenso neue Antworten auf die Herausforderungen geben müssen. Dies gilt in besonderer Weise für die fachkräftebezogene Erhöhung der regionalen Attraktivität im Rahmen des Handlungsfeldes A. Neu ist darüber hinaus die Struktur der Umsetzung, die eine umfassende Abstimmung der Projektzusammensetzung vorsieht und dabei mit dem Bergischen Fachkräftebündnis auf ein auch im interregionalen Vergleich innovatives Akteursnetzwerk zurückgreifen wird.

## 4 Umsetzungsstruktur und Programmorganisation

In diesem Kapitel werden die beteiligten Partner sowie die zukünftige Organisation der Umsetzung der Initiative zur Fachkräftesicherung im Bergischen Städtedreieck beschrieben. Dabei geht es vor allem um die Zusammenarbeit der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure und die Abstimmung im Rahmen der Projektanträge.

### 4.1 Beteiligte Partner

Die Institutionen, die sich an der Umsetzung des Programms beteiligen wollen, werden mit ihren spezifischen arbeitsmarktpolitischen Aufgaben und Kompetenzen im Folgenden in alphabetischer Reihenfolge kurz vorgestellt:

#### *Agenturen für Arbeit Wuppertal / Solingen-Remscheid*

Auf lokaler Ebene agiert die Bundesagentur für Arbeit als Agenturen für Arbeit. Die Hauptaufgaben sind Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarktberatung, Berufsberatung (für Jugendliche und Erwachsene) in Berufsinformationszentren, Arbeitsmarktbeobachtung sowie die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

#### *Arbeitgeberverband Remscheid und Umgebung e.V. (AGV)*

Über 240 kleine und mittelständische Betriebe wie auch große Unternehmen nutzen den Arbeitgeberverband von Remscheid und Umgebung e.V. als das Kompetenzzentrum in Sachen Arbeitsrecht, Sozialrecht und Arbeitswirtschaft. Gemeinsam mit der Vereinigung Bergischer Unternehmer (siehe unten) führt der AGV das Projekt „Praxisorientierter Einblick in gewerblich-technische Ausbildungsberufe“ durch.

#### *Bergische Entwicklungsagentur GmbH (BEA)*

Im Bergischen Städtedreieck wird die Arbeit an einem Zukunfts- und Strukturprogramm für die Region als zentrale Gemeinschaftsaufgabe von Städten, Wirtschaft und weiteren Partnern begriffen. Die zentralen Aufgaben sind die Entwicklung und Durchführung regional bedeutsamer Projekte, die Akquisition von Fördermitteln sowie die Positionierung und Profilierung der Region nach außen. Die Themenbereiche der BEA sind Wirtschaftsentwicklung, Standortmarketing & Tourismus und Regionalentwicklung. Die BEA ist Unterstützer und Dienstleister in der Region, der sich gemeinsam mit den vielen Akteuren für das Ziel eines starken Bergischen Städtedreiecks einsetzt.

#### *Bergische Universität Wuppertal (BUW)*

Die BUW bietet in sieben Fachbereichen eine fundierte universitäre Ausbildung für die kommenden Generationen an. Insbesondere vor dem Hintergrund des einsetzenden Fachkräftemangels hat der Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch sein Engagement in der Vernetzung zwischen Wirtschaft und Wissenschaft verstärkt. Die räumliche und inhaltliche Nähe zur Wirtschaft, der Ausbildung und der durch die Unternehmen kommunizierte Nachfrage nach Fachkräften ist von besonderer Bedeutung bei der Fachkräftesicherung.

### *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)*

Der DGB ist die größte Dachorganisation von Einzelgewerkschaften. Diese decken alle Branchen und Wirtschaftsbereiche ab. Der DGB versteht sich als Stimme der Gewerkschaften und Arbeitnehmer gegenüber politischen Entscheidungsträgern und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung werden die Interessen der Arbeitnehmer vertreten und kommuniziert.

