

fachkräfte sichern

Fortschreibung des Handlungsplans der Märkischen Region

Fachkräfteinitiative des Landes NRW

An der Erstellung des Handlungsplans haben mitgewirkt:



IHK Südwestfälische
Industrie- und Handelskammer
zu Hagen



HANDWERKSKAMMER
SÜDWESTFALEN



agenturmark

verbinden. entwickeln. fördern.



Kreishandwerkerschaft Hagen. *Kompetenz-
und Dienstleistungszentrum des Handwerks*



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Hagen



KREISHANDWERKERSCHAFT
RUHR



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Iserlohn



Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis
verstehen | bündeln | handeln

jobcenter
Märkischer Kreis

MAV
Märkischer Arbeitgeberverband

jobcenter Hagen

TBS NRW

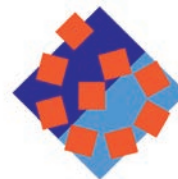
Jobcenter EN
Partner für Arbeit!
Ennepe-Ruhr-Kreis

DGB

HAGEN
agentur
Wirtschaftsförderung.
Stadtmarketing.
Tourismus.

HAGEN
Stadt der FernUniversität

AGENTUR
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSAGENTUR
ENNEPE-RUHR-GMBH



Ennepe-Ruhr-Kreis



Gesellschaft zur Wirtschafts- und
Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH

MÄRKISCHER KREIS

Handwerkskammer
Dortmund

Competentia NRW
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
MÄRKISCHE REGION

Impressum

agentur mark GmbH
Handwerkerstr. 11
58135 Hagen

Fon 0 23 31 / 4 88 78-0
Fax 0 23 31 / 4 88 78-20
info@agenturmark.de
www.agenturmark.de

Erstellung und Redaktion:
Regionalagentur der Märkischen Region

Märkische Region, Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Integriertes Denken für die Region	5
	Regio.NRW Südwestfalen	5
	Regio.NRW Metropole Ruhr	5
3	Strukturdaten im Überblick	7
	Bevölkerung.....	7
	Wirtschafts- und Branchenstruktur.....	7
	Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarkt	7
	Schulabgänger und Ausbildungsmarkt.....	8
4	Handlungsfelder der Märkischen Region	9
	4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften	10
	Berufsorientierung verbessern – Einstieg in Ausbildung erleichtern – das Übergangssystem reformieren	10
	Chancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern	11
	Die duale Ausbildung stärken – Hemmnisse abbauen – Ausbildungsengagement fördern.....	11
	Technikbildung fördern und Technikbegeisterung wecken	13
	Junge Talente und Hochqualifizierte in die Region holen	14
	Gewinnung von Nachwuchskräften: Handlungsbedarfe im Überblick.....	15
	4.2 Fachkräftebindung/ -entwicklung	15
	Demografische Risiken erkennen – Chancen nutzen: Personalentwicklung stärken und zukunftsorientiert gestalten	16
	Weiterbildung fördern – Angebote an Unternehmensbedarfe anpassen.....	17
	An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln – Nachqualifizierung ermöglichen – Anerkennung ausländischer Abschlüsse forcieren	18
	„Industrie 4.0“ – „Arbeit 4.0“ – Wirtschaft und Arbeit vor neuen Herausforderungen	20
	Fachkräftebindung /-entwicklung: Handlungsbedarfe im Überblick.....	21
	4.3 Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials	21
	Perspektiven für Erwerbslose schaffen – Integrationschancen verbessern	21
	Die Integration von Flüchtlingen und Zuwanderern meistern	22
	Wirtschaft und Arbeitswelt familienfreundlicher machen – Beschäftigung und Wiedereinstieg von Frauen fördern.....	23
	Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials: Handlungsbedarfe im Überblick.....	24
5	Anlagen	25

1 Einleitung

Gut qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl sichern die längerfristige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch die Zukunftsfähigkeit der Region. An dieser Ausgangslage hat sich seit der Vorlage des ersten Handlungsplans zur Fachkräftesicherung in der Märkischen Region im September 2011 nichts geändert. Die vorliegende aktualisierte Fassung des Handlungsplans knüpft hier an.

Auch die zentralen Handlungsfelder bei der Fachkräftesicherung sind geblieben, von der Nachwuchsförderung über die Entwicklung und Bindung von Fachkräften bis zur besseren Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen. Innerhalb der einzelnen Felder hat sich allerdings viel getan: Projekte wurden entwickelt und umgesetzt, Ansätze erprobt und Erfahrungen gesammelt. Manches hat sich bereits bewährt und etabliert. Zudem sind neue Herausforderungen und Aufgaben hinzugekommen, wie die Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen oder die Gestaltung von „Wirtschaft und Arbeit 4.0“.

Keinesfalls geändert hat sich die Komplexität und Vielfalt der Themen auf der Fachkräfteagenda. Deswegen war und bleibt es richtig, die vielfältigen Aktivitäten und Ansätze zur Fachkräftesicherung frühzeitig abzustimmen und zu bündeln. Der zu diesem Zweck im November 2011 von den Spitzen der Region gemeinsam mit den Partnern aus Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Bildung ins Leben gerufene Regionale Fachkräftepakt der Märkischen Region hat sich dabei sehr gut bewährt. Neue Partner wie das Kompetenzzentrum Frau und Beruf, die Kommunalen Koordinierungen oder die Kommunalen Integrationszentren sind in der Zwischenzeit dazugekommen.

Fachkräftesicherung ist zu allererst eine Anforderung an die Akteure vor Ort. Sie müssen ihre Ressourcen mobilisieren, ihre Stärken und Kompetenzen einbringen und gemeinsam ihren Beitrag leisten. Stellenwert und Umfang des Themas reichen allerdings weit über regionale Zuständigkeiten hinaus. Deswegen wird das Land Nordrhein-Westfalen auch in der Förderphase 2014 – 2020, wie bereits in den Vorjahren, die regionalen Anstrengungen zur Fachkräftesicherung unterstützen. Für Fachkräfteprojekte stehen dazu Mittel des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) bereit. Die regionalen Partner werden darüber beraten und entscheiden, in welchen Feldern Fachkräfteprojekte in der Region angeregt, unterstützt und als Förderantrag auf den Weg gebracht werden sollen. Sie werden dazu eng mit den zuständigen Ministerien, der Bezirksregierung und weiteren Landesstellen zusammenarbeiten.

Der vorliegende überarbeitete und mit den regionalen Partnern im Beirat Beschäftigungsfähigkeit & Moderne Arbeit abgestimmte Handlungsplan zur Fachkräftesicherung dient als eine Arbeitsgrundlage für solche Projekte, die dazu beitragen sollen, in Handlungsfeldern mit besonderer Dringlichkeit und mit besonderem Unterstützungsbedarf Lücken bei den regionalen Angeboten zur Fachkräftesicherung zu schließen. Interessierte Träger und Antragsteller müssen ihre Projektkonzepte auf den Handlungsplan beziehen.

Der Handlungsplan ist dementsprechend aufgebaut. Er bietet im ersten Teil einen knappen Überblick über wichtige Strukturmerkmale der Region. Die entsprechenden Daten sind im Anhang dokumentiert. Der anschließende Hauptteil ist nach Handlungsfeldern gegliedert. Ausgangsbedingungen werden ebenso beschrieben wie Strategien, Lösungsansätze und Projekterfahrungen aus der regionalen Zusammenarbeit zur Fachkräftesicherung. Handlungsbedarfe werden jeweils am Kapitelende zusammengefasst.

2 Integriertes Denken für die Region

Die Arbeitsmarktregion Märkische Region verbindet zwei Strukturregionen: Südwestfalen und das Ruhrgebiet. Die Stadt Hagen und der Ennepe-Ruhr-Kreis gehören zum Ruhrgebiet und damit zum Zuständigkeitsgebiet der Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH. Der Märkische Kreis ist Teil der ab 2007 neu geschaffenen Region Südwestfalen und wird über die Südwestfalen Agentur GmbH in Sachen Wirtschaftsförderung unterstützt.

Mit Blick auf die Wirtschafts- und Strukturförderung gibt es damit zwei Regio.NRW-Konzepte, die für die Umsetzung der Fachkräfteinitiative in der Märkischen Region zu beachten sind.

Regio.NRW Südwestfalen

Ausgehend von Stärken und Schwächen der Region sowie von aktuellen Trends abgeleiteten Chancen und Risiken formuliert das Regio.NRW-Konzept zwei wesentliche Oberziele, die Standortattraktivität der Region zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Region zu sichern.

Die SWOT-Analyse für Südwestfalen nimmt besonderen Bezug auf die Fachkräftethematik. Trotz der Stärken im Wirtschaftsbereich (Industriebranchenstruktur, eigentümergeführte KMU, anwendungsorientierte und wirtschaftsnahe Forschungseinrichtungen etc.) wird der Fachkräftemangel als deutliche Schwäche und beträchtliches Risiko für die Zukunft gesehen.

Einen Beitrag zur Erreichung der genannten Oberziele sollen fünf Projektideen für den Regio.NRW-Wettbewerb liefern:

1. Mittelstand 4.0 Südwestfalen (Transparenzoffensive)
2. Zukunftslabor Einzelhandel Südwestfalen 2020
3. Südwestfälische Qualitätsoffensive der Willkommenskultur
4. Innovationsmanagement in Südwestfalen
5. Kurorte in Südwestfalen: Gesundheitscampus „gesund.leben.lernen“

Regio.NRW Metropole Ruhr

Das oberste Entwicklungsziel des Regio.Ruhr ist die „Transformation zu einem zukunftsfähigen Industrie – und Dienstleistungsstandort“. Für den Regio.Ruhr werden zwei strategische Handlungsfelder definiert:

1. Ressourceneffizienz (Energie, Material, Fläche)
2. Industrieller Kern und Leitmärkte des Ruhrgebietes (u.a. Sicherung von Fachkräften auch durch Standortqualität als Einwanderungsregion, Verzahnung von Wirtschaft und Hochschule, Spezialisierung der Wirtschaftsstruktur).

Zur Fachkräftesicherung sind folgende Projekte im Rahmen des Regio.NRW angedacht:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Ruhr
- Erschließung internationaler Märkte durch ausländische Mitarbeiter - Erhöhung interkultureller Kompetenzen von KMU

2 Integriertes Denken für die Region

- Entwicklung des jungen Hochschulstandorts Hamm / Kreis Unna

Die integrierten Handlungskonzepte für den Regio.NRW machen deutlich, dass in beiden Regionen die Fachkräftesicherung, insbesondere auch eine Willkommenskultur für ausländische MitarbeiterInnen, auf der Tagesordnung steht.

Um die Wirkung regionaler Handlungsstrategien zu erhöhen, sollen Aktivitäten und Projektansätze unabhängig von ihrem jeweiligen Förderkontext stärker verknüpft werden. Die über Regio.NRW geförderten EFRE-Projekte zielen auf Strukturförderung ab. Sie bieten gute Voraussetzungen und Anknüpfungspunkte, arbeitspolitische Akzente zu ergänzen. Die Chancen einer solchen überregionalen Zusammenarbeit sollten bei der Entwicklung von Ansätzen zur Fachkräftesicherung in der Märkischen Region mit berücksichtigt werden.

3 Strukturdaten im Überblick

Die nachfolgende Zusammenstellung bietet einen kurzen Überblick über ausgewählte Indikatoren und Trends in den Bereichen Bevölkerung, Wirtschafts- und Branchenstruktur, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Schulabgänger und Ausbildung. Details und Quellen weisen die Tabellen im Anhang aus.

Bevölkerung

Die Bevölkerung der Märkischen Region hat sich von 1990 bis 2013 um 7,2 % auf 782.587 verringert (Spitzenwert: Hagen -13,3 %). Im gleichen Zeitraum ist die Bevölkerung in NRW um 3,0 % gewachsen.

Der prognostizierte **Bevölkerungsverlust bis zum Jahr 2030** führt insbesondere bei den unter **15-Jährigen** zu deutlichen Veränderungen. Im Vergleich zu 2013 wird mit einem Rückgang um 11.700 Personen (-11,4 %) gerechnet. Unterschiedliche Entwicklungen sind innerhalb der Region zu erwarten: Während im Ennepe-Ruhr-Kreis mit einem Zuwachs von 1,3 % zu rechnen ist, wird im Märkischen Kreis ein Verlust von 18 % und in Hagen um 7,1 % erwartet. Auch das **Erwerbspersonenpotenzial** (Altersgruppe 15 bis 65 J.) wird sich stark verringern. Wiederum sind die Teilgebiete unterschiedlich betroffen: Hagen: -11,1 %, Ennepe-Ruhr-Kreis - 13,5 %, Märkischer Kreis -23 %.

Der Anteil der **Menschen mit Migrationshintergrund** beträgt gut 25 % (NRW: gut 23 %). In Hagen ist der Anteil mit knapp 30 % (55.000 EW) am höchsten, insbesondere in der Altersgruppe der **unter 15-Jährigen** (44 % bzw. 10.000 EW). Im Ennepe-Ruhr-Kreis haben 22 % (70.000 EW) einen Migrationshintergrund, im Märkischen Kreis 26 % (110.000 EW). Auch hier ist jeweils der Anteil bei den unter 15-Jährigen am höchsten.

Wirtschafts- und Branchenstruktur

Knapp 45 % der rund 325.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im **produzierenden Gewerbe** (NRW: 28 %). Die Beschäftigung im **Dienstleistungssektor** liegt mit gut 55 % deutlich unter dem Landesniveau (71 %).

Branchenschwerpunkte liegen in den Traditionsbranchen Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie (rd. 105.000 Beschäftigte bzw. 32,2 %). Ein weiterer Schwerpunkt ist mit 49.000 Beschäftigten (15,1 %) das **Gesundheits- und Sozialwesen**.

Klein- und Kleinstbetriebe prägen die Märkische Region: Rund 88 % aller Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte, 97 % haben weniger als 50 Beschäftigte. Etwa 72 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im KMU-Sektor (NRW: knapp 68 %).

Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarkt

In der Märkischen Region sind derzeit rund 326.000 Personen **sozialversicherungspflichtig beschäftigt**. Der Anteil von **Frauen** liegt bei 43 % (NRW: 45 %). Der Anteil der **älteren Beschäftigten** (55 bis < 65 J.) beträgt 18 %. **Ohne Ausbildung** sind 28 %. Einen akademischen Abschluss haben knapp 10 % (NRW: 13 %).

Knapp 84.000 Personen (knapp 26 % der SVB) sind **geringfügig beschäftigt**, darunter rd. 63 % Frauen.

In der Region sind aktuell rund 36.000 Personen ohne Beschäftigung. Die regionale **Arbeitslosenquote** liegt bei 7,4 %, in Hagen bei 10,4 %, im Ennepe-Ruhr-Kreis bei 6,9 % und im Märkischen Kreis bei 6,5 % (NRW: 7,9 %). 74 % der Arbeitslosen werden im **SGB II** betreut.

3 Strukturdaten im Überblick

Der Anteil der **Langzeitarbeitslosen** an den Arbeitslosen beträgt 43,2 %.

Risikogruppen am Arbeitsmarkt sind gering qualifizierte Menschen, Ältere, Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund.

Schulabgänger und Ausbildungsmarkt

Die **Schulabgänger- und Ausbildungsbewerberzahlen** sinken in Folge des demografischen Wandels. Bis 2020 verliert die Region 22,2 % des Schulabgängerpotenzials von 2010.

