

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 02/0326/WP18
Federführende Dienststelle: FB 02 - Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum: 15.05.2024
		Verfasser/in: FB 02
Positionspapier zur Fachkräftesicherung		
Ziele:		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
19.06.2024	Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Regionalentwicklung	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Regionalentwicklung nimmt die Vorstellung des Positionspapiers zur Fachkräftesicherung zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		X	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>
			x

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

<input type="checkbox"/>	vollständig
<input type="checkbox"/>	überwiegend (50% - 99%)
<input type="checkbox"/>	teilweise (1% - 49 %)
<input type="checkbox"/>	nicht
<input type="checkbox"/>	nicht bekannt

Positionspapier zur Fachkräftesicherung

Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte ist von entscheidender Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung und den Wohlstand der Stadt Aachen. Vor diesem Hintergrund hat der Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa (FB 02) eine umfassende Strategie zur Fachkräftesicherung erarbeitet, die in enger Kooperation mit relevanten regionalen und überregionalen Akteur*innen umgesetzt werden soll.

Im Rahmen der Erarbeitung dieses Positionspapiers wurde aktiv der Dialog mit den Aachener Unternehmen gesucht und ausgewählte Unternehmer*innen um eine Stellungnahme zur aktuellen Situation in ihrem Betrieb und ihrer Branche gebeten. So wurde sichergestellt, dass die erarbeitete Strategie die spezifischen Herausforderungen und Anforderungen der hiesigen Wirtschaft widerspiegelt.

Das vorliegende Positionspapier skizziert die dringliche Notwendigkeit konkreter Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung und legt dar, wie die Stadt Aachen gemeinsam mit ihren Partner*innen Maßnahmen fortführt, weiterentwickelt und konzipiert, um dem Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken. Dabei steht die Integration verschiedener Handlungsfelder im Mittelpunkt, um eine nachhaltige Lösung zu gewährleisten. Insbesondere die Bereiche Zuwanderung von Fachkräften, Regionalmarketing sowie Aus- und Weiterbildung werden gezielt adressiert.

Dabei verfolgt die Strategie des FB 02 einen langfristigen und zukunftsorientierten Ansatz, der auf bereits angestoßene Maßnahmen aufbaut und gleichzeitig neue Schwerpunkte setzt. Es ist entscheidend, dass alle relevanten Akteur*innen der Region aktiv in die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie eingebunden werden. Nur durch ein gemeinsames Vorgehen können wir langfristig genügend qualifizierte Fachkräfte gewinnen und somit die Wettbewerbsfähigkeit unserer Stadt sichern.

Die Stadt Aachen lädt daher alle Interessierten ein, ihre Expertise und Erfahrungen einzubringen, um die Fachkräftesicherung als kollektive Aufgabe anzugehen. Das vorliegende Positionspapier bildet dabei die Grundlage für eine ganzheitliche und langfristige Strategie zur Fachkräftesicherung. Das Papier verfolgt nicht das Ziel, alle erwähnten Ansätze gleichzeitig und parallel in Umsetzung zu bringen. Es dient als Richtschnur für eine sukzessive Realisierung in enger Kooperation mit (eu-)regionalen Partner*innen.

Anlage/n:

Positionspapier (nur digital im Ratsinformationssystem)



Fachkräfte- sicherung

Positionspapier
2024

© XXX

Inhalt

Einleitung	3
Ausgangssituation	4
1. Vernetzungsaktivitäten	5
2. Fachkräfte-Potenziale erschließen	6
2.1 Qualifizierte Zuwanderung	6
2.2. Regionalmarketing - Attraktivität der Region für Fachkräfte steigern	7
2.3. Integration arbeitsloser Menschen ins Erwerbsleben	7
2.4. Erhöhung des Arbeitsvolumens von Teilzeitbeschäftigten und Ansprache der „stillen Reserve“	8
2.5. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Fachkräften	8
3. Aus- und Weiterbildung stärken	9
4. Anpassung an den Fachkräftemangel	10
4.1. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) nutzen	10
4.2. Standards flexibilisieren, unbürokratischen Quereinstieg ermöglichen	10
I. Ausblick	11

Einleitung

Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte ist von entscheidender Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung und den Wohlstand einer Region. Die Stadt Aachen sieht daher die Notwendigkeit, konkrete Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung zu definieren, um die Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Unternehmen zu stärken und eine nachhaltige Zukunft für unsere Stadt zu gewährleisten.

Der Fachbereich für Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa (FB 02) hat dementsprechend eine langfristige Strategie entwickelt, die in Kooperation mit relevanten regionalen und überregionalen Akteur*innen umgesetzt, weiterentwickelt und stetig evaluiert werden soll. In enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Stakeholdern werden konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die dem Fachkräftemangel in der Region entgegenwirken. Zudem sollen neue Wege aufgezeigt werden, wie fehlendes Personal kompensiert werden und die Wertschöpfung aufrechterhalten werden kann.

Entsprechend der vorhandenen strukturellen Gegebenheiten in Aachen, legt die städtische Wirtschaftsförderung hierbei einen besonderen Fokus auf die Handlungsfelder Zuwanderung von Fachkräften, Regionalmarketing sowie Aus- und Weiterbildung. Entscheidend wird es aber sein, alle Handlungsfelder in einem Maßnahmenpaket zu integrieren. Nur im Zusammenspiel aller Potenziale haben wir bis 2030 in Aachen genügend qualifizierte Mitarbeitende, um Wertschöpfungsverluste durch Fachkräfte-Engpässe zu vermeiden.