### *Handwerkskammer Düsseldorf bzw. Kreishandwerkerschaften im Bergischen Städtedreieck*

Die Kreishandwerkerschaft ist der Zusammenschluss aller Handwerksinnungen im Städtedreieck. Analog zu den Aktivitäten der IHK hat die Kreishandwerkerschaft einen ebenso engen Draht zu den Mitgliedsbetrieben. Das Handwerk hat aufgrund des Strukturwandels das Thema Demografie seit geraumer Zeit auf der Agenda, denn der handwerkliche Nachwuchs nimmt seit Jahren bereits deutlich ab. Eine genaue Kenntnis des künftigen Fachkräftebedarfs erlangten die beteiligten Institutionen durch eine Umfrage der Mitgliedsunternehmen.

### *Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid (IHK)*

Die Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid vertritt die Interessen von rund 36.000 Unternehmen im Bergischen Städtedreieck. Über die Themenfelder Aus- und Weiterbildung berät die IHK die Mitgliedsbetriebe in ständigem Austausch untereinander.

### *Jobcenter Wuppertal, Solingen, Remscheid*

Die Jobcenter betreuen Arbeitslosengeld-II-Bezieher und koordinieren Aktivitäten zur Sicherung von Schul- und Berufsabschlüssen. Damit führen die Jobcenter die Zielgruppe an den Arbeitsmarkt heran oder erhöhen deren Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus besteht die Hauptaufgabe der Jobcenter in der Arbeitsvermittlung sowie der Ausbildung- und Qualifizierung.

### *Regionalagentur Remscheid, Solingen, Wuppertal*

Als Mittler zwischen Landesinitiativen, Europäischem Sozialfonds, den Unternehmen und den Akteuren für Wirtschaft, Arbeit, Soziales sowie der Stadt-/Regionalentwicklung in der Region initiiert, begleitet und unterstützt die Regionalagentur konkrete Projekte und bietet umfassende Beratungsleistungen. Auch bewertet sie Projektanträge im Bewilligungsverfahren. Die Regionalagentur vermittelt Kooperationen und ist Anlaufstelle für alle, die sich im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung engagieren. Sie bringt Politik und Verwaltung, Verbände, Institutionen, Träger von Aus- und Weiterbildung, Wirtschaftsförderer und Unternehmen an einen Tisch.

### *Stadtverwaltungen und Wirtschaftsförderungen der Städte Remscheid, Solingen und Wuppertal*

Die Städte und ihre lokalen Wirtschaftsförderungen sind weitgehend verantwortlich für die lokalen Arbeitsmarktstrukturen und den operativen Kontakt zu den örtlichen Unternehmen. Als größte Arbeitgeber haben sie zugleich ein Interesse an einer nachhaltig positiven Fachkräfteversorgung auch der öffentlichen Hand.

### *Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU)*

Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU) ist eine Dachorganisation, in der elf selbstständige Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zusammengefasst sind. Diese betreuen 700 Unternehmen mit ca. 70.000 Arbeitnehmern, zum Teil bundesweit, und vertreten unternehmerische Interessen und Positionen sowie informieren, beraten und vertreten die Mitgliedsunternehmen bedarfsorientiert und praxisgerecht. Das Verständnis für gewerblich-technische Ausbildungsberufe soll bei Schülern der Haupt-, Real- und Gesamtschulen vor der endgültigen Berufswahl mit verschiedenen Maßnahmen geweckt werden. Ein größtmöglicher Einblick in die Vielfalt der technischen Berufsmöglichkeiten sowie Mädchen auch für Berufe in der Technik zu begeistern, ist ein Hauptanliegen der VBU.

### *Quallianz e.V.*

Die Quallianz ist ein Zusammenschluss von Bildungsanbietern aus Wuppertal, Solingen und Remscheid, die am Standort gewachsen sind und regional Verantwortung übernehmen. Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den arbeitspolitischen Institutionen aktiv an der Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen regionalen Lern- und Bildungslandschaft zu arbeiten und diese strukturiert mit der regionalen Wirtschaft zu vernetzen.