Auf dem **Ausbildungsmarkt** spiegelt sich die demografische Entwicklung wider. Sinkende Bewerberzahlen treffen auf ein wachsendes Angebot an Ausbildungsstellen: Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2013 gab es 2015 einen Rückgang um 801 gemeldete Bewerber (- 9,3 %), im gleichen Zeitraum kamen 402 gemeldete Ausbildungsstellen hinzu (6,6 %). Zu den unversorgten Jugendlichen zählen 440 Personen (+ 35,4 %). Gleichzeitig konnten 293 **Ausbildungsplätze nicht besetzt** werden (4,5 %).

Der **Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen**, ein Indikator für die Selbsteinschätzung beruflicher Entwicklungschancen in der Region, ist in beiden Agenturbezirken negativ. HA: -0,7; IS: -2,9. NRW-weit ist dieser Wert mit 1,3 schwach positiv.

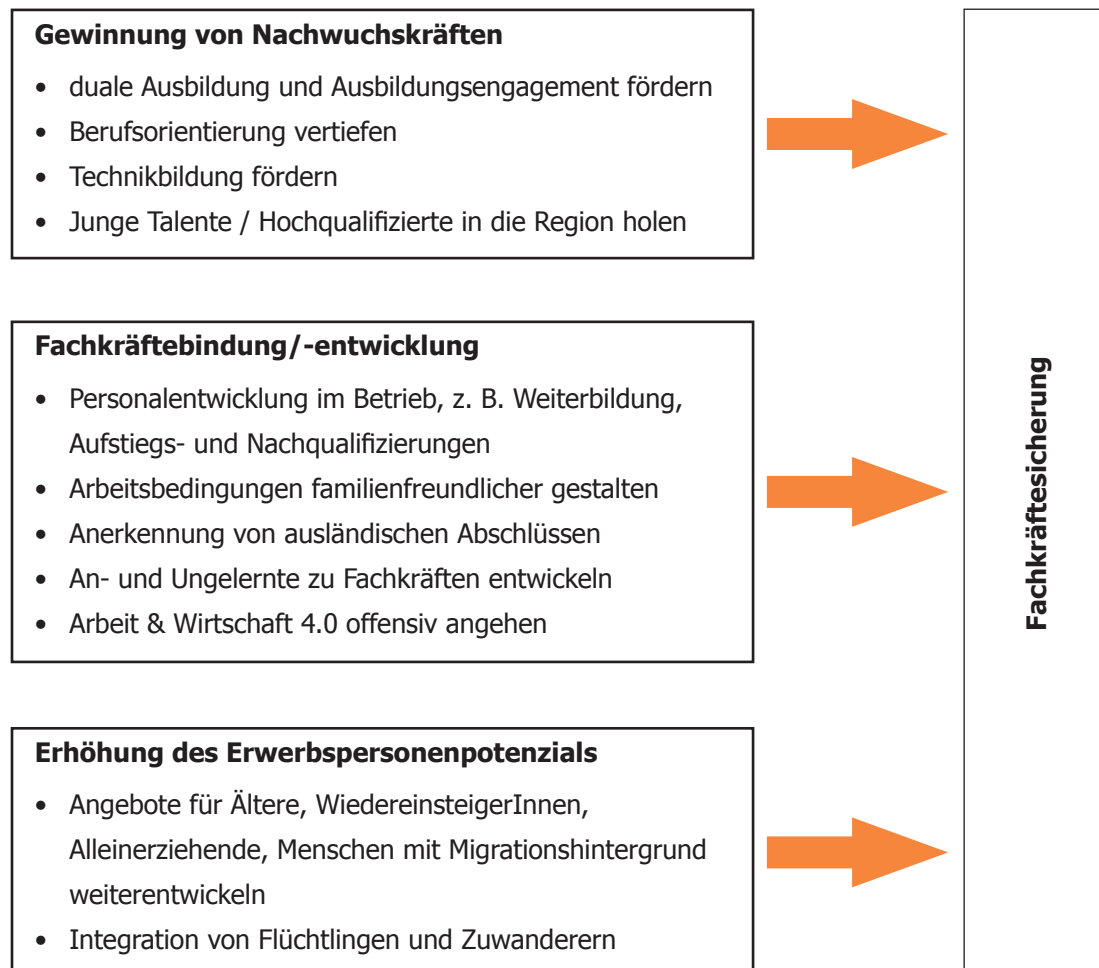
4 Handlungsfelder der Märkischen Region

Die Herausforderungen der Fachkräftesicherung in der Märkischen Region liegen in drei zentralen Handlungsfeldern:

1. Gewinnung von Nachwuchskräften
2. Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebindung
3. Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die wesentlichen Ansatzpunkte und zeigt einige wichtige Themenfelder auf.

Zentrale Handlungsfelder der Fachkräftesicherung in der Märkischen Region



4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

Die demografische Entwicklung in der Märkischen Region weist überdurchschnittliche Verluste in der Altersgruppe bis 15 Jahre auf. Der Rückgang weit über Landesdurchschnitt wird sich fortsetzen. Mit knapp 42 % der unter 15-Jährigen ist der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders hoch (NRW: 38 %). Es bleibt eine vordringliche Aufgabe, den Zugang von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu Bildung und Ausbildung zu verbessern.

Ein Indikator dafür, dass junge Menschen ihre Chancen bezüglich Ausbildung und Arbeit auf dem heimischen Arbeitsmarkt eher skeptisch einschätzen, ist der - entgegen dem Landestrend - in beiden Agenturbezirken weiterhin negative Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen.

Angesichts dieser Trends ist es wichtig, alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich auf ihr späteres Berufsleben vorzubereiten und, wo immer das erforderlich ist, frühzeitig und professionell zu unterstützen und wirksam zu fördern.

Die nachfolgende Zusammenfassung von regionalen Aktivitäten und Handlungsbedarfen bei der Nachwuchsgewinnung greift einige Themenschwerpunkte auf, die vor Ort bereits bearbeitet werden. Dabei geht es zum einen um die Reform des Übergangssystems und die Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Zum anderen geht es um die Themen Ausbildung, Aktivitäten zur Technikbildung und die Förderung junger Talente.

Berufsorientierung verbessern – Einstieg in Ausbildung erleichtern – das Übergangssystem reformieren

Erfolgreiche Wege in Ausbildung und Beruf sind ein zentraler Baustein der Fachkräftesicherung. Deswegen arbeitet die Region seit langem daran, ein systematisches, trägerübergreifendes Ausbildungs- und Übergangsmanagement aufzubauen. Dazu wurden anfangs insbesondere vielfältige Programme und Förderangebote von Bund, Land, Arbeitsagenturen, Stiftungen und anderen Institutionen intensiv genutzt.

Seit 2013 werden die Aktivitäten vor Ort über die aktive Mitwirkung an der landesweiten Reform des Übergangssystems Schule-Beruf gebündelt. Die vom Ausbildungskonsens NRW angestoßene Reform mit dem Titel „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) setzt bei der Gesamtverantwortung von Kommunen und Kreisen an. Sie umfasst vier Handlungsfelder:

- eine flächendeckende Berufs- und Studienorientierung in allen allgemeinbildenden Schulen ab Klasse 8;
- ein Übergangssystem mit klaren und schlanken Angebotsstrukturen;
- Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung und
- eine Kommunale Koordinierung für den Reformprozess bei den jeweils zuständigen Kommunen bzw. Kreisen.

Die Kommunalen Koordinierungen in der Märkischen Region sind bei der Agentur mark für den Bereich Hagen / Ennepe-Ruhr und beim Bildungsbüro des Märkischen Kreises angesiedelt. In einer Verantwortungsgemeinschaft regionaler Partner – Agenturen für Arbeit, Schulaufsicht, Kammern, Sozialpartner, Bildungsbüros, Bildungsträger und Bezirksregierung – stimmen die Kommunalen Koordinierungen Aktivitäten vor Ort ab. Die originären Zuständigkeiten der Partner bleiben dabei erhalten. Hauptziel ist es, die Vielfalt von Angeboten und Akteuren zu systematisieren und zu bündeln und die Angebote vor Ort zu koordinieren und weiter zu entwickeln.

Mit den Standardelementen „Potenzialanalyse“ und „Berufsfelderkundung“ werden vor Ort bereits wichtige Bausteine der Reform umgesetzt und genutzt. Daneben gibt es vielfältige

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

flankierende Angebote, z. B. sogenannte „ElternDays“ im Feld der Elternarbeit, regionale bzw. teilregionale Ausbildungsmessen zur Stärkung des Ausbildungsengagements, oder auch zielgruppenspezifische Angebote wie „startbahn_zukunft“ in Hagen. An allen Angeboten beteiligen sich auch Unternehmen.

Als Zwischenbilanz des bis 2018 geplanten Reformprozesses kann festgehalten werden, dass bereits heute viele Institutionen, Einrichtungen, Träger, Unternehmen und weitere Akteure mit ihrer Arbeit und Zusammenarbeit dazu beitragen, die Übergangsperspektiven von Kindern und Jugendlichen in der Region zu verbessern.

Als besondere Herausforderung zeichnet es sich derzeit ab, die große Zahl junger Flüchtlinge erfolgreich in die örtlichen Bildungssysteme zu integrieren und entsprechend angepasste Übergangsangebote zu entwickeln. Eine weitere Herausforderung ist die Weiterentwicklung von Steuerungsinstrumenten. Dazu werden derzeit erste Ansätze für ein „Bildungsmonitoring“ erarbeitet.

Chancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern

Es wurde darauf hingewiesen, dass der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund - auch ohne Anrechnung der Flüchtlinge - schon sehr hoch ist. Mit dem aktuellen Flüchtlingsstrom wächst diese Gruppe weiter an. Die Neugestaltung der Übergangssysteme vor Ort muss dieser Entwicklung Rechnung tragen. Besonders bei den Angeboten zur individuellen Förderung von Benachteiligten ist ein hohes Maß an Sensibilität gefordert. Kulturelle und religiöse Traditionen im Herkunftsmilieu müssen beachtet werden. Unverzichtbar ist die Beseitigung sprachlicher Barrieren.

Ein zunehmend wichtiger Partner sind die Kommunalen Integrationszentren, wenn es um die Belange von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte geht. Sie haben in allen drei Teilgebieten der Märkischen Region Ende 2012 ihre Arbeit aufgenommen (Grundlage: § 7 Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW, Februar 2012). Zu ihren Aufgaben zählt neben der Unterstützung einer interkulturellen Schulentwicklung auch die Mitwirkung an der Erarbeitung und Verbesserung von Übergangsangeboten. Die Kommunalen Integrationszentren arbeiten dazu eng mit allen an der Reform des Übergangssystems beteiligten Partnern zusammen.

Die Übergänge in Ausbildung sind bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund niedriger als in der Vergleichsgruppe. Hier setzt das Projekt „Starthelfende Ausbildungsmanagement“ an, mit dem IHKs und Handwerkskammern gezielte Unterstützung für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund anbieten. Mit teils muttersprachlichen Beratungsangeboten wird über die duale Ausbildung und mögliche Zugangswege (z. B. Einstiegsqualifizierung) informiert.

Um die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern, werden regionale Akteure unter anderem einschlägige Förderangebote des Bundes nutzen (z.B. Einrichtung von KAUSA-Servicestellen über das Bundesprogramm „Jobstarter“).

Die duale Ausbildung stärken – Hemmnisse abbauen – Ausbildungsengagement fördern

Wie bereits angesprochen ist die Stärkung der dualen Ausbildung ein zentraler Baustein der Reform des Übergangssystems. Angesichts der gewerblich-kleinindustriell geprägten Standortstrukturen ist diese Aufgabe vordringlich. Die gravierenden Herausforderungen am Ausbildungsmarkt machen sie allerdings auch besonders schwierig.

Nach Prognosen von IT.NRW gibt es in der Märkischen Region im Jahr 2015 knapp 7 % weniger Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen als 2010, und bis 2020 wird sich diese Entwicklung nochmals verschärfen (- 22,2 % gegenüber 2010). Das Potenzial für eine duale

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

Ausbildung verringert sich. Die aktuellen Bewerberzahlen vom September 2015 entsprechen bereits diesem Trend: Die Zahl der Ausbildungssuchenden hat sich seit 2013 um 801 auf 7.853 um gut 9 % verringert (NRW: - 4,2 %). Der Rückgang ist mit gut 12 % im Ennepe-Ruhr-Kreis am stärksten. Er liegt im Märkischen Kreis bei gut 8 % und in Hagen bei knapp 7 %. Klagen von Unternehmen, v. a. aus dem Märkischen Kreis, über gänzlich ausbleibende Bewerbungen sind deutliche Warnsignale.

Die Verknappung des Bewerberpotenzials wird befördert durch die Bevorzugung höherwertiger Schulabschlüsse, mit denen eher ein Studien- als ein Ausbildungswunsch einhergeht (Gymnasium: + 4,6 Prozentpunkte von 2010 bis 2015; Gesamtschule: + 2,6 Prozentpunkte).

Als Ausbildungsangebot sind 6.517 Plätze verfügbar, ein Plus von knapp 7 % gegenüber 2013. Einen Zuwachs gibt es insbesondere bei den außerbetrieblichen Angeboten. Aktuell stellen Betriebe gut 87 % der Ausbildungsplätze (2013: gut 90 %).

Noch gibt es mehr Ausbildungssuchende als –plätze in der Region. Gut 94 % gelten als versorgt. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen ist allerdings deutlich auf 440 (+ 35,4 %) gestiegen. Gleichzeitig konnten 293 Plätze (4,5 %) nicht besetzt werden.

Insgesamt zeigt sich am Ausbildungsmarkt eine „schwierige Gemengelage“, die von erkennbaren Passungsproblemen und beträchtlicher Intransparenz geprägt ist. Der Ausbildungskonsens NRW hat deshalb in einem Spitzengespräch vereinbart, diesen Tendenzen entgegen zu wirken. Er setzt dabei auf mehr Transparenz und gezielte, vernetzte Aktivitäten vor Ort. Auch in der Märkischen Region wurde dazu ein regionaler Handlungsplan mit allen Arbeitsmarktakteuren erstellt, der Maßnahmen der Arbeitsagenturen, der Kammern und weiterer Partner beinhaltet und der als Grundlage für eine strategische Ausrichtung aller Aktivitäten dient.

Mit der Reform des Übergangssystems und bei weiteren Aktivitäten engagieren sich viele regionale Partner seit längerem, Hemmnisse am Ausbildungsmarkt abzubauen. Ein vordringliches Ziel ist es dabei, die Berufsorientierungsarbeit breiter und praxisnäher zu gestalten und Jugendlichen so die ganze Bandbreite beruflicher Entwicklungswege, Zugänge und Karrierechancen besser zu vermitteln. Es kann nicht so bleiben, dass besonders beliebte Berufe (z. B. Büro- und Industriekaufleute, Verkauf, Arzt- und Praxishilfen) starke Bewerberüberhänge verzeichnen, während das Ausbildungsinteresse in den für die Region besonders wichtigen Metall-, Elektro- und Bauberufen und auch im HOGA-Bereich nur schwach ist.

Die sehr engagierte Zusammenarbeit der regionalen Partner bei der Berufsorientierung zielt deswegen darauf ab, das Wissen über Berufe und den Entscheidungshorizont zu erweitern. Fachkräfteprojekte in der Gesundheitsbranche haben gezeigt, dass dabei auch branchenbezogene Ansätze zur Verbesserung des Images eines Berufes bzw. eines Wirtschaftszweiges hilfreich sein können.