Ausgangssituation und daraus resultierende Herausforderungen

Der Fachkräftemangel stellt die regionale Wirtschaft in Aachen vor große Herausforderungen. Der Mangel an Arbeitskräften ist dabei keinesfalls auf die Region beschränkt, sondern stellt vielmehr ein bundesweites Problem dar. Eine wesentliche Ursache ist die demografische Entwicklung, die zu einer zunehmenden Überalterung der Bevölkerung führt. Aufgrund der abnehmenden Geburtenraten in den letzten Jahrzehnten stehen dem Arbeitsmarkt immer weniger Fachkräfte zur Verfügung. Auch wenn zukünftig nicht mehr mit einer weiteren Reduzierung der Bevölkerung zu rechnen ist, wird die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter weiter sinken. Höhere Qualifikationsanforderung aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, die Abwanderung von gut ausgebildetem Personal ins Ausland sowie ein sich wandelnder Arbeitsmarkt

verschärfen die Situation zusätzlich und stellen Unternehmen vor Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften.

Zwar sinken laut Prognosen des Kompetenzzentrums „NRW innovativ“ zukünftig sowohl das Arbeitsangebot als auch die -nachfrage in der Region. Dabei sinkt das Angebot jedoch deutlich stärker als die Nachfrage. Überstieg im Jahr 2019 das Arbeitsangebot noch die Nachfrage absolut um ca. 204.000 Personen, wird diese Differenz bis in das Jahr 2031 auf rund 155.000 Personen schrumpfen. Damit ist bereits mittelfristig von einer deutlichen Verschärfung des Fachkräftemangels auszugehen.

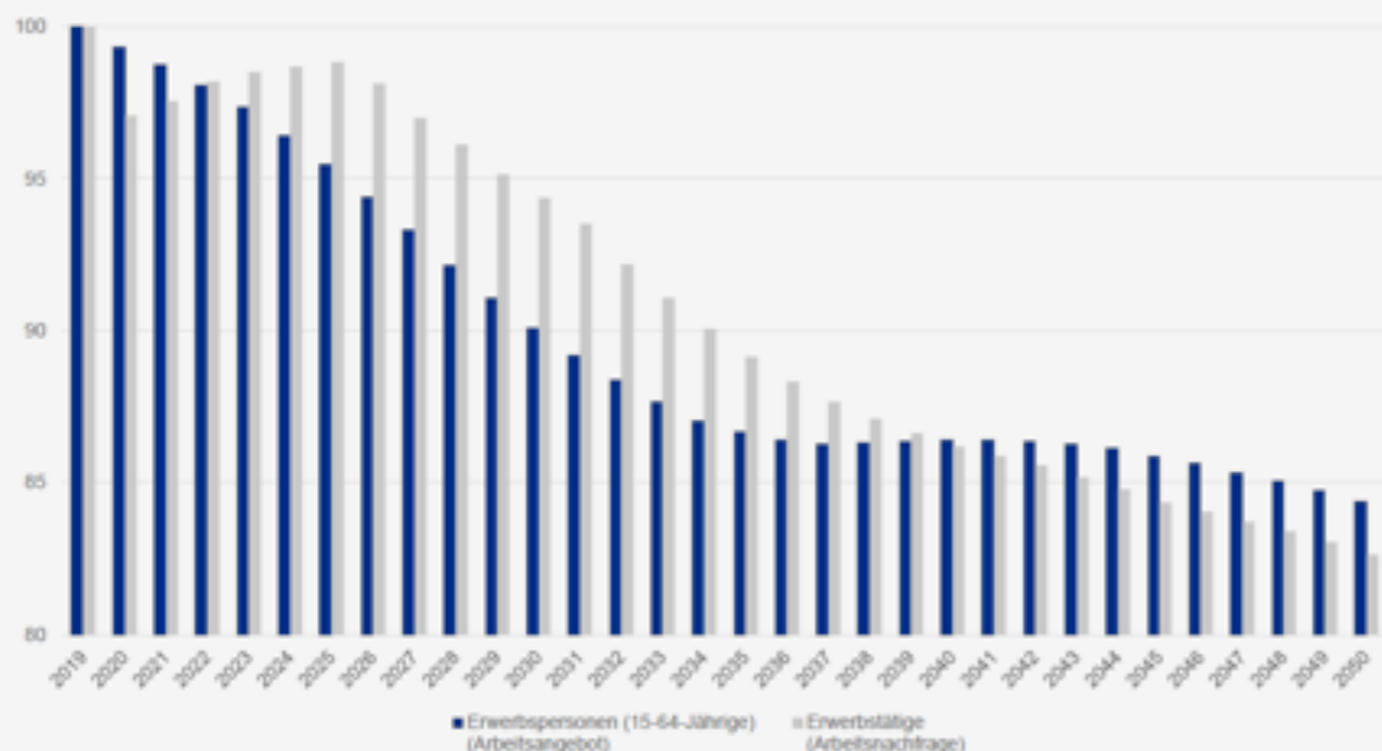
Auch nach Berechnungen der IHK wird sich der relative Fachkräfte-Engpass in der Region von Stand heute ca. 2% im Jahr 2030 fast verfünffachen.

Insbesondere der Mangel an Fachkräften in Ausbildungsberufen wird voraussichtlich signifikant ansteigen.