## **4.2 Organisation der Zusammenarbeit**

Das Bergische Städtedreieck hat den steigenden Bedarf an Fachkräften und die drohenden Defizite bereits im Vorfeld der Landesinitiative erkannt. Im Lichte dieser Erkenntnis hat die Region erste Strukturen einer Zusammenarbeit der wichtigsten wirtschaftsnahen Arbeitsmarktakteure geschaffen, um einen neuen, defizitorientierten Handlungsansatz zu entwickeln und damit dem Problem systematisch entgegenzuwirken. Es handelt sich dabei um das zu Beginn des Jahres gegründete Bergische Fachkräftebündnis. Der Initiative gehören die Agenturen für Arbeit Solingen-Remscheid und Wuppertal, die Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid, die Kreishandwerkerschaften, der Vereinigung der Bergischen Unternehmerverbände, dem Arbeitgeberverband von Remscheid und Umgebung, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bergischen Universität sowie die Bergischen Entwicklungsagentur an. Das Fachkräftebündnis hat sich zum Ziel gesetzt, die verschiedenen Aktivitäten zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung zu bündeln, zu intensivieren und aufeinander abzustimmen.

## **BERGISCHES FACHKRÄFTE BÜNDNIS**

Die Initiative orientiert sich am unternehmerischen Fachkräftebedarf. Sie richtet sich damit vorwiegend an mittelständische Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie an Handwerksbetriebe. Die Zuführung passgenau ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dabei ebenso im Fokus wie ein verbesserter Überblick über die Qualifizierungsangebote der Weiterbildungsakteure im Städtedreieck. Zuvorderst sollen die Aktivitäten dazu beitragen, strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und damit brachliegende Arbeitskräfte reserven zu erschließen. Dazu trägt das Bergische Fachkräftebündnis zu einer Erhöhung der Transparenz

bezüglich der Möglichkeiten und Wege einer zielgenauen Fachkräfteentwicklung sowie einer Synchronisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote bei. Überschneidungen oder gar Redundanzen sollen auf diese Weise vermieden werden, um die Kapazitäten noch zielgenauer einsetzen zu können. Es handelt sich bei der Initiative um eine Holdingstruktur, unter deren Dach sich alle Aktivitäten auch anderer Akteure verzahnen können.

Mit dem Bergischen Fachkräftebündnis steht der Region ein wichtiges Netzwerk zur Verfügung, um die Maßnahmen im Rahmen des Handlungsplans zu koordinieren, die Aktivierung von Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren voranzutreiben und die Projekte fachlich zu begleiten. Im Rahmen der Umsetzung des Handlungsplans hat sich die Region daher entschlossen, auf diese Struktur zurückzugreifen.

Im Einzelnen wurde das folgende **Beratungs- und Entscheidungsverfahren** verabschiedet:

Der Handlungsplan wurde von Seiten des Lenkungskreises der Regionalagentur als regionale Strategie einstimmig beschlossen. Die fachliche Erarbeitung wurde dabei durch die Bergische Entwicklungsagentur vorgenommen. Diese wird daher als **Antragsteller und Netzwerktreiber** auch die weitere Umsetzung des Handlungsplans koordinieren. Damit ist gewährleistet, dass es sich um ein regional abgestimmtes Vorgehen handelt und zugleich dem Kriterium des wirtschaftsnahen Akteurs entsprochen werden kann. Sie arbeitet in der Umsetzung eng mit der Regionalagentur Bergisches Städtedreieck zusammen.

Die Region formuliert den Anspruch, hinsichtlich der im Rahmen der Programmumsetzung einzureichenden Projektauswahl im Vorfeld eine regionale, auf die Strategie des Handlungsplans gerichtete Abstimmung vorzunehmen. Dazu werden die Projekte einer sachlichen Prüfung unterzogen und vor allem ein Entscheidungsprozess im Fall eventueller Überschneidungen, Konkurrenzen und/oder Redundanzen vollzogen.

Der endgültige **Beschluss über die Projektauswahl** obliegt dem Lenkungskreis der Regionalagentur. Er stützt sich bei seiner Entscheidung jedoch auf die Kompetenzen und Strukturen der bestehenden Institutionen und Netzwerke. Das Bergische Fachkräftebündnis und die städtischen Jobcenter bilden dazu ein **Vorberatungsgremium**, das auf der Basis einer fachlichen Bewertung gegenüber dem Lenkungskreis eine Empfehlung abgibt. Zusätzlich prüfen die Bergische Entwicklungsagentur und die Regionalagentur die zur Einreichung vorgeschlagenen Projekte hinsichtlich ihrer Passgenauigkeit auf den Handlungsplan.

Damit gewährleistet die Region ein effektives, effizientes und zugleich faires und transparentes Verfahren zur Programmumsetzung.

## Anlagen

Letter of Intents der Projektpartner