Ein Markenzeichen der Region sind die mittlerweile gut etablierten und erfolgreichen Ausbildungsmessen. Im Ennepe-Ruhr-Kreis, dem viel beachteten Pilotstandort für eine der bundesweit größten Veranstaltungen dieser Art, ist es in enger Kooperation des Kreises, der Wirtschaftsförderung, der agentur mark, der Agentur für Arbeit, der Kammern, der Tarifpartner und anderer sehr gut gelungen, insbesondere Schulen und Unternehmen zusammenzubringen und aktiv an der Messegestaltung zu beteiligen. Ein weitgehend identisches Konzept wird auch in Hagen seit drei Jahren erfolgreich umgesetzt. Im Märkischen Kreis finden Ausbildungsmessen eher dezentral an verschiedenen Standorten im Nord- und im Südkreis statt (z. B. Lüdenscheid, Iserlohn). Auch hier arbeiten die Akteure eng vernetzt, und über das besondere Engagement des Bildungsbüros des Märkischen Kreises ist eine enge Verzahnung mit der Reform des Übergangssystems gut gewährleistet.

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

Ein Problem am Ausbildungsmarkt ist es, dass vermeintlich ungeeignete Bewerber häufig vor-schnell „aussortiert“ werden. Bewerber mit Migrationshintergrund oder mit Schwächen im Notenbild haben oft gar keine Chance, sich in der Praxis zu bewähren. Dabei belegt ein kürzlich abgeschlossenes Fachkräfteprojekt („JOBb“, JobGarant Dortmund) eindrucksvoll, wie mit zielgerichteter, individueller Unterstützung von Auszubildenden und Ausbildern im Betrieb sowohl die Ausbildungsfähigkeit als auch die Qualität der betrieblichen Ausbildung gesteigert werden kann. Auch die von den Agenturen für Arbeit neuerdings angebotene „Assistierte Ausbildung“ setzt hier an.

Die regionalen Partner stimmen darin überein, dass alle Ansätze und Einzelaktivitäten zur Fachkräftesicherung darauf abzielen müssen, das demografisch begrenzte regionale Ausbildungspotenzial wirksamer auszuschöpfen.

Technikbildung fördern und Technikbegeisterung wecken

Die Märkische Region ist geprägt von der großen Zahl und Vielfalt der Betriebe im produzierenden Gewerbe. Fachkräftesicherung muss sich vor diesem Hintergrund besonders um den technisch orientierten Nachwuchs kümmern. Nachwuchssorgen betreffen Industrie und Handwerk gleichermaßen. Ziel muss es daher sein, genügend junge Menschen für technische Ausbildungsberufe und Studiengänge zu gewinnen. Damit rückt die Nachwuchsförderung für die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in den Vordergrund.

Technikinteresse und die Lust am Experimentieren beginnen im Kindesalter. Deswegen engagieren sich Wirtschafts-junioren aus der Region in Zusammenarbeit mit Kindergärten in kleinen Projekten und Initiativen wie dem „Haus der kleinen Forscher“ oder dem „Science Lab“. Für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen werden einschlägige Berufsorientierungsmaßnahmen angeboten. Seit längerem bewährt ist das Projekt „Formel 1 in der Schule“ der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (in Zusammenarbeit mit der FH Südwestfalen, Unternehmen und Schulen vor Ort). Schülerteams aus aktuell fünf Gymnasien der Region entwickeln, fertigen und testen dabei Mini-Rennwagen, die später bei Landes- und Bundeswettbewerben präsentiert und prämiert werden. Die Jugendlichen sammeln dabei praktische Erfahrungen mit den vielfältigen Anforderungen technischer Berufe. Die mobile Technikwerkstatt der SIHK fährt die Schulen der Region an, ermöglicht einen ersten praktischen Einblick in das Projekt und bewirbt dabei zudem die gesamte Angebotspalette der Netzwerkpartner in der Region.

Ein besonderes Highlight der Bemühungen, junge Menschen für Technik zu begeistern, ist der neue M+E-InfoTruck der Arbeitgeberverbände der Metall- u. Elektroindustrie, der das erfolgreiche Konzept der M+E-Info Mobile fortsetzt. Erlebnisorientiert und spielerisch intuitiv lernen Jugendliche in hochmodernem digitalen Ambiente mit anschaulichen Experimentierstationen Ausbildungsangebote, Arbeitsplätze und Berufe der M+E-Industrie kennen.

Der Verein „Technikförderung Südwestfalen e.V.“ bündelt verschiedene Ansätze und Initiativen zur Technikförderung in der Region. Das 2011 gegründete Netzwerk aus inzwischen über 70 Unternehmen, Institutionen und Verbänden der Region ist zugleich Träger der zdi-Netzwerke technik_mark und Ennepe-Ruhr sowie des 2015 neu eröffneten Technikzentrums Südwestfalen in Lüdenscheid. Das gemeinsame Ziel ist es, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene für MINT zu begeistern und die Freude am Forschen und Entdecken zu fördern. Dabei arbeiten die zdi-Netzwerke eng mit lokalen Akteuren wie Schulen, Hochschulen und Unternehmen zusammen.

Regionale Unternehmen finanzieren in diesem Rahmen Angebote, die ein erstes praxisnahes Verständnis für technische Aufgaben und Anforderungen vermitteln und die Schülerinnen und Schüler vom Klassenzimmer ins Techniklabor, an Arbeitsplätze in der Produktion und an

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

IT-Aufgaben heranführen sollen. Branchenbezogene Aufgabenstellungen aus den Arbeitsgebieten der Region wie Automotive, Licht-, Gebäude-, Kunststoff-, Schrauben- und Drahtindustrie stehen dabei im Vordergrund. Gemeinsam haben sich alle Akteure darauf verständigt, die Kampagne „Talente von morgen“ als zentrale Kommunikationsplattform in Sachen Technikbegeisterung für die Zielgruppe zu etablieren.

An ortsansässigen Hochschulen wurden mit finanzieller Unterstützung heimischer Unternehmen und unter Mitwirkung von Wirtschaftsförderern spezielle Studiengänge in den Feldern Automotive und Medizintechnik eingeführt, um qualifizierten Nachwuchs für die regionalen Branchenschwerpunkte auszubilden.

Bei der Technikbildung müssen vor allem geschlechertypische Muster des Berufswahlverhaltens frühzeitig beachtet werden. Unverzichtbar sind spezielle Angebote der Technikbildung für Mädchen, um die Chancengleichheit beim Zugang in technische Berufe zu verbessern. Frauen sind hier nach wie vor unterrepräsentiert. Deswegen engagiert sich das bei der Agentur mark angesiedelte Kompetenzzentrum Frau & Beruf Märkische Region in enger Abstimmung mit regionalen Partnern besonders bei diesem Thema. Ziel ist es, Unternehmen Wege der offensiven Nachwuchswerbung im MINT-Bereich aufzuzeigen. Unter anderem werden mit regionalen MINT-Road Shows gute Beispiele und erfolgreiche Projekte vorgestellt und der praktische Wissens- und Erfahrungsaustausch angeregt.

Es wird weiterhin die Aufgabe des Fachkräftepaktes bleiben, über Chancen in technischen Berufsfeldern, in der Industrie wie auch im Handwerk, zu informieren und für die einschlägigen Ausbildungs- und Studienangebote zu werben.

Junge Talente und Hochqualifizierte in die Region holen

Die Akteure der Region bieten den Unternehmen vielfältige Unterstützungsleistungen zur Gewinnung der benötigten Fachkräfte. Hierzu zählen die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit, die Durchführung regionaler Jobmessen bzw. des Karrieretags der Fachhochschule Südwestfalen oder die Präsentation der Region auf überregionalen Messen.

Die FernUniversität Hagen ist weit über die Grenzen der Region hinaus bekannt. An der Fachhochschule Südwestfalen wurden mit finanzieller Unterstützung regionaler Unternehmen spezielle Präsenzstudiengänge in den Feldern Medizintechnik und Automotive entwickelt und eingerichtet. Die vielen Verbundstudiengänge der Fachhochschule Südwestfalen sind ein Markenzeichen der Region. Innovative Weiterbildungsangebote verschiedener Institute und Einrichtungen binden Hochqualifizierte in der Region und locken auswärtige Beschäftigte an.

Ein Ansatz der regionalen Partner ist es, das Potenzial der Studienzweifler und Studienabbrecher, vor allem aus technischen Studiengängen, besser auszuschöpfen. Dazu ist gerade im Rahmen eines Fachkräfteprojekts ein Beratungsangebot für Studienzweifler von SIHK, Fachhochschule Südwestfalen, Arbeitsagenturen und Wirtschaftsförderern entwickelt und erprobt worden. Dies ist ein erster wichtiger Schritt. Unterstützungsangebote zur Erleichterung des Übergangs in eine duale Ausbildung müssen folgen.

Flankierend wird es, neben solchen Aktivitäten, weiter darauf ankommen, den Standort geschickt zu positionieren und zu bewerben, sei es überregional (z. B. Ruhrgebiet, Südwestfalen), national oder auch international.

4.1 Gewinnung von Nachwuchskräften

Gewinnung von Nachwuchskräften: Handlungsbedarfe im Überblick

Ansatzpunkt	Bedarf
Hohe Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none">• Spezielle Konzepte für Übergangsbegleitung und Integration in Ausbildung
Ausbildungsengagement fördern	<ul style="list-style-type: none">• Aufschluss von Betrieben für Ausbildung• Unterstützung von Betrieben bei der Einstellung leistungsschwächerer Jugendlicher
Ausgewiesene Branchen mit Besetzungsproblemen	<ul style="list-style-type: none">• Berufe- und Arbeitgebermarketing
Berufe mit Nachwuchsproblemen	<ul style="list-style-type: none">• „Umorientierung“ des (geschlechtsspezifischen) Berufswahlverhaltens
Studienabbrüche	<ul style="list-style-type: none">• duale Ausbildung als Chance• Zielgruppe und Unternehmen unterstützen

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

Weil die Zahl junger Menschen sinkt, die den Einstieg in Ausbildung und Beruf suchen, gewinnen Schritte zur Fachkräftebindung und -entwicklung an Bedeutung. Mit Blick auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen kommt es darauf an, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und betriebliche Rahmenbedingungen zukunftsfest zu gestalten. Qualifikation und Weiterbildung der Beschäftigten sind dabei genauso wichtig wie der Erhalt von Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Aufgabe der Betriebe ist es, Arbeitsabläufe anzupassen und zu optimieren, Führungsstrukturen zu verbessern und insbesondere der Personalentwicklung einen höheren Stellenwert einzuräumen. An der Schnittstelle von Organisations- und Personalentwicklung gewinnen dabei Themen wie Wissenssicherung, Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch gesundes Arbeiten an Bedeutung.

Demografiebedingt wird neben dem Nachwuchspotenzial auch das Arbeitskräftepotenzial (Altersgruppe 15 bis 65 J.) knapper: Für die Märkische Region wird ein Rückgang um 18 % in den Jahren 2013 bis 2030 prognostiziert (NRW: - 8 %). Daneben verweisen auch bestimmte Grundmuster der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur darauf, wie wichtig es ist, die angesprochenen Themen zu bearbeiten. Gut 97 % der Betriebe sind Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, die dafür besondere Unterstützung benötigen. Hier sind Kammern, Tarifpartner, Wirtschaftsförderer, Berater und andere arbeitsmarkt- und wirtschaftsnahe Partner gleichermaßen gefordert.

In der Märkischen Region arbeiten anteilig mehr ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als im Landesdurchschnitt. Das gilt gerade für die Kernbranchen Metall, Kunststoff und Maschinenbau. Knapp 62.000 der insgesamt rund 326.000 Beschäftigten zählen zu den Altersgruppen „55 bis < 65 J.“ und „über 65 J.“ (Anteil an SvB: 19 %; NRW: 17,5 %). Die Zahl der über 50-jährigen Beschäftigten ist seit 10 Jahren am stärksten gewachsen, die Zahl der unter 25-Jährigen ist parallel gesunken.

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

Daneben bietet die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten Anlass, die Anstrengungen bei der Personalentwicklung und hier vor allem bei der Weiterbildung und Nachqualifizierung zu verstärken. Rund 92.500 Beschäftigte in der Märkischen Region haben keine Ausbildung oder ihre Ausbildung ist unbekannt (28,4 % der SvB). Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung liegt deutlich über dem NRW-Vergleichswert. Unter Berücksichtigung des ebenfalls besonders hohen Ausländeranteils (gut 10 %) kann vermutet werden, dass sich hinter diesen Zahlen auch viele, bisher nicht anerkannte ausländische Abschlüsse verbergen. Auffällig ist auch, dass der Anteil Hochqualifizierter mit akademischem Abschluss deutlich geringer ist als im Lande (knapp 10 %; NRW: gut 13 %). Ingenieure und vermehrt auch Ärzte werden beispielsweise schon heute gesucht.

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich einige Themenschwerpunkte im Bereich Fachkräftebindung und -entwicklung bereits ab: Die Stärkung und Förderung einer demografiesensiblen Personalentwicklung, v. a. in Kleinunternehmen, die Förderung der Weiterbildung und die Anpassung entsprechender Angebote, die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten und – als neue aktuelle Herausforderung – der Umgang mit den Folgen der fortschreitenden Digitalisierung im Zuge von „Industrie 4.0“.

Demografische Risiken erkennen – Chancen nutzen: Personalentwicklung stärken und zukunftsorientiert gestalten

Angesichts der besonderen demografischen Herausforderungen beschäftigen sich die regionalen Akteure aus Wirtschaft und Arbeitsmarkt seit langem mit den Folgewirkungen für Unternehmen und Beschäftigte. Ein wichtiger Anstoß für die Debatte war das sogenannte „Klemmer-Gutachten“ von 2004, das die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer veranlasst hatte. Früh wurde klar, dass insbesondere die Betriebe gefordert sind und Unterstützung brauchen. Besonders mit Blick auf die vielen Klein- und Kleinstunternehmen muss daran gearbeitet werden, die Sensibilität für demografiebedingte Veränderungen zu erhöhen, erprobte Tools und Indikatoren zur Erhebung des demografischen Status zu nutzen und zu verbreiten und mitzuhelfen, in konkreten betrieblichen Handlungsfeldern die Herausforderungen zu meistern.

Zahlreiche Projekte und Initiativen der vergangenen Jahre haben hier angesetzt, entsprechendes Know-how zu vermitteln, Personalverantwortliche und Berater zu qualifizieren oder auch branchenbezogenen Lösungsansätze zu erarbeiten. Viele Partner aus Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Verbänden und Kommunen sowie Experten und Berater haben sich dabei eng abgestimmt und aktiv beteiligt. Auch überregionale Expertise und Angebote, z. B. der Landesinitiative „Demografie aktiv“, wurden intensiv genutzt.