Bereits jetzt sind die Auswirkungen in der Region spürbar und spiegeln sich nahezu in allen Branchen und Unternehmensgrößen wider. Der fortschreitende Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird von vielen Expert*innen als das größte Geschäftsrisiko für hiesige Unternehmen angesehen.

Um zu verhindern, dass das Fehlen qualifizierter Arbeitskräfte die Wertschöpfung und das Wirtschaftswachstum in Aachen erheblich ausbremst, bedarf es neben konkreten Maßnahmen in verschiedensten Handlungsfeldern auch gezielter Kooperationen.

Prognose der Erwerbsfähigen und Erwerbstätigen in der Region Aachen 2019-2050 (Index 2019 = 100)



Quelle: NRW.innovativ 2022, Berechnungen auf Basis des REGINA Modells der Prognos AG

1. Vernetzungsaktivitäten zwischen Stakeholdern intensivieren

Für eine erfolgreiche Fachkräfteoffensive in der Region ist eine enge Zusammenarbeit regionaler Akteur*innen entscheidend. Nur durch das Bündeln von Ressourcen, den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie gezielter Abstimmung von Bedarfen und Angeboten können effektive Strategien zur Fachkräftesicherung entwickelt werden. Networking-Strategien, wie die Schaffung von Plattformen, die Initiierung gemeinsamer Projekte und Arbeitskreise sowie der Austausch von Best Practices, können die Zusammenarbeit und den Erfolg in diesem Bereich fördern.

Der Fachbereich 02 nimmt hierzu eine entscheidende Schlüsselposition bei der Förderung der Zusammenarbeit regionaler Stakeholder im Bereich der Fachkräftesicherung ein. Durch gezielte Ansprache und Unterstützung der wichtigsten stadtinternen und externen Akteur*innen trägt er zur Vernetzung und zum Austausch von Informationen bei. Seine Lotsenfunktion ermöglicht einen gezielten Austausch zwischen Behörden und Unternehmen, um gemeinsame Strategien zu entwickeln und Synergien zu nutzen.

Hierzu wird die Intensivierung der Kooperationen mit folgenden Stakeholdern angestrebt:

- Zweckverband region aachen
- Handwerkskammer Aachen
- Industrie- und Handelskammer Aachen
- Städteregion Aachen
- Agentur für Arbeit
- Jobcenter
- Ausländeramt
- Aachener Unternehmer*innen
- Start-Up Szene
- Bildungs- und Forschungsstätten

Maßnahmenkatalog

Der erarbeitete Maßnahmenkatalog stellt ein entscheidendes Instrument dar, um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel aktiv zu bekämpfen. Die Maßnahmen sind das Ergebnis eines kooperativen Prozesses, bei dem der Fachbereich für Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa (FB 02) eng mit relevanten regionalen und überregionalen Akteur*innen zusammenarbeitet. Ziel ist es, die einzelnen, teils bereits bestehenden Maßnahmen in eine übergreifende Gesamtstrategie einzubetten. Diese Integration ermöglicht eine synergetische Zusammenarbeit und sorgt dafür, dass die Einzelmaßnahmen sich gegenseitig verstärken und zu einer kohärenten und effektiven Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung in Aachen beitragen.

Es ist wichtig zu betonen, dass der Maßnahmenkatalog nicht als statisches Dokument zu verstehen ist, sondern vielmehr als lebendiger Prozess in verschiedenen Umsetzungsstadien. So befinden sich auch die definierten Lösungsansätze in verschiedenen Umsetzungsphasen, die durch die folgenden Symbole visualisiert werden:

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



Umsetzungs- und Evaluierungsphase:

In dieser Phase werden konkrete Maßnahmen aktiv umgesetzt und gleichzeitig kontinuierlich evaluiert, um ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Der Fokus liegt darauf, die ergriffenen Maßnahmen anhand realer Ergebnisse anzupassen und zu optimieren.



Orientierungs- und Konzeptionsphase:

Hier stehen die Ausrichtung und Konzeptentwicklung im Vordergrund. Neue Ideen und Ansätze werden strukturiert erfasst und in Konzepte überführt. Dieser Prozess beinhaltet eine enge Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern, um eine klare Ausrichtung der Maßnahmen zu gewährleisten.



Ideenphase:

Sie markiert den Beginn des Innovationsprozesses. Es werden kreative Ansätze gesammelt und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Dabei soll der Raum für mutige Ideen und Experimente geschaffen werden, die zu zukünftigen strategischen Maßnahmen werden.



Leuchtturmprojekte:

Diese speziellen Ansätze und fokussierten Themen spielen eine herausragende Rolle im Maßnahmenkatalog. Schwerpunktthemen setzen einen klaren Fokus auf besonders relevante Aspekte der Fachkräftesicherung und dienen der Ressourcenbündelung.



Holger Steinmayer
Geschäftsbereichsleiter Personal
Universitätsklinikum Aachen

„Der Fachkräftemangel speziell in den Bereichen Pflege- und Funktionsdienst führt zu Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit der Klinik. Diesem Mangel treten wir durch massive Auslandsrekrutierung und Erhöhung der Ausbildungskapazitäten entgegen. Unsere größte Herausforderung liegt darin, den Nachwuchs für die Ausbildungsberufe zu begeistern. Dabei möchten wir vermitteln, dass man auch mit einer Ausbildung Karriere machen und einer sinnhaften Arbeit nachgehen kann. Von der Stadt Aachen wünschen wir uns Unterstützung bei der Sichtbarmachung unserer Arbeitsangebote und Karrieremöglichkeiten z.B. durch Veranstaltungen und Messen.“

2. Fachkräfte-Potenziale erschließen


2.1 Qualifizierte Zuwanderung

Eines der größten Potenziale für die Gewinnung der erforderlichen Fachkräfte wird einer gezielten Fachkräftezuwanderung zugeschrieben. Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz des Bundes, das im November 2023 in Kraft getreten ist, können Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen deutlich leichter nach Deutschland einwandern als dies aktuell der Fall ist.