Für die Bearbeitung von Personalentwicklungsthemen ist das von der SIHK geleitete „p-net“ seit mehr als zehn Jahren eine bedeutende regionale Plattform. Dem Netzwerk gehören heute mehr als 30 Unternehmen an. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative haben SIHK und p-net das viel beachtete Projekt „Arbeitgeberattraktivität der KMU in Südwestfalen“ durchgeführt, in dem sich acht KMU (mit zusammen rund 1.500 Beschäftigten), unterstützt von vier Personalentwicklern, intensiv in Einzel- und Gemeinschaftsprojekten mit den betrieblichen Folgewirkungen des demografischen Wandels beschäftigt und Lösungsansätze entwickelt haben. Themen waren z. B. Führung und Kommunikation, systematische Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ein branchenbezogener Ansatz stand im Mittelpunkt des Gemeinschaftsprojekts „Fachkräftesicherung in der Metall- und Kunststoffbranche“ von Partnern des Fachkräftepakts (SIHK, agentur mark, AGV, MAV, EN-Agentur und GWS). Über das Projekt wurden – neben anderen Schwerpunkten – gute und bewährte Ansätze und Instrumente aus der Demografearbeit in NRW und vor Ort vorgestellt und verbreitet. In 50 Unternehmen wurden „Quick-Checks Demo-

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

grafie“ mit eigens angepassten Analysetools durchgeführt. Neun Unternehmen erhielten eine vertiefende Erstberatung im Umfang von vier Tagewerken. Ein beteiligtes Unternehmen wurde mit dem Siegel „Demografie aktiv NRW“ ausgezeichnet. Eine Befragung von Unternehmen im Rahmen des Projektes hat ergeben, dass das Thema „Wissensmanagement“ als größte Herausforderung gesehen wird, gerade auch vor dem Hintergrund der vielen an- und ungelerten Arbeitskräfte mit unzureichenden Sprachkenntnissen. Die regionalen Partner sind gefordert, hier vermehrt gezielte Unterstützungsleistungen anzubieten.

Mit speziellen Problemen der Fachkräftebindung und -entwicklung in Kliniken sowie stationären und ambulanten Einrichtungen in der Pflege befasste sich das Projekt „Fachkräfte sichern in der Gesundheitsbranche“ (agentur mark, GWS). In diesem auf breite Sensibilisierung durch Expertenvorträge ausgerichteten Projekt wurden in einer Vielzahl sehr gut besuchter Workshops best practice-Beispiele und Lösungsansätze zu Themen wie Führungskultur, Arbeitszeitgestaltung und gesundheitlichen Belastungen in der Pflege vorgestellt und intensiv diskutiert. Mit dem Projekt, das sich daneben mit Strategien zur Nachwuchsgewinnung und der Erstellung einer Imagebroschüre beschäftigt hat, konnte eine große Zahl Betriebe aus der Branche erreicht werden.

Einen themenbezogenen, branchenübergreifenden Ansatz verfolgt das bei der agentur mark angesiedelte Kompetenzzentrum Frau & Beruf Märkische Region mit seinen Initiativen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Ein Meilenstein ist die Einführung eines Prädikats für familienfreundliche Unternehmen. Über ein breites regionales Bündnis mit SIHK, MAV und EN-Agentur und unterstützt von weiteren regionalen Partnern, ist es gut gelungen, betriebliche Ansätze und Schritte zur Verbesserung der „Vereinbarkeit“ zum Thema zu machen. Seit 2014 wurden 23 Unternehmen öffentlich ausgezeichnet, die bereits familienfreundliche Maßnahmen umsetzen oder sich im Laufe des Zertifizierungsprozesses auf diesen Weg gemacht haben.

In allen genannten Projekten und Initiativen haben regionale Partner eng vernetzt zusammengearbeitet und begleitend eine offensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben, um eine möglichst hohe Breitenwirkung zu erzielen. In diversen Foren wurde dabei auch auf bewährte Förderangebote wie die „Potenzialberatung“ oder den „Bildungsscheck“ hingewiesen. Die im Projekt „Fachkräftesicherung Metall / Kunststoff“ verwendeten Checklisten sind auf der Website der SIHK abrufbar und können genutzt werden. Das gilt auch für die Ergebnisse des Projektes „Arbeitgeberattraktivität“, die als Broschüre zusammengefasst sind. Weitere Hinweise und Informationen finden sich jeweils auf den Webseiten der Akteure. Mit ergänzenden Formaten wurden in der Öffentlichkeitsarbeit weitere Impulse gesetzt. Ein solches Beispiel ist etwa die Veranstaltungsreihe „Personal innovativ“ der EN-Agentur.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann festgehalten werden, dass sich viele Akteure in der Region auch weiterhin beteiligen wollen, die angesprochenen Themen zu bewegen. Fortschritte bei der Sensibilisierung von Unternehmen und der Entwicklung „guter Praxis“ sind unverkennbar. Dennoch bleibt es angesichts der Vielfalt und der oft komplexen Verflechtungen der Handlungsfelder eine vordringliche regionale Aufgabe, den notwendigen Wandel, gerade in den vielen Klein- und Kleinstunternehmen, zu fördern, zu begleiten und mit abgestimmten Angeboten bestmöglich zu unterstützen.

Weiterbildung fördern – Angebote an Unternehmensbedarfe anpassen

Als Folge des technischen Fortschritts, der Automatisierung und wachsender Qualitätsanforderungen in den Betrieben werden Einfacharbeitsplätze für Geringqualifizierte zunehmend abgebaut. Die aktuelle Welle fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt, auf die noch gesondert eingegangen wird, wird erneut einen großen Umbruch in den Betrieben bewirken und die angesprochene Entwicklung beschleunigen.

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

Aktivitäten zur Ausweitung der Weiterbildung von Beschäftigten zählen daher seit vielen Jahren zu den zentralen Aufgaben der regionalen Arbeitsmarktakteure. Grundsätzlich verfügt die Märkische Region über ein breites, auch branchenspezifisch ausgerichtetes Weiterbildungsangebot mit anerkannter Qualität. Gerade die ansässigen An-Institute sind enge Begleiter der regionalen Unternehmen und ein Innovationsmotor für die Region. Außerdem sind weitere Angebote in nahegelegenen Großräumen wie dem Ruhrgebiet oder im Kölner Raum leicht erreichbar. Ein wichtiger Schwerpunkt der Aktivitäten in der Region sind bislang arbeitsplatzbezogene und betriebsnahe Qualifizierungen, oft begleitet von einer Unternehmensberatung.

Seit 2006 berät und informiert das von der Regionalagentur koordinierte Netzwerk der Bildungsberatungsstellen Unternehmen wie Beschäftigte flächendeckend und aktuell zur Weiterbildungsförderung des Bundes und des Landes. Die Agenturen für Arbeit unterstützen die Qualifizierungsbemühungen mit eigenen Instrumenten, die sich teilweise, wie z. B. das Programm WeGebAU, zielgerichtet an geringqualifizierte Beschäftigte wenden. Um Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote besser bei Menschen mit ausländischen Wurzeln bekannt zu machen, wurden in Zusammenarbeit mit den Kommunalen Integrationszentren des Ennepe-Ruhr- und des Märkischen Kreises Ehrenamtler aus Migrantenselbstorganisationen zu sogenannten Arbeitsmarktlotsen ausgebildet. Es ist aber absehbar, dass langfristiges Engagement notwendig sein wird, wenn es darum geht, geringqualifizierte Beschäftigte und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte angemessener an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. Dabei sind Angebote immer wieder kritisch daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie für Menschen mit geringen Vorkenntnissen und / oder Sprachkenntnissen geeignet sind.

An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln – Nachqualifizierung ermöglichen – Anerkennung ausländischer Abschlüsse forcieren

Die Nachqualifizierung von Beschäftigten ohne, bzw. ohne anerkannten Ausbildungsabschluss ist ein wichtiges Instrument der Fachkräfteentwicklung. Viele der oft seit Jahren eingesetzten an- und ungelerten Kräfte erfüllen mit erworbenen Kompetenzen und Arbeitserfahrungen anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben, oft nahe dem Facharbeiterniveau. Häufig mangelt es allerdings an theoretischem Wissen, und der formale Abschluss fehlt.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative hat die Märkische Region in mehreren Projekten unterschiedliche Erfahrungen mit der Nachqualifizierung gesammelt. Ein frühes Projekt („KarrierePFAD“, Karrierewerkstatt Witten) hatte die modulare, abschlussorientierte Nachqualifizierung von Beschäftigten der Metall- und Kunststoffbranche zu Maschinen- und Anlagenführern (2-jähriger Abschluss) zum Ziel, mit der Perspektive für einen kleineren Teilnehmerkreis, später den Abschluss zum Industrie- bzw. zum Verfahrensmechaniker (3,5- bzw. 3-jähriger Abschluss) anzuschließen. Schnell hat sich gezeigt, dass der Fachkräftemangel und damit der Handlungsdruck, in die Personalentwicklung zu investieren, nicht überall bereits gleichermaßen real ist. Kostendruck und Probleme des Personalersatzes während der Qualifizierungszeiten waren weitere Gründe für die zögerliche Haltung von Arbeitgebern. Auf Seiten der oft älteren – und damit ein Stück weit „lernentwöhnten“ – Beschäftigten gab es Ängste und Unsicherheiten hinsichtlich der Erfolgchancen angesichts von Lernbelastung und Prüfungsstress. Vorbehalte auf Seiten einzelner Beschäftigter, aber auch von Betriebsräten waren zudem, dass aufgrund tarifrechtlicher Systematiken eine Höherqualifizierung nicht unmittelbar einhergeht mit monetären Vorteilen. Für Bildungsträger, und hier gerade für kleinere Anbieter, ist es außerdem kaum lösbar, für heterogene Teilnehmergruppen mit entsprechend vielfältigen Qualifizierungsbedarfen, wirtschaftlich tragfähige Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

Deutlich positiver fällt die Bilanz des Projektes „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“ (agentur mark) aus. In dieser von spürbarem Fachkräftemangel betroffenen Branche hat sich die abschlussbezogene betriebliche Nachqualifizierung von Hilfskräften zu examinierten Al-

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

tenpflegekräften als gutes und praktikables Instrument der Personalentwicklung erwiesen. Beschäftigte und Betriebe wurden von den Arbeitsagenturen Hagen und Iserlohn aus Mitteln des Sonderförderprogramms WeGebAU sowie über die Ausbildungumlage NRW gefördert. Einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte hatten die Möglichkeit, ihre Ausbildungszeit um ein Jahr zu verkürzen. Über das Projekt konnten 22 PflegehelferInnen nachqualifiziert werden. Nach dem Abschluss des Projekts haben die Agenturen für Arbeit weitere WeGebAU-Mittel für die Haushaltsjahre 2015/16 zur Fortführung der Nachqualifizierung fest eingeplant. Zu den erfolgsgünstigen Faktoren des Projekts zählen insbesondere der gravierende Fachkräftemangel in der Pflege und die vorgeschriebene Fachkraft-Quote von 50 % in Pflegebetrieben.

Ein weiteres, überregionales Projekt („Up“, TBZ Bildung; OWL und Hagen) hat sich mit dem nachholenden Berufsabschluss für Aufstocker im ALG II-Bezug befasst. Dabei hat sich die Teilnehmerrekrutierung als sehr schwierig erwiesen. Jobcenter und Arbeitsagenturen bemängeln die fehlenden monetären Anreizsysteme für eine nachhaltige langfristige Weiterbildung.

Die regionalen Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen des zentralen NRW-Projektes „One Step Up – Unterstützungssystem Zweite Chance Berufsabschluss NRW“. Eine Kernaussage des Projektes ist: „Wir haben kaum Erkenntnisdefizite, aber viele Umsetzungsprobleme“. Dabei geht es einerseits um eine verbesserte Vorteilsübersetzung für Unternehmen und Beschäftigte, Anreiz- und Unterstützungssysteme sowie den Aufbau wirtschaftlich tragfähiger Strukturen zur individuellen Qualifizierung bei Bildungsträgern, andererseits aber auch um die Veränderung arbeitspolitischer Rahmenbedingungen, z. B. den Vorrang der Vermittlung vor einer abschlussbezogenen Qualifizierung im SGB II-Zielsystem.

Wegen des besonders hohen Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und des anhaltenden Zustroms an Flüchtlingen ist es gerade in der Märkischen Region eine vordringliche Aufgabe, die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse voranzubringen. Befragungen im Rahmen des Projektes „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“ haben beispielsweise gezeigt, dass viele Hilfskräfte mit Migrationshintergrund ihre im Ausland erworbenen Berufsausbildungen noch nicht haben anerkennen lassen. Die Region sieht daher im „Anerkennungsgesetz“ des Bundes von 2012 gute Chancen für eine verbesserte berufliche Integration dieses Personenkreises sowie der Deckung des Fachkräftebedarfs. SIHK und Handwerkskammern prüfen bereits im Rahmen des neuen „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes“ (BQFG) die Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen mit den jeweiligen deutschen Referenzberufen. Weil die Verfahren kompliziert und oft für die Zielgruppe wenig transparent sind, ist es dringend notwendig, Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch spezielle Beratungsangebote zu informieren und für das Anerkennungsverfahren zu gewinnen. Die Agenturen für Arbeit und weitere Partner unterstützen die Bemühungen, die Anerkennungsberatung zu forcieren. Über das Landesförderprogramm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE) wird seit kurzem auch die „Fachberatung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse“ angeboten. Insgesamt beteiligen sich daran zurzeit sechs BBE-Beratungsstellen vor Ort. Darüber hinaus fördert das Land die Qualifizierung von „Anerkennungsbegleitern“ aus Migrantenselbstorganisationen, die mit ihren speziellen Zugängen für das Anerkennungsverfahren werben und Unterstützung leisten sollen. Die Agentur mark sowie die Kommunalen Integrationszentren im Ennepe-Ruhr- und im Märkischen Kreis sind Kooperationspartner eines entsprechenden Landesprojektes.

Für NRW und vor allem für die Märkische Region bleibt Nachqualifizierung trotz aller Umsetzungsprobleme ein wichtiger Baustein der Fachkräfteentwicklung. Entsprechende Angebote müssen weiterentwickelt und ausgebaut werden. Während sich diese bislang an geringqualifizierte Beschäftigte und Erwerbslose gerichtet haben, kommt nun eine wachsende Gruppe von Personen mit Zuwanderungsgeschichte hinzu, die über das Anerkennungsgesetz keine volle Gleichwertigkeitsanerkennung für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse erlangen können.

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

Deswegen ist auf der Angebotsseite besonders darauf zu achten, dass ausreichend qualifizierte und flexible Weiterbildungsangebote zum Nachholen von Teilqualifikationen verfügbar sind. Der aktuelle Flüchtlingszustrom verstärkt die Notwendigkeit, ein funktionierendes System der „Zweiten Chance Berufsabschluss“ in den Regionen aufzubauen.

„Industrie 4.0“ – „Arbeit 4.0“ – Wirtschaft und Arbeit vor neuen Herausforderungen

An der Schwelle zur „vierten industriellen Revolution“ vollzieht sich ein neuer Schub der Digitalisierung der Arbeitswelt. Wirtschaft und Arbeit stehen vor großen Umbrüchen und Herausforderungen. Auf dem Weg zu „Industrie 4.0“ zeichnet sich eine starke Individualisierung der Produkte ab, ermöglicht durch eine hoch flexible Produktion, die mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik gekoppelt ist. Kunden und Geschäftspartner werden dabei weitgehend in Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse integriert, und die Produktion ist fortschreitend mit hochwertigen Dienstleistungen verknüpft.

Am Beginn dieser Entwicklung sind deren Folgen noch nicht abzuschätzen. Großunternehmen nutzen die technischen Möglichkeiten bereits vermehrt, beschäftigen sich intensiv mit den Chancen und entwickeln Strategien und Geschäftsmodelle für die Zukunft. Kleine und mittlere Unternehmen, das Rückgrat der Märkischen Region, haben die fortschreitende Digitalisierung und ihre Folgen ganz überwiegend noch nicht ausreichend im Kalkül. Dabei ist schon heute absehbar, dass insbesondere die Kleinbetriebe im produzierenden Gewerbe über Lieferketten, z. B. als Zulieferer für Automotive, in den Sog der Digitalisierungswelle geraten werden.