Die Chancen, die sich hieraus eröffnen, möchte die Stadt wirkungsvoll nutzen. Daher soll ein besonderes Augenmerk auf die gesteuerte Zuwanderung entlang des bestehenden Fachkräftebedarfs gelegt werden.

Trotz der verbesserten Rahmenbedingungen durch die neue Gesetzgebung, bedarf es nun weiterer Anstrengungen auf kommunaler Ebene sowohl potenzielle Fachkräfte bei der Migration aktiv zu unterstützen als auch Unternehmen die neuen Möglichkeiten aufzuzeigen.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:

 Etablierung eines regionalen Arbeitskreises zur ganzheitlichen Integration von Zugewanderten und zur gezielten Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Innerhalb dieses interdisziplinären

Gremiums sollen nicht nur gemeinsame Aktivitäten definiert, umgesetzt und evaluiert werden, sondern auch die relevanten Ämter und Institutionen eingebunden werden, die Zugewanderte beraten und betreuen. Ziel ist es, ein höchst zielgruppenspezifisches Angebot zu entwickeln, welches den individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen der Zugewanderten gerecht wird.

Die Themenpalette des Arbeitskreises soll dabei breit gefächert sein und neben der Anerkennung von Berufsabschlüssen bzw. -erfahrungen auch die Schaffung von Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten umfassen. Zudem sollen die wichtigsten Stellschrauben für eine Steigerung der Standortattraktivität für Fachkräfte definiert werden, um Handlungsempfehlungen an die entsprechenden Stellen formulieren zu können und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Darüber hinaus strebt der Arbeitskreis an, innovative Pilotprojekte zu konzipieren, die das Gesamtkonzept der Integration und Anwerbung vorantreiben. Diese Projekte dienen als wegweisende Initiativen, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren zu stärken und die regionalen Gegebenheiten im Bereich Migration und Fachkräftegewinnung nachhaltig zu verbessern. Ein regelmäßiger Austausch ist quartalsweise geplant.



Tobias Danke
Geschäftsführung
Lammerskötter-Danke, Heinhuis GbR



Produktion von Kurzvideos für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, die niedrigschwellig vermitteln, wie eine erfolgreiche Migration für ausgebildete Fachkräfte gelingen kann. Hierin werden wiederkehrende Fragen beantwortet wie etwa: An welche Behörde muss ich mich zur Berufsanerkennung wenden? Unter welchen Voraussetzungen erhalte ich eine Arbeitsgenehmigung? Welche Dokumente benötige ich hierzu?



Entwicklung von Informationsmaterial und einem Beratungsangebot für regionale Arbeitgeber*innen zur Einstellung ausländischen Fachpersonals. Dieses gezielte Angebot, das gemeinsam mit der Arbeitsagentur entwickelt wird, soll Unternehmer*innen dazu befähigen, motiviere Zugewanderte zu beschäftigen.



Unterstützung zugewanderter Fachkräfte bei der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen. In Kooperation mit dem Zweckverband, soll die bereits bestehende Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse der HWK in ein neues Beratungsangebot überführt und um weitere Berufsfelder erweitert werden.

„Wir kämpfen täglich für unseren Berufsstand, mit der Herstellung hochwertigster Produkte in traditioneller handwerklicher Handarbeit, mit dem Ziel das bestmögliche Ergebnis zu bieten. Seit einigen Jahren wird es für uns jedoch schwieriger qualifizierte Handwerks-Fachkräfte in Vollzeit-/Festanstellung zu finden. Hier setzen wir zunehmend auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter durch unsere hauseigene Ausbildung und eine mögliche anschließende Festanstellung. Dafür ist es jedoch wichtig den Schulstandort mit den entsprechenden Berufsschulklassen in Aachen zu erhalten. Auch im Hinblick auf den gastronomischen Bereich wäre es für uns sehr hilfreich, wenn attraktivere Gehälter gezahlt werden könnten, dafür müsste sich aber einiges an Belastungen reduzieren.“



Dagmar Wirtz
Geschäftsführende Gesellschafterin
3win Maschinenbau GmbH

„Die Erfahrung hat uns aber gezeigt, dass Herausforderungen, wenn man sie angeht, kleiner werden und der unternehmerische Alltag machbar wird. Aus unserer Sicht gibt es für diese Themen zahlreiche Lösungsansätze, beginnend damit, dass bereits bestehende Initiativen nachhaltig weitergeführt und entsprechend unterstützt werden. Deshalb ist es wichtig, dass Projekte auch über die Förderungsperiode hinweg weiterentwickelt und unterstützt werden. Hier würden wir uns freuen erneut als starker Partner gemeinsam mit der IHK und der Stadt Aachen auftreten zu können.“

2.2. Regionalmarketing – Attraktivität der Region für Fachkräfte steigern:

Die positive Entwicklung der Stadt Aachen wird künftig davon abhängen, ob es ihr gelingt, die Standortattraktivität nicht nur für internationale, sondern auch für nationale Fachkräfte zu erhöhen. Dabei spielt die Lebensqualität eine immer entscheidendere Rolle. Insbesondere für junge und gut ausgebildete Menschen entscheiden die Wohn- und Lebensqualität häufig darüber, ob sie an einem Ort bleiben und arbeiten möchten oder nicht. Neben essentiellen Bedarfen nach bezahlbarem Wohnraum, Kinderbetreuung und einem funktionierenden Mobilitätskonzept spielen in diesem Kontext auch das kulturelle Angebot und eine gelebte Willkommenskultur eine zentrale Rolle.