Je nach Blickwinkel stellen sich unterschiedliche Fragen bei der Vorbereitung auf „Industrie 4.0“ in der Region. Diese berühren neben der technischen Infrastruktur (z. B. Breitbandausbau), das Wissen über die technischen Möglichkeiten, die Anwendungsvoraussetzungen in unterschiedlichen Branchen oder auch die Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle. Unter dem Motto „Arbeit 4.0“ stehen aus Sicht der Arbeitspolitik die Folgen für die Beschäftigten im Mittelpunkt: Wie werden sich Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation verändern? Welche neuen Anforderungen ergeben sich für Ausbildung und Qualifikation? Welche neuen Tätigkeitsfelder und Berufe werden entstehen? Wohin entwickeln sich die klassischen Industriebetriebe? Dies sind nur einige Fragen, für die Antworten gefunden werden müssen.

„Industrie 4.0“ oder auch „Wirtschaft & Arbeit 4.0“ sind hochaktuelle Themen. Politik, Wirtschaft, Verbände und Wissenschaft beschäftigen sich intensiv mit der Frage, wie weit die Vision zur Realität wird und wie diese Realität gestaltet werden soll, u.a. durch einen Ordnungsrahmen über Gesetze und Tarifrecht. In NRW sieht die Landesregierung dringenden Handlungsbedarf, besonders in der Wirtschafts- und in der Arbeitspolitik. Auch die Regionen greifen das Thema zunehmend auf. Südwestfalen und das Ruhrgebiet haben beispielsweise im Rahmen des Regio.NRW die fortschreitende Digitalisierung zum Thema gemacht. Schwerpunkt ist hier allerdings, Transparenz über die technischen Möglichkeiten zu schaffen. Die angedeuteten arbeitspolitischen Fragen sind kein Schwerpunkt des Konzepts.

Die Märkische Region muss sich auf die neue Entwicklung einstellen und vorbereiten. Die Weichen für die Zukunft müssen jetzt gestellt werden. Alle Partner aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Arbeit und Bildung sind hier gefordert. Vieles ist Neuland, vieles muss gelernt und erarbeitet werden. Ziel muss es sein, sich ein klares Bild vom Entwicklungsstand bzgl. „Industrie 4.0“ in der Region zu machen, Trends, Entwicklungs- und Unterstützungsbedarfe in Betrieben und Branchen frühzeitig zu erkennen und insbesondere Beratungs- und Unterstützungsangebote zu entwickeln, die sich auf Infrastruktur, Technik und Arbeit gleichermaßen beziehen. Mit innovativen Projekten können zusätzlich wichtige Impulse gesetzt werden. Denkbar sind hier z.B. Projekte für Branchen oder auch Unternehmenszusammenschlüsse, die

4.2 Fachkräftebindung / -entwicklung

in Zusammenarbeit mit Instituten, Hochschulen, Berufskollegs oder anderen Partnern umgesetzt werden könnten.

Fachkräftebindung /-entwicklung: Handlungsbedarfe im Überblick

Ansatzpunkt	Bedarf
Demografische Entwicklung noch immer stark negativ für die Region	<ul style="list-style-type: none"> • Wissensmanagement (gerade in Bezug auf Angelernte mit geringen Deutschkenntnissen) ausbauen • Gesundheitsversorgung (ärztliche und pflegerische Versorgung) sicherstellen • Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den KMU stärken
Hoher Anteil An- und Ungelernter	<ul style="list-style-type: none"> • An- und Ungelernte zu Fachkräften entwickeln (Anreizsystem)
Hoher Migrantenanteil in der Region	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Nachqualifizierung forcieren • Branchenspezifische Weiterbildungen auch für Menschen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen zugänglich machen
Wirtschaft und Arbeit 4.0	<ul style="list-style-type: none"> • Aufschluss von KMU • Arbeitsprozesse und Qualifizierung bei Wirtschaft 4.0 in den Blick nehmen
Einzelhandel / Internet	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsbedarfe feststellen

4.3 Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung sind die Bemühungen, unzureichend genutzte bzw. zusätzliche Erwerbspotenziale zu erschließen. Im Vordergrund stehen dabei die große Gruppe der Erwerbslosen, die von den Arbeitsagenturen und Jobcentern betreut werden, sowie die aktuell besonders stark wachsende Gruppe der Flüchtlinge und Zuwanderer. Auch die sogenannte „stille Reserve“ ist weiterhin im Blick zu halten.

Perspektiven für Erwerbslose schaffen – Integrationschancen verbessern

In der Märkischen Region waren im Juni 2015 knapp 36.500 Personen arbeitslos gemeldet, darunter 46 % Frauen. Ein Drittel zählt zur Altersgruppe „50 bis 65 Jahre“, ein Viertel sind Ausländer. Die regionale Arbeitslosenquote beträgt 7,4 %. Mit 10,4 % hält Hagen den Spitzenwert, gefolgt vom Ennepe-Ruhr-Kreis mit 6,9 % und dem Märkischen Kreis mit 6,5 %. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter halten ein Bündel von Aktivitäten und Beratungsleistungen vor, um die Integration in Arbeit zu unterstützen.

Landesweit – auch in unserer Region – wird die Langzeitarbeitslosigkeit als besondere Herausforderung gesehen. Aktuell zählen 36.000 Personen zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen, die ein Jahr und länger ohne Arbeit sind. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen liegt bei 43,2 % (Hagen: 44,9 %; Ennepe-Ruhr-Kreis: 42,7 %; Märkischer Kreis: 42,5 %). Diese Zahlen liegen in etwa im NRW-Trend (44,3 %), liegen aber deutlich über dem Bundestrend von 35 %. Der regionale

4.3 Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Anteil der Langzeitarbeitslosen im SGB II liegt bei 53 % (Hagen: 51,8 %; Ennepe-Ruhr-Kreis: 53,6 %; Märkischer Kreis: 53,6 %).

Besonders bei Langzeitarbeitslosen scheitert die Integration in Arbeit oft an unzureichenden Qualifikationen, nicht selten in Verbindung mit weiteren multiplen Vermittlungshemmnissen. Im Sinne von Integrationsketten wurden in den letzten Jahren durch die SGB II-Träger umfangreiche, aufeinander aufbauende Maßnahmen entwickelt, die durch Abbau von Vermittlungshemmnissen auf eine mittelfristige Integration in Arbeit abzielen. Ergänzend werden speziell ausgerichtete Bundes- und Landesprogramme genutzt, wie der Beschäftigungspakt 50+ (bis Ende 2015), das neue ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung Langzeitarbeitsloser oder die „Öffentlich geförderte Beschäftigung.“

Bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit kommt der Qualifizierung eine besondere Bedeutung zu. Abschlussorientierte FBW-Maßnahmen, insbesondere mit Facharbeiterabschluss, die auf eine nachhaltige Vermittlung in Arbeit setzen, sind ein wichtiges Instrument der Jobcenter. Die Agenturen für Arbeit haben im Spätsommer landesweit eine neue Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit gestartet. Auch in Hagen und Iserlohn wurden „Runde Tische Langzeitarbeitslosigkeit“ eingerichtet, an denen neben den Jobcentern, Kammern und Sozialpartnern weitere Arbeitsmarktpartner mitwirken. Ziel ist es, Aktivitäten vor Ort noch besser abzustimmen und die wechselseitige Unterstützung der Partner sicher zu stellen.

Die Integration von Flüchtlingen und Zuwanderern meistern

Eine besondere und neue Herausforderung ist die Integration der seit dem Sommer 2015 in großer Zahl ankommenden Flüchtlinge und Zuwanderer. Die aktuelle Entwicklung fordert Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im ganzen Land. Konkrete Schritte und Maßnahmen müssen aber vor Ort geplant und umgesetzt werden. Auch die Märkische Region steht vor der großen Aufgabe, nicht nur für eine gute Unterbringung und Versorgung zu sorgen, sondern auch gute Angebote zur Integration sehr unterschiedlicher Teilzielgruppen in (schulische) Bildung, Ausbildung und Arbeit bereit zu stellen. Die intensivere Beschäftigung mit diesen Themen hat erst begonnen, aber bereits jetzt arbeiten viele Verantwortliche und Ehrenamtliche sehr engagiert an Lösungen. Abstimmungsverfahren und die Zusammenarbeit über Zuständigkeitsgrenzen hinweg verbessern sich dabei mit der Praxis. Gemeinsam setzen sich alle dafür ein, dass die Integration in Bildung und Arbeit gelingt und Zuwanderung so zur Bereicherung werden kann.

Bei den örtlichen Agenturen für Arbeit haben gerade, gemeinsam mit den jeweiligen Jobcentern, besondere Anlaufstellen zur Beratung von Flüchtlingen und Asylbewerbern, sogenannte „Integration Points“, die Arbeit aufgenommen. Ihr Hauptziel ist es, frühzeitig verwertbare Qualifikationen und Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln, rechtskreisübergreifend wirksame Hilfen zu koordinieren und so den Start in Ausbildung oder Arbeit zu erleichtern. Ein Schlaglicht auf das Ausmaß der Herausforderung im Bereich des SGB II wirft eine aktuelle Prognose des Jobcenters Märkischer Kreis. Für 2016 wird hier mit einem Zugang von rund 2.000 erwerbsfähigen Flüchtlingen und einem Anstieg der Bedarfsgemeinschaften um 1.470 gerechnet. In Hagen spielt die Zuwanderung aus Südosteuropa eine ganz besondere Rolle. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus dieser Gruppe ist innerhalb eines Jahres von 2.148 (Juli 2014) auf 2.931 (Juli 2015) gestiegen, ein Anstieg um 36 %. Unter den Zuwanderern aus Südosteuropa sind insbesondere Rumänen und Bulgaren. Die Zahl der rumänischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist beispielsweise um 550 % von 95 auf 617 gestiegen. Die Jobcenter bereiten sich mit Mittel- und Personalaufstockungen auf die neuen Herausforderungen vor. Industrie und Handwerk unterstützen die Bemühungen zur Integration in Ausbildung und Arbeit. Erste Projekte mit finanzieller Beteiligung von Unternehmen sind bereits gestartet, z.B. bei der SIHK.

Wirtschaft und Arbeitswelt familienfreundlicher machen – Beschäftigung und Wiedereinstieg von Frauen fördern

In der Märkischen Region arbeiteten Ende 2013 weit mehr Frauen als noch 2008. Gingen 2008 gut 58 % der erwerbsfähigen Altersgruppe (15 – 65 Jahre) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, waren es 2013 beachtliche gut 64 %. Dieser Anstieg der Erwerbsquote um 5,8 Prozentpunkte ist ein landesweiter Spitzenwert (NRW-Durchschnitt: 3,6 Prozentpunkte). Er schlägt sich ganz besonders in der Teilzeitbeschäftigung nieder: Während die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen im Zeitraum um knapp 4 % gesunken ist, ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen mit gut 37 % deutlich gestiegen. Der Anteil der Frauen, die in geringfügig entlohnter bzw. in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, ist mit 64 % bzw. 84 % jeweils sehr hoch. Diese deutliche Überrepräsentation in Beschäftigungsformen jenseits einer regulären Vollzeitarbeit verweist darauf, dass Frauen noch immer den weit überwiegenden Teil der Familien- und Sorgearbeit leisten.

Das Fachkräftepotenzial der Frauen kann daher nur dann besser genutzt werden, wenn es gelingt, für Frauen und Männer die Rahmenbedingungen zu verbessern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Unternehmen sollten dazu vermehrt entsprechende Schritte einleiten, die ihre Arbeitgeberattraktivität stärken. Im Kern geht es dabei um die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie zunehmend auch bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, oder die Vermittlung bzw. Bereitstellung haushaltsnaher Dienstleistungen. Alle Aktivitäten, die auf familienfreundlichere Beschäftigung ausgerichtet sind, wie beispielsweise das Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“, haben gleichzeitig positive Effekte für den Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach der Elternzeit. Die Zugangshürden, v. a. für Frauen, sind beim Wiedereinstieg nach wie vor hoch: Vorbehalte beziehen sich zum Beispiel auf die Zuverlässigkeit, wenn die Kinderbetreuung nicht verlässlich geregelt werden kann. Daneben behindern aber auch traditionelle Familienbilder seitens mancher Arbeitgeber den Wiedereinstieg.

Neben der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen sehen Jobcenter und Arbeitsagenturen – trotz der schwierigen Rahmenbedingungen – besonders auch Alleinerziehende im Transferbezug als wichtige Kundengruppe. Die Jobcenter haben deswegen eigene Beratungsstrukturen für diese Zielgruppe aufgebaut, die der besonderen Lebenslage besser gerecht werden. Spezielle Maßnahmeangebote werden beispielsweise vermehrt mit Kinderbetreuungsangeboten gekoppelt.

Die regionalen Agenturen für Arbeit bieten für Wiedereinsteigerinnen monatlich Veranstaltungen an, unabhängig vom Leistungsbezug. Zur Aktivierung der „stillen Reserve“ bietet die Agentur für Arbeit Iserlohn darüber hinaus Einzelberatung durch eine Wiedereinstiegsberaterin an, die Interessierte nach dem Prinzip „alles aus einer Hand“ engmaschig und umfassend begleitet. Agenturen und Jobcenter setzen auch auf die Teilzeitberufsausbildung, die in den vergangenen Jahren durch regionale Bündnisse und die Nutzung des Landesprogramms „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) weiter ausgebaut und in die Unternehmen getragen wurde. Auch die regionalen „Netzwerke W(iedereinstieg)“, in denen u.a. die Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Wirtschaftsförderungen, Träger und kommunale Gleichstellungsstellen mitwirken, arbeiten seit Jahren am Thema Vereinbarkeit. Die Kampagne „Sie pflegen? Wir unterstützen Sie!“ hat im Ennepe-Ruhr-Kreis inzwischen 24 Unternehmen gewonnen, die betroffenen Beschäftigten konkrete betriebliche Unterstützung anbieten.

Das Netzwerk W Märkischer Kreis hat sein Handbuch für MultiplikatorInnen „Wegweiser für den Wiedereinstieg“ aktualisiert, um zahlreiche Themen erweitert und auf die gesamte Märkische Region ausgeweitet. Das Handbuch bündelt breite Informationen für Berufsrückkehrende zu Anlaufstellen und arbeitsmarktpolitischen Angeboten.

4.3 Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials

Die Verbesserung der einschlägigen Angebote, die vielfältigen Aktivitäten und Projekte, und die sehr engagierte Mitwirkung vieler regionaler Partner belegen, wie wichtig es nicht allein für die Fachkräftesicherung ist, die Arbeitswelt in der Region vor allem familien- und pflegefreundlicher zu gestalten. Von Fortschritten profitieren hier alle: Frauen, Männer, Kinder und Ältere, aber auch Beschäftigte, Unternehmen und die Region.

Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials: Handlungsbedarfe im Überblick

Ansatzpunkt	Bedarf
Herausforderung Langzeitarbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Innovative Vorhaben zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit
Hohe Zahl von Zuwanderern und Flüchtlingen	<ul style="list-style-type: none">• Innovative Vorhaben zur Integration
Schwierige Integration von Alleinerziehenden und Berufsrückkehrenden	<ul style="list-style-type: none">• Abbau von Vorurteilen gegenüber Alleinerziehenden und Berufsrückkehrenden• Flexible Arbeitszeitmodelle in KMU für den Wiedereinstieg

5 Anlagen

Tab. 1: Bevölkerungsentwicklung 1990 - 2013

	Jahr	Bevölkerungsstand 31.12.	Lebendgeborene	Gestorbene	Saldo 1 - 2	Zugezogene	Fortgezogene	Wanderungssaldo 3 - 4
			1	2		3	4	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
NRW	2013	17.861.658	146.417	200.065	-53.648	957.453	892.889	64.564
	2010	17.845.154	147.333	192.137	-44.804	816.030	798.706	17.324
	2000	18.009.865	175.144	187.736	-12.592	844.301	821.644	22.657
	1990	17.349.651	199.294	193.117	6.177	995.940	755.464	240.476
Saldo	1990-2013	512.007	-52.877	6.948		-38.487	137.425	
	in %	3,0	-26,5	3,6		-3,9	18,2	
Hagen	2013	186.031	1.506	2.478	-972	7.905	7.318	587
	2010	188.529	1.513	2.410	-897	5.737	6.421	-684
	2000	203.151	1.870	2.338	-468	5.751	7.333	-1.582
	1990	214.449	2.431	2.598	-167	8.253	6.097	2.156
Saldo	1990-2013	-28.418	-925	-120		-348	1.221	
	in %	-13,3	-38,1	-4,6		-4,2	20,0	
EN-Kreis, ohne HAT, WIT	2013	174.704	1.202	2.344	-1.142	8.772	8.716	56
	2010	177.832	1.228	2.267	-1.039	7.858	8.302	-444
	2000	189.256	1.645	2.267	-622	9.928	9.734	194
	1990	185.768	2.060	2.377	-317	11.675	8.660	3.015
Saldo	1990-2013	-11.064	-858	-33		-2.903	56	
	in %	-6,0	-41,7	-1,4		-24,9	0,6	
Märkischer Kreis	2013	421.852	3.300	5.011	-1.711	28.505	30.577	-2.072
	2010	430.965	3.415	4.744	-1.329	20.110	21.841	-1.731
	2000	457.465	4.577	4.836	-259	19.332	21.223	-1.891
	1990	443.026	5.552	4.967	585	28.521	20.631	7.890
Saldo	1990-2013	-21.174	-2.252	44		-16	9.946	
	in %	-4,8	-40,6	0,9		-0,1	48,2	
Märkische Region	2013	782.587	6.008	9.833	-3.825	45.182	46.611	-1.429
	2010	797.326	6.156	9.421	-3.265	33.705	36.564	-2.859
	2000	849.872	8.092	9.441	-1.349	35.011	38.290	-3.279
	1990	843.243	10.043	9.942	101	48.449	35.388	13.061
Saldo	1990-2013	-60.656	-4.035	-109		-3.267	11.223	
	in %	-7,2	-40,2	-1,1		-6,7	31,7	

Quelle: IT.NRW, Tabelle „Bevölkerungsstand und -bewegung (ab 1962) - Gemeinden - Jahr; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung nach ausgewählten Altersgruppen 1990 - 2013

	Jahr	Insgesamt	unter 15 Jahre	Anteil 2 von 1	15 bis unter 65 Jahre	Anteil 3 von 1	65 Jahre und mehr	Anteil 4 von 1
		1	2		3		4	
		Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	2013	17.861.658	2.374.103	13,3	11.825.394	66,2	3.662.161	20,5
	2010	17.845.154	2.475.029	13,9	11.752.783	65,9	3.617.342	20,3
	2000	18.009.865	2.927.246	16,3	12.025.569	66,8	3.057.050	17,0
	1990	17.349.651	2.676.577	15,4	12.061.582	69,5	2.611.492	15,1
Differenz 1990-2013, %				-2,1		-3,3		5,4
Saldo 1990-2013		512.007	-302.474		-236.188		1.050.669	
in %		3,0	-11,3		-2,0		40,2	
Hagen	2013	186.031	24.488	13,2	119.668	64,3	41.875	22,5
	2010	188.529	25.693	13,6	120.176	63,7	42.660	22,6
	2000	203.151	32.014	15,8	132.227	65,1	38.910	19,2
	1990	214.449	31.195	14,5	146.980	68,5	36.274	16,9
Differenz 1990-2013, %				-1,3		-4,2		5,6
Saldo 1990-2013		-28.418	-6.707		-27.312		5.601	
in %		-13,3	-21,5		-18,6		15,4	
EN-Kreis, o. HAT, WIT	2013	174.704	21.290	12,2	113.240	64,8	40.174	23,0
	2010	177.832	22.829	12,8	115.052	64,7	39.951	22,5
	2000	189.256	29.239	15,4	125.880	66,5	34.137	18,0
	1990	185.768	27.255	14,7	128.909	69,4	29.604	15,9
Differenz 1990-2013, %				-2,5		-4,6		7,1
Saldo 1990-2013		-11.064	-5.965		-15.669		10.570	
in %		-6,0	-21,9		-12,2		35,7	
Märkischer Kreis	2013	421.852	56.685	13,4	275.354	65,3	89.813	21,3
	2010	430.965	60.972	14,1	280.372	65,1	89.621	20,8
	2000	457.465	79.177	17,3	303.114	66,3	75.174	16,4
	1990	443.026	72.730	16,4	305.010	68,8	65.286	14,7
Differenz 1990-2013, %				-3,0		-3,5		6,6
Saldo 1990-2013		-21.174	-16.045		-29.656		24.527	
in %		-4,8	-22,1		-9,7		37,6	
Märkische Region	2013	782.587	102.463	13,1	508.262	64,9	171.862	22,0
	2010	797.326	109.494	13,7	515.600	64,7	172.232	21,6
	2000	849.872	140.430	16,5	561.221	66,0	148.221	17,4
	1990	843.243	131.180	15,6	580.899	68,9	131.164	15,6
Differenz 1990-2013, %				-2,5		-4,0		6,4
Saldo 1990-2013		-60.656	-28.717		-72.637		40.698	
in %		-7,2	-21,9		-12,5		31,0	

Quelle: IT.NRW, Tabelle „Bevölkerungsstand nach 5er-Altersgruppen – Gemeinden – Stichtag“; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab 3: Bevölkerungsentwicklung: Prognose 2013-30 nach Altersgruppen

	Jahr	Insgesamt	unter 15 Jahre	Anteil 2 von 1	15 bis unter 65 Jahre	Anteil 3 von 1	65 Jahre und mehr	Anteil 4 von 1
		1	2		3		4	
		Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	2013	17.861.658	2.374.103	13,3	11.825.394	66,2	3.662.161	20,5
	2030	17.708.908	2.319.138	13,1	10.838.800	61,2	4.550.970	25,7
Saldo 2013-2030		-152.750	-54.965		-986.594		888.809	
in %		-0,9	-2,3		-8,3		24,3	
Hagen	2013	186.031	24.488	13,2	119.668	64,3	41.875	22,5
	2030	175.594	22.745	13,0	106.427	60,6	46.422	26,4
Saldo 2013-2030		-10.437	-1.743		-13.241		4.547	
in %		-5,6	-7,1		-11,1		10,9	
EN-Kreis, o. HAT, WIT	2013	174.704	21.290	12,2	113.240	64,8	40.174	23,0
	2030	166.912	21.565	12,9	97.962	58,7	47.385	28,4
Saldo 2013-2030		-7.792	275		-15.278		7.211	
in %		-4,5	1,3		-13,5		17,9	
Märkischer Kreis	2013	421.852	56.685	13,4	275.354	65,3	89.813	21,3
	2030	363.478	46.477	12,8	211.960	58,3	105.041	28,9
Saldo 2013-2030		-58.374	-10.208		-63.394		15.228	
in %		-13,8	-18,0		-23,0		17,0	
Märkische Region	2013	782.587	102.463	13,1	508.262	64,9	171.862	22,0
	2030	705.984	90.787	12,9	416.349	59,0	198.848	28,2
Saldo 2013-2030		-76.603	-11.676		-91.913		26.986	
in %		-9,8	-11,4		-18,1		15,7	

Quelle: IT.NRW, Bevölkerungsstand nach 5er- Altersgruppen - Gemeinden - Stichtag; Bevölkerungsvorausberechnungen 2014 bis 2040 nach 5-er Altersgruppen und Geschlecht - kreisfreie Städte und Kreise - Stichtag; Gemeindemodellrechnung 2011 bis 2030 nach Altersjahren und Geschlecht - kreisangehörige Gemeinden - Stichtag; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 4: Bevölkerung*) am Ort der Hauptwohnung nach Migrationshintergrund) und Altersgruppen 2014**

Gebiet	Alter von ... bis unter ... Jahren	Bevölkerung insgesamt	Bevölkerung mit Migrationshintergrund								
			zusammen		männlich	weiblich	Ausländer	männlich	weiblich	Ausländer	
			in 1000		Anteil 2 an 1	Anteil von 2			in 1000		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hagen	Insgesamt	187	55	29,6	52,5	47,5	45,8	29	26	25	
	unter 15	23	(10)	(44,3)	(60,3)	/	/	(6)	/	/	
	15 - 65	123	40	32,5	50,9	49,1	52,9	20	20	21	
	65 und älter	41	(5)	(12,5)	/	/	/	/	/	/	
Ennepe-Ruhr-Kreis	Insgesamt	322	70	21,9	48,6	51,4	34,7	34	36	24	
	unter 15	39	16	41,2	(45,6)	(54,4)	/	(7)	(9)	/	
	15 - 65	210	48	23,0	50,7	49,3	41,6	25	24	20	
	65 und älter	73	(6)	(8,1)	/	/	/	/	/	/	
Märki-scher Kreis	Insgesamt	416	110	26,3	50,3	49,7	42,8	55	54	47	
	unter 15	63	25	39,9	(52,4)	(47,6)	(25,4)	(13)	(12)	(6)	
	15 - 65	267	74	27,7	49,7	50,3	48,7	37	37	36	
	65 und älter	87	(11)	(12,1)	(49,4)	(50,6)	/	(5)	(5)	/	
NRW	Insgesamt	17 579	4 137	23,5	50,2	49,8	42,8	2 076	2 061	1 772	
	unter 15	2 333	883	37,9	50,2	49,8	18,7	444	440	165	
	15 - 65	11 515	2 854	24,8	50,5	49,5	49,3	1 440	1 414	1 407	
	65 und älter	3 731	400	10,7	48,0	52,0	50,1	192	208	200	

*) Ergebnisse des Mikrozensus – Die Hochrechnung basiert ab 2011 auf den fortgeschriebenen Ergebnissen des Zensus 2011

**) Personen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben oder Personen, die seit 1950 in das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind oder Personen mit mindestens einem zugewanderten Elternteil, der im Haushalt wohnt. Angaben zu Elternteilen, die außerhalb des Haushalts wohnen, werden ab 2005 nur alle 4 Jahre erfragt. Ab 2011 wird analog zur MighEV die ausländische Staatsangehörigkeit der Eltern nicht berücksichtigt.

Zeichenerklärung: „()“ Aussagewert eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann, „/“ keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug

Quelle: IT.NRW 2015

5 Anlagen

Tab. 5: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftssectoren; Stand 30.06.2014

	Primärer Sektor	Sekundärer Sektor	Tertiärer Sektor
Gebiet	%	%	%
NRW	0,5	28,2	71,2
Hagen	0,2	29,0	70,8
Ennepe-Ruhr-Kreis, o. HAT, WIT	0,2	44,1	55,7
Märkischer Kreis	0,2	51,7	48,1
Märkische Region	0,2	44,6	55,2

Quelle: IT.NRW nach Daten der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

5 Anlagen

**Tab. 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach Hauptbranchen;
Rangfolge nach Stichtag 31.12.2013/2014; Entwicklung 2013 - 2014**

Agenturbezirk Hagen	31.12.2014			31.12.2013		Differenz 1- 3	
	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB		
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Verarbeitendes Gewerbe darunter: Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	1 (2)	49.674 40.343	29,1 23,7	49.643 40.214	29,5 23,9	31 129	0,1 0,3
Handel; Instandhaltg. und Reparatur v. Kfz	4	25.237	14,8	25.295	15,0	-58	-0,2
Gesundheits- und Sozialwesen darunter: Heime und Sozialwesen darunter: Gesundheitswesen	3 (5) (6)	29.682 15.751 13.931	17,4 9,2 8,2	28.583 15.190 13.393	17,0 9,0 8,0	1.099 561 538	3,8 3,7 4,0
Gesamt:		170.500		168.344		2.156	1,3

Agenturbezirk Iserlohn	31.12.2014			31.12.2013		Differenz 1- 3	
	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB		
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Verarbeitendes Gewerbe darunter: Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	1 (2)	71.774 64.453	46,4 41,6	71.692 64.308	46,9 42,1	82 145	0,1 0,2
Handel; Instandhaltg. und Reparatur v. Kfz	4	16.992	11,0	16.692	10,9	300	1,8
Gesundheits- und Sozialwesen darunter: Heime und Sozialwesen darunter: Gesundheitswesen	3 (5) (6)	19.375 9.854 9.521	12,6 6,4 6,2	18.959 9.508 9.451	12,4 6,2 6,2	416 346 70	2,2 3,6 0,7
Gesamt:		154.761		152.774		1.987	1,3

Region (mit HAT, WIT)	31.12.2014			31.12.2013		Differenz 1- 3	
	Rang nach 2	SvB	Anteil SvB	SvB	Anteil SvB		
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	absolut	in %
	0	1	2	3	4	5	6
Verarbeitendes Gewerbe darunter: Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	1 (2)	121.448 104.796	37,3 32,2	121.335 104.522	37,8 32,5	113 274	0,1 0,3
Handel; Instandhaltg. und Reparatur v. Kfz	4	42.229	13,0	41.987	13,1	242	0,6
Gesundheits- und Sozialwesen darunter: Heime und Sozialwesen darunter: Gesundheitswesen	3 (5) (6)	49.057 25.605 23.452	15,1 7,9 7,2	47.542 24.698 22.844	14,8 7,7 7,1	1.515 907 608	3,2 3,7 2,7
Gesamt:		325.261		321.118		4.143	1,3

Quelle: Daten der BA zur Beschäftigung am Arbeitsort vom Dezember 2014 für die Agenturbezirke Iserlohn und Hagen; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 7: Betriebe und deren Beschäftigte nach Größenklassen, 2013

	Beschäftigtengrößenklassen (URS)								
	Insgesamt	0 bis 9 SvB		10 bis 49 SvB		50 bis 249 SvB		250 und mehr SvB	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	785.360	698.599	89,0	67.344	8,6	16.410	2,1	3.007	0,4
Hagen	7.133	6.212	87,1	702	9,8	173	2,4	46	0,6
Ennepe-Ruhr-Kreis	14.173	12.701	89,6	1.148	8,1	275	1,9	49	0,3
Märkischer Kreis	17.711	15.504	87,5	1.640	9,3	492	2,8	75	0,4
Region (mit HAT, WIT)	39.017	34.417	88,2	3.490	8,9	940	2,4	170	0,4

Tab 7a: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße, 2013

	Beschäftigtengrößenklassen (URS)								
	Insgesamt	0 bis 9 SvB		10 bis 49 SvB		50 bis 249 SvB		250 und mehr SvB	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
NRW	5.815.417	932.267	16,0	1.354.689	23,3	1.655.964	28,5	1.872.497	32,2
Hagen	62.582	9.139	14,6	14.124	22,6	18.568	29,7	20.751	33,2
Ennepe-Ruhr-Kreis	93.298	17.338	18,6	23.232	24,9	27.693	29,7	25.035	26,8
Märkischer Kreis	143.166	22.557	15,8	33.561	23,4	49.557	34,6	37.491	26,2
Region (mit HAT, WIT)	299.046	49.034	16,4	70.917	23,7	95.818	32,0	83.277	27,8