Das übergeordnete Ziel der Stadt Aachen lautet daher, Aachen zu einem lebenswerten Zuhause für alle Menschen fortzuentwickeln und die Vorteile, die unsere weltoffene Region im Herzen Europas mit sich bringt auch zu kommunizieren. Dabei sollen in Zukunft nicht nur hochqualifizierte Akademiker*innen angesprochen werden. Vielmehr möchten wir die Zielgruppen um besonders systemrelevante Berufsgruppen von Handwerker*innen bis zu medizinischen Pflegekräften erweitern.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



Entwicklung einer regionalen Marketingkampagne gemeinsam mit dem Zweckverband region aachen,

die Aachen und die Region als attraktiven und weltoffenen Arbeits- und Lebensmittelpunkt bewirbt. Hierzu soll gemeinsam mit den anderen Gebietskörperschaften nicht nur ein einheitlicher Slogan erarbeitet werden, sondern eine ganzheitliche Marketingstrategie, die durch verschiedene Stakeholder inhaltlich wie auch finanziell getragen wird.



Weiterführung des Newcomer Services und Erweiterung der Zielgruppe auf Nichtakademiker*innen. Neben wichtigen Informationen auf der Webseite und durch leichtverständliche Kurzvideos, steht hier das Begegnen und die Begrüßung der Neu-Aachner*innen im Vordergrund. Bei regelmäßig stattfindenden Events sollen neue Kontakte geknüpft werden und Aachen und die Region erkundet werden.



Akademische Begrüßung durch das städtische Wissenschaftsbüro. Sowohl die Begrüßung der Studierenden als auch der Neu-Professor*innen hat in Aachen eine lange Tradition, die nach den Pandemie Jahren nun endlich wieder fortgesetzt werden kann. Neben der alljährlichen Neu-Professor*innen Begrüßung werden auch die Studierenden durch die Oberbürgermeisterin begrüßt und in Aachen willkommen geheißen.

2.3. Integration arbeitsloser Menschen ins Erwerbsleben

Trotz einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften waren im Jahr 2023 in der Stadt Aachen

rund 11.500 Menschen arbeitssuchend³. In engem Schulterschluss mit den Angeboten des Jobcenters ist es ein Ziel, dieses Fachkräftepotenzial anzusprechen, zu fördern und für eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu reaktivieren. Ziel ist es, möglichst allen Menschen in Aachen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu geben und ihre Qualifikationen gezielt zu verbessern. Durch passgenaue Fördermaßnahmen können wir ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und ihnen neue Chancen eröffnen. Gleichzeitig sollten wir sie ermutigen, sich aktiv am Arbeitsmarkt zu engagieren und ihre individuellen Fähigkeiten einzubringen.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



Umsetzung des Projekts „Solar lernen im Aachener Quartier“ kurz „SolAixQ“ genannt. Hier werden Teilnehmende fachtheoretisch und -praktisch in verschiedenen handwerklichen Bereichen unterrichtet und auf die Aufgaben eines Solarhelfers, einer Solarhelferin vorbereitet. Um dem bestehenden Fachkräftemangel im Handwerksbereich entgegenzuwirken, ist die Schulung als Querschnittsqualifikation in den Bereichen Dachdecken und Elektrotechnik konzipiert. Eine intensive Einarbeitung und Kooperation mit den Innungen sowie der zertifizierte Abschluss bieten den Teilnehmenden beste Voraussetzungen für den Übergang in die Arbeitswelt.



Identifikation von Bedarfen und Angebotslücken zur Weiterqualifizierung und Umschulung von Arbeitssuchenden in enger Zusammenarbeit mit dem Zweckverband, der Arbeitsagentur und dem Jobcenter. Entsprechend des so definierten Bedarfs für die Region wird eine gemeinsame Antragsstellung im Rahmen des Just Transition Fund angestrebt, um Angebotslücken zu schließen. Ziel soll es sein, ein wirkungsvolles Weiterbildungsprogramm zu entwickeln, das Menschen mit Qualifikationen, die durch den Strukturwandel weniger Beschäftigungsmöglichkeiten haben, für dringend benötigte Fachbereiche qualifiziert werden. Angedacht ist hier ein gezieltes Qualifizierungsprogramm im Aus-bau der Solarenergie, um arbeitslose Menschen auf die Anforderungen des neuen Arbeitsmarktes vorzubereiten und ihnen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern.

³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Quelle ist nicht vollständig

2.4. Erhöhung des Arbeitsvolumens von Teilzeitbeschäftigten und Ansprache der „stillen Reserve“

Neben gemeldeten Arbeitssuchenden gibt es eine Vielzahl an Menschen, die zwar nicht in einer Arbeitslosenstatistik geführt werden, trotzdem aber nicht am Erwerbsleben teilnehmen (können). Hierzu gehören zumeist Personen, die durch die Pflege ihrer Angehörigen oder Kinder so stark eingebunden sind, dass sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Ein weiteres erhebliches Hebelpotenzial hat die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

Tatsächlich weist die Vollzeitbeschäftigung in der Region Aachen den niedrigsten Wert aller Regionen in NRW auf. In der Städteregion Aachen lag die Teilzeitquote der Frauen im Jahr 2021 bei 49,5%⁴. Die Corona-Pandemie hat diese Situation in den letzten Jahren noch einmal verschärft und insbesondere für Mütter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Es besteht demnach dringender Handlungsbedarf diese „stille Reserve“ zu aktivieren und das Potenzial für unseren Wirtschaftsstandort nutzbar zu machen.