Quelle: IT.NRW, WZ-Abschnitte: B-N, P-S nach WZ 2008; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	Nordrhein-Westfalen				
	März 2015		Dezember 2013		1-2
	in %	absolut	in %	absolut	in %
		1		2	
SvB gesamt	100,0	6.388.636	100,0	6.271.642	1,9
Männer	54,8	3.498.332	55,1	3.453.462	1,3
Frauen	45,2	2.890.304	44,9	2.818.180	2,6
< 25 J.	10,5	672.366	11,1	696.176	-3,4
25 bis < 55 J.	72,0	4.597.438	72,3	4.533.321	1,4
55 bis < 65 J.	16,8	1.070.930	16,0	1.001.608	6,9
65 J. und älter	0,7	47.901	0,6	40.537	18,2
Teilzeitbeschäftigte	25,4	1.625.403	24,3	1.522.669	6,7
Ausländer	8,8	564.949	8,2	515.143	9,7
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)					
Insgesamt	100,0	1.741.052	100,0	1.796.380	-3,1
Männer	38,5	670.699	38,0	683.037	-1,8
Frauen	61,5	1.070.353	62,0	1.113.343	-3,9
GeB - ausschließlich					
Insgesamt	100,0	1.216.681	100,0	1.273.224	-4,4
Männer	35,4	430.872	34,6	440.302	-2,1
Frauen	64,6	785.809	65,4	832.922	-5,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit; Zahlen von März 2015 und von Dezember 2014 für die ausgewiesenen Gebiete

5 Anlagen

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	Hagen				
	März 2015		Dezember 2013		1-2
	in %	absolut	in %	absolut	in %
		1		2	
SvB gesamt	100,0	68.406	100,0	67.574	1,2
Männer	54,2	37.109	54,6	36.928	0,5
Frauen	45,8	31.297	45,4	30.646	2,1
< 25 J.	10,2	7.010	10,8	7.265	-3,5
25 bis < 55 J.	70,8	48.453	71,2	48.119	0,7
55 bis < 65 J.	18,2	12.443	17,4	11.746	5,9
65 J. und älter	0,7	500	0,7	444	12,6
Teilzeitbeschäftigte	25,8	17.665	24,9	16.801	5,1
Ausländer	10,4	7.116	9,7	6.529	9,0
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)					
Insgesamt	100,0	17.954	100,0	19.047	-5,7
Männer	39,8	7.141	40,5	7.711	-7,4
Frauen	60,2	10.813	59,5	11.336	-4,6
GeB - ausschließlich					
Insgesamt	100,0	12.593	100,0	13.641	-7,7
Männer	37,1	4.671	38,1	5.197	-10,1
Frauen	62,9	7.922	61,9	8.444	-6,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit; Zahlen von März 2015 und von Dezember 2014 für die ausgewiesenen Gebiete

5 Anlagen

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	Ennepe-Ruhr-Kreis				
	März 2015		Dezember 2013		1-2
	in %	absolut	in %	absolut	in %
		1		2	
SvB gesamt	100,0	102.769	100,0	100.770	2,0
Männer	57,1	58.674	57,2	57.618	1,8
Frauen	42,9	44.095	42,8	43.152	2,2
< 25 J.	9,7	9.973	10,3	10.376	-3,9
25 bis < 55 J.	70,7	72.612	71,1	71.623	1,4
55 bis < 65 J.	18,8	19.295	17,9	18.017	7,1
65 J. und älter	0,9	889	0,7	754	17,9
Teilzeitbeschäftigte	24,5	25.191	23,6	23.810	5,8
Ausländer	9,2	9.431	8,7	8.764	7,6
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)					
Insgesamt	100,0	26.431	100,0	27.401	-3,5
Männer	36,9	9.751	37,0	10.150	-3,9
Frauen	63,1	16.680	63,0	17.251	-3,3
GeB - ausschließlich					
Insgesamt	100,0	18.458	100,0	19.439	-5,0
Männer	34,2	6.318	34,0	6.617	-4,5
Frauen	65,8	12.140	66,0	12.822	-5,3

Quelle: Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit; Zahlen von März 2015 und von Dezember 2014 für die ausgewiesenen Gebiete

5 Anlagen

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	Märkischer Kreis				
	März 2015		Dezember 2013		1-2
	in %	absolut	in %	absolut	in %
		1		2	
SvB gesamt	100,0	154.761	100,0	152.774	1,3
Männer	58,2	90.056	58,4	89.288	0,9
Frauen	41,8	64.705	41,6	63.486	1,9
< 25 J.	11,0	16.986	11,6	17.646	-3,7
25 bis < 55 J.	70,4	108.922	70,9	108.265	0,6
55 bis < 65 J.	17,8	27.608	16,9	25.872	6,7
65 J. und älter	0,8	1.245	0,6	991	25,6
Teilzeitbeschäftigte	20,3	31.353	19,3	29.560	6,1
Ausländer	10,9	16.849	10,3	15.719	7,2
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)					
Insgesamt	100,0	39.398	100,0	41.041	-4,0
Männer	36,5	14.379	35,5	14.562	-1,3
Frauen	63,5	25.019	64,5	26.479	-5,5
GeB - ausschließlich					
Insgesamt	100,0	27.284	100,0	28.998	-5,9
Männer	31,7	8.653	30,3	8.777	-1,4
Frauen	68,3	18.631	69,7	20.221	-7,9

Quelle: Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit; Zahlen von März 2015 und von Dezember 2014 für die ausgewiesenen Gebiete

5 Anlagen

Tab. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen

	Märkische Region (mit HAT, WIT)				
	März 2015		Dezember 2013		1-2
	in %	absolut	in %	absolut	in %
		1		2	
SvB gesamt	100,0	325.936	100,0	321.118	1,5
Männer	57,0	185.839	57,2	183.834	1,1
Frauen	43,0	140.097	42,8	137.284	2,0
< 25 J.	10,4	33.969	11,0	35.287	-3,7
25 bis < 55 J.	70,6	229.987	71,0	228.007	0,9
55 bis < 65 J.	18,2	59.346	17,3	55.635	6,7
65 J. und älter	0,8	2.634	0,7	2.189	20,3
Teilzeitbeschäftigte	22,8	74.209	21,9	70.171	5,8
Ausländer	10,2	33.396	9,7	31.012	7,7
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)					
Insgesamt	100,0	83.783	100,0	87.489	-4,2
Männer	37,3	31.271	37,1	32.423	-3,6
Frauen	62,7	52.512	62,9	55.066	-4,6
GeB - ausschließlich					
Insgesamt	100,0	58.335	100,0	62.078	-6,0
Männer	33,7	19.642	33,2	20.591	-4,6
Frauen	66,3	38.693	66,8	41.487	-6,7

Quelle: eigene Berechnung nach Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit; Zahlen von März 2015 und von Dezember 2014 für die regionalen Teilgebiete

5 Anlagen

Tab. 8a: Beschäftigung nach ausgewählten Merkmalen und Geschlecht 2008 - 2013

Hagen	Dezember 2013		Dezember 2008		Entwicklung
	in %	absolut	in %	absolut	in %
SvB gesamt	100,0	66.354	100,0	67.159	-1,2
Männer	54,6	36.256	55,6	37.348	-2,9
Frauen	45,4	30.098	44,4	29.811	1,0
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) gesamt	100,0	19.108	100,0	19.078	0,2
Männer	40,0	7.647	37,2	7.091	7,8
Frauen	60,0	11.461	62,8	11.987	-4,4
Teilzeitbeschäftigte gesamt	100,0	16.819	100,0	12.743	32,0
Männer	17,6	2.957	14,3	1.820	62,5
Frauen	82,4	13.862	85,7	10.923	26,9

Ennepe-Ruhr-Kreis	Dezember 2013		Dezember 2008		Entwicklung
	in %	absolut	in %	absolut	in %
SvB gesamt	100,0	98.544	100,0	96.141	2,5
Männer	57,2	56.404	58,8	56.551	-0,3
Frauen	42,8	42.140	41,2	39.590	6,4
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) gesamt	100,0	27.555	100,0	28.390	-2,9
Männer	36,3	10.011	35,5	10.088	-0,8
Frauen	63,7	17.544	64,5	18.302	-4,1
Teilzeitbeschäftigte gesamt	100,0	23.866	100,0	16.563	44,1
Männer	16,8	4.012	13,5	2.238	79,3
Frauen	83,2	19.854	86,5	14.325	38,6

Märkischer Kreis	Dezember 2013		Dezember 2008		Entwicklung
	in %	absolut	in %	absolut	in %
SvB gesamt	100,0	150.235	100,0	146.829	2,3
Männer	58,4	87.740	59,3	87.105	0,7
Frauen	41,6	62.495	40,7	59.724	4,6
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) gesamt	100,0	41.158	100,0	41.864	-1,7
Männer	34,9	14.350	34,0	14.222	0,9
Frauen	65,1	26.808	66,0	27.642	-3,0
Teilzeitbeschäftigte gesamt	100,0	29.560	100,0	20.169	46,6
Männer	14,0	4.128	11,3	2.275	81,5
Frauen	86,0	25.432	88,7	17.894	42,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Dezember 2013 und Dezember 2009 für das jeweilige Gebiet

5 Anlagen

Tab. 8a: Beschäftigung nach ausgewählten Merkmalen und Geschlecht 2008 - 2013

Märkische Region	Dezember 2013		Dezember 2008		Entwicklung
	in %	absolut	in %	absolut	in %
SvB gesamt	100,0	315.133	100,0	310.129	1,6
Männer	57,2	180.400	58,4	181.004	-0,3
Frauen	42,8	134.733	41,6	129.125	4,3
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) gesamt	100,0	87.821	100,0	89.332	-1,7
Männer	36,4	32.008	35,2	31.401	1,9
Frauen	63,6	55.813	64,8	57.931	-3,7
Teilzeitbeschäftigte gesamt	100,0	70.245	100,0	49.475	42,0
Männer	15,8	11.097	12,8	6.333	75,2
Frauen	84,2	59.148	87,2	43.142	37,1

NRW	Dezember 2013		Dezember 2008		Entwicklung
	in %	absolut	in %	absolut	in %
SvB gesamt	100,0	6.174.117	100,0	5.865.946	5,3
Männer	55,0	3.396.074	56,3	3.302.950	2,8
Frauen	45,0	2.778.043	43,7	2.562.996	8,4
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) gesamt	100,0	1.808.476	100,0	1.766.259	2,4
Männer	37,6	679.299	35,6	628.408	8,1
Frauen	62,4	1.129.177	64,4	1.137.851	-0,8
Teilzeitbeschäftigte gesamt	100,0	1.536.809	100,0	1.021.702	50,4
Männer	19,5	299.476	16,5	168.933	77,3
Frauen	80,5	1.237.333	83,5	852.769	45,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Dezember 2013 und Dezember 2009 für das jeweilige Gebiet

5 Anlagen

Tab. 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ausbildungs- und Bildungsabschlüssen; Stand: 31.12.2014

Merkmale		Hagen		Ennepe-Ruhr-Kreis		Märkischer Kreis		Märkische Region		NRW	
		Anteile in %		Anteile in %	absolut	Anteile in %	absolut	Anteile in %	absolut	Anteile in %	absolut
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte											
Insgesamt		100	68.197	100	102.303	100	154.761	100	325.261	100	6.368.170
dav. ohne Berufsausbildung		16,5	11.226	15,0	15.358	18,5	28.563	17,0	55.147	14,2	907.361
	Männer	57,4	6.447	60,8	9.337	60,2	17.184	59,8	32.968		
	Frauen	42,6	4.779	39,2	6.021	39,8	11.379	40,2	22.179		
dav. mit Berufsausbildung (o. FHS/HS)											
		61,4	41.894	62,5	63.985	61,9	95.758	62,0	201.637	59,4	3.785.593
	Männer	53,6	22.467	55,7	35.609	57,8	55.367	56,3	113.443		
	Frauen	46,4	19.427	44,3	28.376	42,2	40.391	43,7	88.194		
dav. mit akademischem Berufsabschluss											
		10,4	7.125	10,4	10.639	8,7	13.393	9,6	31.157	13,1	835.419
	Männer	52,6	3.748	58,4	6.211	63,0	8.436	59,0	18.395		
	Frauen	47,4	3.377	41,6	4.428	37,0	4.957	41,0	12.762		
Ausbildung unbekannt											
		11,7	7.952	12,0	12.321	11,0	17.047	11,5	37.320	13,2	839.797
	Männer	54,7	4.350	58,0	7.152	54,6	9.311	55,8	20.813		
	Frauen	45,3	3.602	42,0	5.169	45,4	7.736	44,2	16.507		

Quelle: Daten der BA zur Beschäftigung am Arbeitsort von Dezember 2014; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 10: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt

Hagen						
Bestand an Arbeitslosen	September 2015	Anteil	Veränderung zum Vorjahresmonat		Arbeitslosenquote ¹⁾	
			in %	absolut	in %	September 2015
Insgesamt	9.916	100	212	2,2	10,2	10,0
Männer	5.482	55,3	214	4,1	10,4	10,0
Frauen	4.434	44,7	-2	-	10,1	10,1
15 bis unter 25 Jahre	1.028	10,4	33	3,3	9,9	9,5
darunter 15 bis unter 20 Jahre	217	2,2	30	16,0	9,0	7,8
50 bis unter 65 Jahre	2.735	27,6	66	2,5	8,8	8,8
darunter 55 bis unter 65 Jahre	1.504	15,2	34	2,3	8,5	8,7
Ausländer	3.401	34,3	521	18,1	24,2	20,5
Rechtskreis SGB III	1.854	18,7	-184	-9,0	1,9	2,1
Männer	1.025	55,3	-135	-11,6	1,9	2,2
Frauen	829	44,7	-49	-5,6	1,9	2,0
15 bis unter 25 Jahre	260	14,0	-51	-16,4	2,5	3,0
darunter 15 bis unter 20 Jahre	30	1,6	1	3,4	1,2	1,2
50 bis unter 65 Jahre	771	41,6	-45	-5,5	2,5	2,7
darunter 55 bis unter 65 Jahre	537	29,0	-81	-13,1	3,0	3,6
Ausländer	319	17,2	-32	-9,1	2,3	2,5
Rechtskreis SGB II	8.062	81,3	396	5,2	8,3	7,9
Männer	4.457	55,3	349	8,5	8,5	7,8
Frauen	3.605	44,7	47	1,3	8,2	8,1
15 bis unter 25 Jahre	768	9,5	84	12,3	7,4	6,6
darunter 15 bis unter 20 Jahre	187	2,3	29	18,4	7,7	6,6
50 bis unter 65 Jahre	1.964	24,4	111	6,0	6,3	6,1
darunter 55 bis unter 65 Jahre	967	12,0	115	13,5	5,5	5,0
Ausländer	3.082	38,2	553	21,9	21,9	18,0

Tabelle 1 /4

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport September 2015; eigene Berechnungen