Es gilt, bestehende Hürden zu eruieren, abzubauen und Anreize für die Aufstockung der Teilzeitarbeit zu schaffen. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn ein generelles Umdenken stattfindet und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich verbessert wird. Neben einer verlässlichen, flexiblen und möglichst kostengünstigen Kinderbetreuung bedarf es auch der Schaffung flexibler Arbeitsmodelle und einer familienfreundlichen Kultur in den Betrieben.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



Aktive Teilnahme im Lenkungskreis des Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Stadt Aachen und der Städteregion sowie Mitglied des Kompetenznetzwerk Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region. Unterstützung der Aktivitäten des Kompetenzzentrums, wie dem Programm TaRA – „Mentoring im Tandem in der Region Aachen für qualifizierte zugewanderte Frauen“ insbesondere im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und bei Vernetzungsaktivitäten.



Entwicklung eines breiten Angebots zur Förderung von Frauen in der Arbeitswelt gemeinsam mit der städtischen Gleichstellungsbeauftragten und der Unternehmensförderung des Fachbereichs 02. Durch Informationsmaterial und Veranstaltungen sollen Frauen unterstützt werden, die eigene Karriere voranzutreiben oder selbst zu gründen.

2.5. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Fachkräften

Die demografischen Gegebenheiten wirken sich nicht zuletzt auch erheblich auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation aus. Viele Unternehmen stehen aktuell vor der Herausforderung, dass die erfahrensten Mitarbeitenden in den Ruhestand gehen. Die Problematik des sogenannten „Braindrains“ wird dabei noch einmal erheblich dadurch verschärft, dass heute die Eintritte in den Ruhestand oftmals vor dem Erreichen des hierfür vorgesehenen Alters erfolgen.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



In Anlehnung an bereits bestehende Modellprojekt aus anderen Städten möchte der Fachbereich 02 eine öffentliche Plattform entwickeln, die engagierte Rentner*innen und Unternehmen zusammenbringt und als Job-Börse genutzt werden kann. Neben bezahlten Tätigkeiten, die jahrelange Expertise von Senior*innen erfordert, sollen hier auch Möglichkeiten des Ehrenamts aufgezeigt werden. Das Konzept soll nach Möglichkeit in die bereits vorhandenen Jobsuche-Portale der Arbeitsagentur eingebunden werden.



Arbeitskreis Wissensmanagement des AkzentE4.0 Projekts, in dem verschiedene Pilotprojekte darin unterstützt werden, das Wissen erfahrener Mitarbeiter*innen digital zu erfassen und für die nachkommende Generation abrufbar zu machen.



Zentrale Beratungsangebote im Rahmen des Senioren Cafés des OecherLabs, für Rentner*innen, die sich trotz Ihres Ruhestands noch aktiv im Arbeitsmarkt einbringen möchten. Begleitet werden soll dies durch eine zielgruppenspezifische Kampagne.

3. Aus- und Weiterbildung stärken

Die Förderung von Aus- und Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil der Fachkräfteentwicklung. Um die regionale Fachkräftesicherung erfolgreich umzusetzen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Verwaltung erforderlich. Dazu soll der Aufbau von Partnerschaften und Kooperationen aktiv gefördert werden. Durch einen solchen Austausch von Informationen und Ressourcen können praxisnahe Ausbildung ermöglicht und sichergestellt werden, sodass die Bedürfnisse der Unternehmen mit den Kompetenzen der Fachkräfte übereinstimmen.

Um den Ausbildungserfolg zu sichern ist es von entscheidender Bedeutung, die Abbruchrate der Ausbildungen signifikant zu reduzieren. Mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst. Das verdeutlicht der im Mai erschienene Berufsbildungsbericht 2023. Die bundesweite Vertragsauflösungsquote lag im Jahr 2021 bei 26,7% und damit höher als in den Jahren zuvor.⁵ Um die Fachkräfteentwicklung sicherzustellen, bedarf es daher gezielte Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Region.

Um den Bedarf an Fachkräften in zukunfts-trächtigen Branchen zu decken, sollen darüber hinaus gezielte Weiterbildungsprogramme und Umschulungsmaßnahmen gefördert und so die berufliche Entwicklung und Qualifizierung von Fachkräften in der Region vorangebracht werde

Konkrete Maßnahmen des FB 02:



Der Fachbereich prüft die Realisierung eines Ausbildungswerks in Aachen. Das Kernelement des Ausbildungswerks AC soll ein Wohnheim für Auszubildende darstellen, welches durch berufsbildnerische, sozialarbeiterische sowie partizipative Elemente ergänzt und dadurch zu einem ganzheitlichen Wohn- und Lernort gestaltet werden soll. Die Machbarkeit sowie die mögliche Konzeptionierung und Finanzierung sollen durch einen unabhängigen Dienstleister ausgearbeitet und gemeinsam mit den wichtigsten regionalen Akteur*innen weiterentwickelt werden.



Das ZDI-Netzwerk Aachen und Kreis Heinsberg ist in der Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen ansässig und fungiert als bedeutende Koordinierungsstelle für die Förderung von MINT-Fächern und digitalen Kompetenzen bei Schüler*innen. Das Netzwerk eine regionale Zweigstelle der landesweiten Initiative „Zukunft durch Innovation“ (ZDI). Es ist in der Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen ansässig und fungiert als bedeutende Koordinierungsstelle für die Förderung von MINT-Fächern und digitalen Kompetenzen bei Schüler*innen. Durch eine Vielzahl von praxisorientierten Projekten, Workshops und Veranstaltungen wird das Interesse der Jugendlichen an naturwissenschaftlichen und technischen Fächern geweckt und ihr Bewusstsein für die vielfältigen Berufsmöglichkeiten in diesen Bereichen geschärft. Diese Initiativen ermöglichen es den Schüler*innen,

ihre Talente zu entfalten und ihre Potenziale zu entdecken, während gleichzeitig eine enge Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen in der Region gewährleistet wird. Ziel ist es, die Schüler*innen optimal auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und damit einen aktiven Beitrag zur Fachkräftesicherung im MINT-Bereich zu leisten.



Konzeptionierung und Evaluierung von Fördermöglichkeiten eines Maker-Space. In einem Ladenlokal in der Innenstadt sollen Ausbildungsberufe erlebbar werden. Hier sollen Schüler*innen die Möglichkeit bekommen, Handwerksberufe nicht nur kennenzulernen, sondern auch auszuprobieren.



Weiterführung des Projekts SWITCH in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und den Kammern, das Studienabbrechenden den Wechsel zu einer Ausbildung erleichtert. Zudem soll geprüft werden, ob das erfolgreiche Projektkonzept auch für Ausbildungsabbrechende angewendet werden kann.



Unterstützung des Pilotprojekts „Orientierungssemester“ an der FH Aachen, Dieses gibt jungen Menschen die Möglichkeit, sowohl Einblicke in das Studium als auch in die Berufsausbildung in den Bereichen Elektrotechnik und Informationstechnik zu gewinnen und sich nach dieser Orientierungsphase für den Ausbildungsweg zu entscheiden, der persönlich besser zu ihnen passt.



Olaf Korr
Geschäftsführung
Korr GmbH

„Ich bin die dritte Generation, und wir haben immer schon „aus Prinzip“ und mit Überzeugung ausgebildet. Junge Menschen sind der Garant für unser Überleben, unsere Zukunft – so einfach ist das.“

Unsere Aufgabe ist es, junge Menschen die Selbstwirksamkeit, die Handwerk bietet, erleben und erfahren zu lassen. Das Erleben von Erfolg ist im Handwerk unmittelbar, der Sinn der Arbeit ist buchstäblich greif- und spürbar, und zwar tagtäglich.“

⁴ Regionales Fachkräftemonitoring NRW

⁵ Berufsbildungsbericht 2023 des BMBF S. 6

4. Anpassung an den Fachkräftemangel

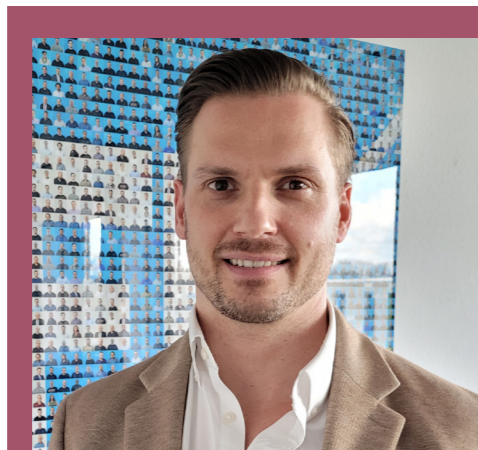
Im Hinblick auf die aktuellen Geburtenzahlen und den tiefgreifenden Transformationen, vor der unsere Gesellschaft steht, muss davon ausgegangen werden, dass trotz aller Bemühungen der Fachkräftemangel in der Region in absehbarer Zeit nicht vollumfänglich behoben werden kann. Daher ist es wichtig, neben den Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung auch neue Wege aufzuzeigen, wie Unternehmen fehlendes Personal kompensieren und ihre Wertschöpfung dennoch erhalten können.

4.1. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) nutzen

Die Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) können einen wertvollen Beitrag zur Lösung des Fachkräfteproblems leisten, indem sie effiziente Prozesse, Automatisierung und neue Arbeitsmodelle ermöglichen. Die Stadt Aachen hat dieses Potenzial bereits frühzeitig erkannt und begleitet und unterstützt im Rahmen des AKzentE4.0 Projekts bereits namenhafte KMUs in der Region bei der Umsetzung von betriebsinternen Konsortialprojekten. Hier bei ersetzt die Digitalisierung und KI die menschliche Arbeit nicht vollständig, sondern vielmehr ergänzt und unterstützt die Technologie den Mitarbeitenden, da wo es nötig ist.

Konkrete Maßnahmen des FB 02:

Im Projekt AKzentE4.0 wurde während seiner Laufzeit ein vielfältiges Netzwerk im Bereich Industrie 4.0 aufgebaut. Dieses Netzwerk besteht aus unterschiedlichen Akteur*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit wächst der Verbund über die geförderten Projektpartner*innen hinaus und bietet externen regionalen Unternehmen die Möglichkeit zur Vernetzung bei Treffen, Arbeitskreisen und Unternehmens-Stammtischen. Registrierte Unternehmen erhalten fortlaufend Updates zu Projektergebnissen, Events und Best Practice Beispielen.