Tab. 10: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt

Ennepe-Ruhr-Kreis						
Bestand an Arbeitslosen	September 2015	Anteil	Veränderung zum Vorjahresmonat		Arbeitslosenquote ¹⁾	
					September 2015	September 2014
		in %	absolut	in %	in %	
Insgesamt	11.543	100	-860	-6,9	6,8	7,3
Männer	6.275	54,4	-328	-5,0	7,0	7,3
Frauen	5.268	45,6	-532	-9,2	6,6	7,3
15 bis unter 25 Jahre	787	6,8	-100	-11,3	4,8	5,5
darunter 15 bis unter 20 Jahre	144	1,2	2	1,4	3,5	3,6
50 bis unter 65 Jahre	3.941	34,1	-180	-4,4	6,8	7,4
darunter 55 bis unter 65 Jahre	2.391	20,7	-100	-4,0	7,2	7,8
Ausländer	2.300	19,9	-10	-0,4	17,9	17,9
Rechtskreis SGB III	3.456	29,9	-219	-6,0	2,0	2,2
Männer	1.979	57,3	-10	-0,5	2,2	2,2
Frauen	1.477	42,7	-209	-12,4	1,8	2,1
15 bis unter 25 Jahre	415	12,0	-67	-13,9	2,5	3,0
darunter 15 bis unter 20 Jahre	44	1,3	-3	-6,4	1,1	1,2
50 bis unter 65 Jahre	1.474	42,7	-87	-5,6	2,5	2,8
darunter 55 bis unter 65 Jahre	1.092	31,6	-59	-5,1	3,3	3,6
Ausländer	390	11,3	-24	-5,8	3,0	3,2
Rechtskreis SGB II	8.087	70,1	-641	-7,3	4,7	5,2
Männer	4.296	53,1	-318	-6,9	4,8	5,1
Frauen	3.791	46,9	-323	-7,9	4,7	5,2
15 bis unter 25 Jahre	372	4,6	-33	-8,1	2,3	2,5
darunter 15 bis unter 20 Jahre	100	1,2	5	5,3	2,4	2,4
50 bis unter 65 Jahre	2.467	30,5	-93	-3,6	4,3	4,6
darunter 55 bis unter 65 Jahre	1.299	16,1	-41	-3,1	3,9	4,2
Ausländer	1.910	23,6	14	0,7	14,8	14,7

Tabelle 2 /4

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport September 2015; eigene Berechnungen

Tab. 10: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt

Märkischer Kreis						
Bestand an Arbeitslosen	September 2015	Anteil	Veränderung zum Vorjahresmonat		Arbeitslosenquote ¹⁾	
			in %	absolut	in %	September 2015
Insgesamt	14.559	100	-498	-3,3	6,4	6,7
Männer	7.530	51,7	-200	-2,6	6,1	6,3
Frauen	7.029	48,3	-298	-4,1	6,9	7,2
15 bis unter 25 Jahre	1.395	9,6	-18	-1,3	5,6	5,7
darunter 15 bis unter 20 Jahre	255	1,8	-14	-5,2	3,8	4,0
50 bis unter 65 Jahre	5.026	34,5	-23	-0,5	6,7	7,1
darunter 55 bis unter 65 Jahre	3.064	21,0	37	1,2	7,2	7,5
Ausländer	3.392	23,3	51	1,5	13,3	13,1
Rechtskreis SGB III	4.062	27,9	-181	-4,3	1,8	1,9
Männer	2.228	54,8	-52	-2,3	1,8	1,9
Frauen	1.834	45,2	-129	-6,6	1,8	1,9
15 bis unter 25 Jahre	588	14,5	3	0,5	2,4	2,4
darunter 15 bis unter 20 Jahre	55	1,4	3	5,8	0,8	0,8
50 bis unter 65 Jahre	1.692	41,7	-56	-3,2	2,2	2,4
darunter 55 bis unter 65 Jahre	1.194	29,4	-60	-4,8	2,8	3,1
Ausländer	597	14,7	-19	-3,1	2,3	2,4
Rechtskreis SGB II	10.497	72,1	-317	-2,9	4,6	4,8
Männer	5.302	50,5	-148	-2,7	4,3	4,4
Frauen	5.195	49,5	-169	-3,2	5,1	5,3
15 bis unter 25 Jahre	807	7,7	-21	-2,5	3,3	3,3
darunter 15 bis unter 20 Jahre	200	1,9	-17	-7,8	3,0	3,3
50 bis unter 65 Jahre	3.334	31,8	33	1,0	4,5	4,6
darunter 55 bis unter 65 Jahre	1.870	17,8	97	5,5	4,4	4,4
Ausländer	2.795	26,6	70	2,6	10,9	10,7

Tabelle 3/4

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport September 2015; eigene Berechnungen

Tab. 10: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt

Märkische Region (mit HAT, WIT)						
Bestand an Arbeitslosen	September 2015	Anteil	Veränderung zum Vorjahresmonat		Arbeitslosenquote ¹⁾	
					September 2015	September 2014
		in %	absolut	in %	in %	
Insgesamt	36.018	100	-1.146	-3,1	7,3	-
Männer	19.287	53,5	-314	-1,6	7,3	-
Frauen	16.731	46,5	-832	-4,7	7,4	-
15 bis unter 25 Jahre	3.210	8,9	-85	-2,6	6,2	-
darunter 15 bis unter 20 Jahre	616	1,7	18	3,0	4,7	-
50 bis unter 65 Jahre	11.702	32,5	-137	-1,2	7,1	-
darunter 55 bis unter 65 Jahre	6.959	19,3	-29	-0,4	7,4	-
Ausländer	9.093	25,2	562	6,6	17,4	-
Rechtskreis SGB III	9.372	26,0	-584	-5,9	1,9	-
Männer	5.232	55,8	-197	-3,6	2,0	-
Frauen	4.140	44,2	-387	-8,5	1,8	-
15 bis unter 25 Jahre	1.263	13,5	-115	-8,3	2,5	-
darunter 15 bis unter 20 Jahre	129	1,4	1	0,8	1,0	-
50 bis unter 65 Jahre	3.937	42,0	-188	-4,6	2,4	-
darunter 55 bis unter 65 Jahre	2.823	30,1	-200	-6,6	3,0	-
Ausländer	1.306	13,9	-75	-5,4	2,5	-
Rechtskreis SGB II	26.646	74,0	-562	-2,1	5,4	-
Männer	14.055	52,7	-117	-0,8	5,3	-
Frauen	12.591	47,3	-445	-3,4	5,6	-
15 bis unter 25 Jahre	1.947	7,3	30	1,6	3,8	-
darunter 15 bis unter 20 Jahre	487	1,8	17	3,6	3,7	-
50 bis unter 65 Jahre	7.765	29,1	51	0,7	4,8	-
darunter 55 bis unter 65 Jahre	4.136	15,5	171	4,3	4,4	-
Ausländer	7.787	29,2	637	8,9	14,8	-

Tabelle 4/4

1) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport September 2015; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 10 a: Arbeitslose und Anteile der Langzeitarbeitslosen

Bestand an Arbeitslosen	September 2015	Anteil Langzeitarbeitslose		Veränderung der Langzeitarbeitslosigkeit zum Vorjahresmonat	
		absolut	in %	Differenz	in %
Gebiet					
Hagen	9.916	4.451	44,9	-143	-3,1
Ennepe-Ruhr-Kreis	11.543	4.924	42,7	-441	-8,2
Märkischer Kreis	14.559	6.187	42,5	-14	-0,2
Märkische Region	36.018	15.562	43,2	-598	-3,7
NRW	730.975	323.777	44,3	-6.223	-1,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport September 2015; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 11: Schülerprognose - Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform

	Jahr (Sommer)							Entwicklung (in %)			absolut
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2010-15	2015-20	2010-20	
Nordrhein-Westfalen											
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	41.508	38.093	35.426	35.016	32.306	29.938	26.568	-27,9	-11,3	-36,0	-14.940
Realschulen	52.264	49.655	49.820	52.969	50.085	49.248	43.350	-5,8	-12,0	-17,1	-8.914
Gymnasien	69.470	71.422	78.756	129.875	76.813	77.802	65.084	12,0	-16,3	-6,3	-4.386
Integrierte Gesamt- schulen	34.115	35.091	35.997	36.468	36.060	35.588	33.485	4,3	-5,9	-1,8	-630
Insgesamt	197.357	194.261	199.999	254.328	195.264	192.576	168.487	-2,4	-12,5	-14,6	-28.870
Hagen											
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	485	458	423	426	352	337	299	-30,5	-11,3	-38,4	-186
Realschulen	446	427	421	482	411	401	355	-10,1	-11,5	-20,4	-91
Gymnasien	749	714	822	1.331	794	819	635	9,3	-22,5	-15,2	-114
Integrierte Gesamt- schulen	484	498	531	533	525	509	462	5,2	-9,2	-4,5	-22
Insgesamt	2.164	2.097	2.197	2.772	2.082	2.066	1.751	-4,5	-15,2	-19,1	-413
Ennepe-Ruhr-Kreis											
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	581	538	480	521	412	402	339	-30,8	-15,7	-41,7	-242
Realschulen	829	815	853	831	723	747	625	-9,9	-16,3	-24,6	-204
Gymnasien	1.130	1.152	1.273	2.064	1.184	1.198	929	6,0	-22,5	-17,8	-201
Integrierte Gesamt- schulen	660	715	749	750	707	708	626	7,3	-11,6	-5,2	-34
Insgesamt	3.200	3.220	3.355	4.166	3.026	3.055	2.519	-4,5	-17,5	-21,3	-681
Märkischer Kreis											
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	1.400	1.280	1.098	1.097	963	918	772	-34,4	-15,9	-44,9	-628
Realschulen	1.476	1.306	1.457	1.454	1.389	1.368	1.144	-7,3	-16,4	-22,5	-332
Gymnasien	1.563	1.629	1.741	2.764	1.632	1.641	1.317	5,0	-19,7	-15,7	-246
Integrierte Gesamt- schulen	720	732	739	762	819	772	686	7,2	-11,1	-4,7	-34
Insgesamt	5.159	4.947	5.035	6.077	4.803	4.699	3.919	-8,9	-16,6	-24,0	-1.240
Region (mit HAT, WIT)											
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	2.466	2.276	2.001	2.044	1.727	1.657	1.410	-32,8	-14,9	-42,8	-1.056
Realschulen	2.751	2.548	2.731	2.767	2.523	2.516	2.124	-8,5	-15,6	-22,8	-627
Gymnasien	3.442	3.495	3.836	6.159	3.610	3.658	2.881	6,3	-21,2	-16,3	-561
Integrierte Gesamt- schulen	1.864	1.945	2.019	2.045	2.051	1.989	1.774	6,7	-10,8	-4,8	-90
Insgesamt	10.523	10.264	10.587	13.015	9.911	9.820	8.189	-6,7	-16,6	-22,2	-2.334

Quelle: IT.NRW, Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 11a: Herkunftsschulform von Schulabgängern im Zeitverlauf

	Anteil Schulform am Abgängerjahrgang (%)			Entwicklung
	2010	2015	2020	2010-20
Nordrhein-Westfalen				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	21,0	15,5	15,8	-5,3
Realschulen	26,5	25,6	25,7	-0,8
Gymnasien	35,2	40,4	38,6	3,4
Integrierte Gesamtschulen	17,3	18,5	19,9	2,6
Hagen				
Hauptschulen (inkl. Kl.5-10 Volksschulen)	22,4	16,3	17,1	-5,3
Realschulen	20,6	19,4	20,3	-0,3
Gymnasien	34,6	39,6	36,3	1,7
Integrierte Gesamtschulen	22,4	24,6	26,4	4,0
Ennepe-Ruhr-Kreis				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	18,2	13,2	13,5	-4,7
Realschulen	25,9	24,5	24,8	-1,1
Gymnasien	35,3	39,2	36,9	1,6
Integrierte Gesamtschulen	20,6	23,2	24,9	4,2
Märkischer Kreis				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	27,1	19,5	19,7	-7,4
Realschulen	28,6	29,1	29,2	0,6
Gymnasien	30,3	34,9	33,6	3,3
Integrierte Gesamtschulen	14,0	16,4	17,5	3,5
Region (mit HAT, WIT)				
Hauptschulen (inkl. Kl. 5-10 Volksschulen)	23,4	16,9	17,2	-6,2
Realschulen	26,1	25,6	25,9	-0,2
Gymnasien	32,7	37,3	35,2	2,5
Integrierte Gesamtschulen	17,7	20,3	21,7	3,9

Quelle: IT.NRW, Voraussichtliche Schulabgänge nach Schulform; eigene Berechnungen

5 Anlagen

Tab. 12: Ausbildungsstellenmarkt

	Jahr (September)				Entwicklung	
	2013	2014	2015		2013-2015	
			absolut	Anteil	absolut	in %
Nordrhein-Westfalen						
gemeldete Bewerber	143.958	141.694	137.842	100	-6.116	-4,2
dav. versorgte Bewerber	137.631	135.123	131.144	95,1	-6.487	-4,7
dav. unversorgte Bewerber	6.327	6.571	6.698	4,9	371	5,9
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	101.958	104.865	107.832	100	5.874	5,8
dav. betrieblich	95.516	98.726	100.930	93,6	5.414	5,7
dav. außerbetrieblich	6.442	6.139	6.902	6,4	460	7,1
unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Monat	5.457	5.286	6.028	5,6	571	10,5
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,71	0,74	0,78			
Hagen						
gemeldete Bewerber	2.239	2.157	2.089	100	-150	-6,7
dav. versorgte Bewerber	2.133	2.044	1.991	95,3	-142	-6,7
dav. unversorgte Bewerber	106	113	98	4,7	-8	-7,5
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	1.144	1.248	1.214	100	70	6,1
dav. betrieblich	1.062	994	1.064	87,6	2	0,2
dav. außerbetrieblich	82	254	150	12,4	68	82,9
unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Monat	30	56	21	1,7	-9	-30,0
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,51	0,58	0,58			
Ennepe-Ruhr-Kreis						
gemeldete Bewerber	2.954	2.725	2.592	100	-362	-12,3
dav. versorgte Bewerber	2.818	2.605	2.459	94,9	-359	-12,7
dav. unversorgte Bewerber	136	120	133	5,1	-3	-2,2
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	1.865	2.191	2.013	100	148	7,9
dav. betrieblich	1.633	1.548	1.630	81,0	-3	-0,2
dav. außerbetrieblich	232	643	383	19,0	151	65,1
unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Monat	49	87	81	4,0	32	65,3
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,63	0,80	0,78			
Märkischer Kreis						
gemeldete Bewerber	3.461	3.208	3.172	100	-289	-8,4
dav. versorgte Bewerber	3.378	3.059	2.963	93,4	-415	-12,3
dav. unversorgte Bewerber	83	149	209	6,6	126	151,8
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	3.106	3.271	3.290	100	184	5,9
dav. betrieblich	2.819	3.085	2.999	91,2	180	6,4
dav. außerbetrieblich	287	186	291	8,8	4	1,4
unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Monat	249	168	191	5,8	-58	-23,3
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,90	1,02	1,04			
Märkische Region						
gemeldete Bewerber	8.654	8.090	7.853	100	-801	-9,3
dav. versorgte Bewerber	8.329	7.708	7.413	94,4	-916	-11,0
dav. unversorgte Bewerber	325	382	440	5,6	115	35,4
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	6.115	6.710	6.517	100	402	6,6
dav. betrieblich	5.514	5.627	5.693	87,4	179	3,2
dav. außerbetrieblich	601	1.083	824	12,6	223	37,1
unbesetzte Berufsausbildungsstellen im Monat	328	311	293	4,5	-35	-10,7
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	0,71	0,83	0,83			

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt September 2015

Wir schaffen Perspektiven. Für die Region.

Herausgeber:
agentur mark GmbH
Handwerkerstr. 11
58135 Hagen
Fon 0 23 31 / 4 88 78 - 0
Fax 0 23 31 / 4 88 78 - 20
info@agenturmark.de
www.agenturmark.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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