Jochen Klein
Leiter Belegschaft und Verwaltung
Fecken-Kirfel GmbH & Co. KG

„Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften sorgt oftmals dafür, dass wir mit hohem Aufwand daran arbeiten müssen unsere Maschinen im geplanten Zeitrahmen fertigzustellen um diese rechtzeitig ausliefern zu können. Die Aus- und Weiterbildung von qualifizierten Fachkräften liegt uns daher sehr am Herzen. Hierzu arbeiten wir eng mit den regionalen Bildungsinstitutionen zusammen.“

Dankbar sind wir der Stadt Aachen, dass sie uns auf verschiedenen Ebenen Plattformen zum Austausch bietet, wie im Projekt AKzentE4.0, in dem die Netzwerkarbeit hervorragend funktioniert.“



Im Rahmen des AkzentE4.0 Projekts wird aktuell eine Learning Plattform entwickelt, die vielfältige Lerninhalte wie Videos, eLearnings und ein Glossar bietet. Zielgruppe sind Mitarbeitende, Führungskräfte und Geschäftsführung von produzierenden KMUs in der Region Aachen. Die Inhalte umfassen KI-Einsatz, Change-Prozesse, Arbeitsbedingungen und Train-The-Trainer Schulungen. Ziel ist praxisorientierte Weiterbildung mit Fokus auf die Bedürfnisse produzierender Unternehmen.



Regelmäßige stattfindende Informationsveranstaltungen und Teilnahme an Events für regionale Arbeitgeber*innen zum Thema menschenzentrierter Einsatz innovativer Technologie und KI, bei denen Chancen, aber auch mögliche Risiken innovativer Technologien für regionale Unternehmen aufgezeigt und gemeinsam diskutiert werden. Zudem finden regelmäßig Veranstaltung und Demonstrations-Werkstätten für Beschäftigte zum Thema KI und Digitalisierung, um Ängste abzubauen und die Chancen der neuen Technologie für Arbeitnehmer*innen aufzuzeigen.

4.2. Standards flexibilisieren, unbürokratischen Quereinstieg ermöglichen

In den Bereichen, in denen sich der Fachkräftemangel nur schwer beseitigen lässt, bedarf es kreativer und unkonventioneller Lösungen, um die notwendigen Aufgaben zu erfüllen. In Situationen, in denen qualifizierte Fachkräfte nicht verfügbar sind, stellt sich somit die Frage, ob Personen nicht kurzfristig angelernt oder anderweitig geeignete Kandidat*innen gewonnen werden können.



Konzeptionierungen von Modellprojekten mit den entsprechenden Kammern, die Quereinsteigerin*innen einen niederschweligen Einstieg in einen Berufszweig ermöglichen. Dabei sollen die Kräfte parallel zu ihrer unterstützenden Tätigkeit weitequalifiziert werden, so dass Sie während einer Aushilfstätigkeit einen anerkannten Berufsabschluss erwerben können.



Ausblick

Die eingangs aufgezeigte Ausgangssituation verdeutlicht die Dringlichkeit des Handelns angesichts des absehbaren Fachkräftemangels in der Region und macht gleichzeitig die Komplexität des Problems deutlich. Mit dem vorliegenden Positionspapier bekräftigt die Stadt Aachen ihr Engagement für eine zielgerichtete und nachhaltige Fachkräftesicherung. Die vom Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa erarbeitete Strategie zeigt, dass die Stadt bewusst einen umfassenden und zukunftsorientierten Ansatz gewählt hat, der verschiedene Handlungsfelder adressiert und langfristige Lösungsansätze verfolgt.

Viele der hier vorgestellten Maßnahmen wurden bereits angestoßen oder befinden sich in der direkten Umsetzung, so dass wir dem

Fachkräftemangel schon heute aktiv entgegenwirken. Mit der nun vorliegenden Positionierung möchten wir unsere Anstrengungen nun noch einmal verstärken und gleichzeitig gezielt Schwerpunktthemen setzen. So werden wir die Förderung gezielter Zuwanderung, das zielgruppenspezifische Regionalmarketing, die Weiterentwicklung des Projekts SWITCH sowie den Aufbau einer Job-Börse für Senior*innen besonders vorantreiben. Entscheidend wird es aber sein, alle Handlungsfelder zu einem Maßnahmenpaket zu integrieren.

Des Weiteren gilt es, die Thematik der Fachkräftesicherung zukünftig in die übergeordnete Strategie der Stadt Aachen zu integrieren und noch enger mit anderen Zukunftsthemen zu verknüpfen. Eine engere Verbindung mit

den strategischen Zielen in Bereichen wie Klimaschutz und -anpassung, Mobilitätswende und Strukturwandel schafft Synergien und ermöglicht eine ganzheitliche Entwicklung der Stadt.

Die konkrete Umsetzung, die fortlaufende Evaluation, Anpassung und stetige Weiterentwicklung der städtischen Strategie verstehen wir dabei als kollektive Aufgabe aller relevanter Akteur*innen der Region, die wir dazu einladen, Ihre Erfahrungen und Expertise aktiv einzubringen.

Stadt Aachen

Die Oberbürgermeisterin

Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa

Abteilung Unternehmensförderung

Verwaltungsgebäude Katschhof

Johannes-Paul-II.-Str. 1

52058 Aachen

Tel.: 0241 432 7664