

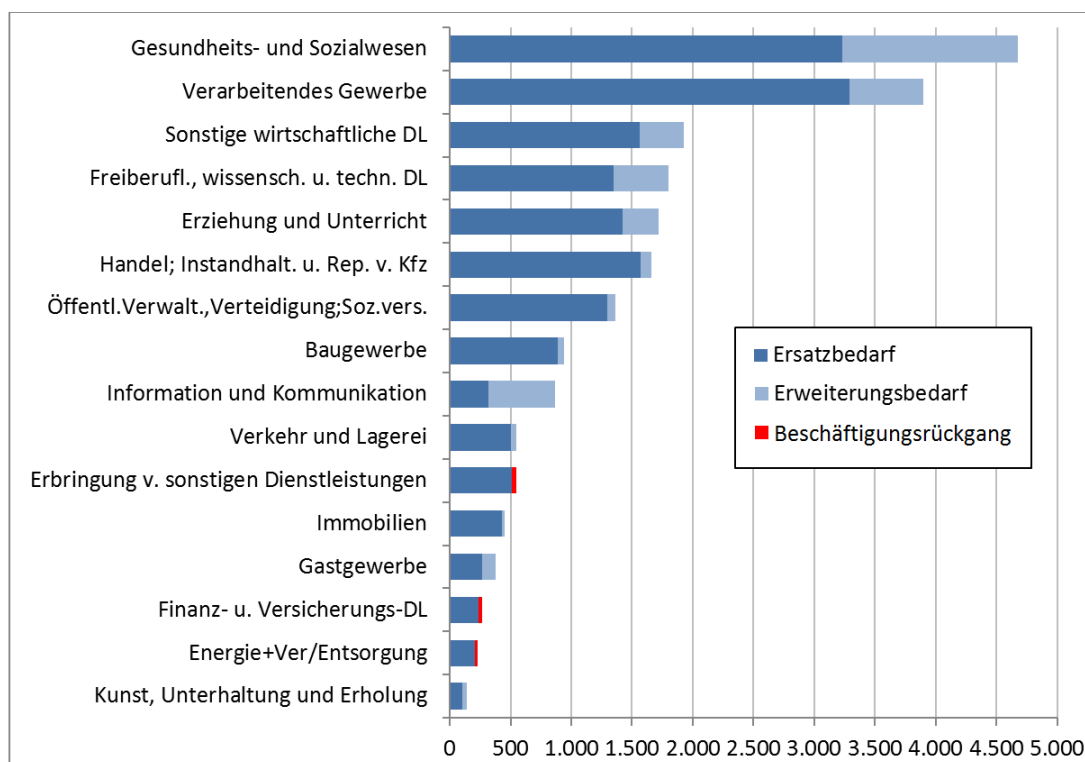
Fachkräftestudie Jena 2030 – Das Wichtigste in Kürze

Thomas Ketzmerick, Susanne Winge

Die Stadt Jena hat in den vergangenen Jahren ein deutliches Beschäftigungswachstum von insgesamt 9,6% im Zeitraum 2013 - 2018 erlebt. Die Zahl der Arbeitnehmer*innen ist damit stärker gestiegen als im Thüringer Durchschnitt bzw. in vielen vergleichbaren Städten. Angesichts vielfach alternder Belegschaften und zunehmender Rentenabgänge stellt sich die Frage, ob der Fachkräftebedarf auch weiterhin gedeckt werden kann. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH hat aus diesem Grund das Zentrum für Sozialforschung mit der „Fachkräftestudie Jena 2030“ beauftragt. Dabei wurde untersucht, welchen Umfang der Arbeitskräftebedarf bis zum Jahr 2030 haben wird, welche Arbeitskräftepotenziale in diesem Zeitraum voraussichtlich verfügbar sind und welche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung nötig sind.

Insgesamt ergibt sich in Jena ein Ersatzbedarf von 17.280 Personen, entsprechend einem Anteil von 30,5% der im Jahr 2018 Beschäftigten, die bis 2030 in den Ruhestand gehen. Dazu kommt ein Erweiterungsbedarf, der je nach geplantem Beschäftigungswachstum insgesamt zwischen 1.020 (+1,8%) und 7.090 (+12,5%) liegen wird¹. Die meisten Arbeitskräfte werden durch Ersatz- und Erweiterungsbedarf in den großen Wirtschaftszweigen nachgefragt, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe, darunter mehr als die Hälfte im Hightech-Bereich. Die anteilig höchsten Erweiterungsbedarfe werden in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Gesundheits- und Sozialwesen erwartet. Gleichzeitig wird in einigen Wirtschaftszweigen die Beschäftigtenzahl geringfügig sinken, dabei ist der Ersatzbedarf voraussichtlich höher als der Beschäftigungsrückgang.

Ersatzbedarf durch Renteneintritte und Erweiterungsbedarf durch Wachstum in Jena bis 2030* (mittlere Variante, Personen)



¹ Schätzung in drei Varianten (niedrig, mittel, hoch) aufgrund von Struktur und Entwicklung der Jenaer Wirtschaft sowie unter Einbeziehung bundesweiter Beschäftigungsprognosen.

Potenzial aus Jena auch bei günstigen Rahmenbedingungen zur Deckung des Bedarfs nicht ausreicht. Dagegen spielen für Jena regionale und überregionale Potenziale auch weiterhin eine entscheidende Rolle. Dies betrifft vor allem Pendler aus dem Umland aber auch aus ganz Deutschland. Zuzüge aus Deutschland bleiben wichtig, allerdings überwiegen, wie schon seit Jahren, die Wegzüge aus Jena deutlich. Die weitere Reduktion der Arbeitslosigkeit ist wichtig, stellt jedoch nur ein geringes Potenzial dar. Zur Bewältigung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt kommt der Zuwanderung aus dem Ausland (vor allem aus den Staaten der EU-Osterweiterung aber auch aus Drittstaaten) wie schon heute auch künftig eine sehr große Bedeutung zu. Damit ist es u.a. wichtig, die Voraussetzungen für einen qualifizierten Einsatz von Migrant*innen weiter zu verbessern. Aufgrund der hohen Abiturquote der Jenaer Schulabsolvent*innen und der gewachsenen Studierneigung wird die Deckung des steigenden Nachwuchsbedarfs an Fachkräften auf dem mittleren Niveau zur besonderen Herausforderung.

Künftig wird durch den verstärkten Generationenaustausch die Konkurrenz zwischen Betrieben um Arbeitskräfte weiter zunehmen. Bereits heute werden von Seiten der regionalen Akteure erhebliche Anstrengungen unternommen, um den Standort Jena wettbewerbsfähig zu gestalten und Wachstum zu ermöglichen. Auf Basis der dargestellten Analyse sollten für die Arbeit der nächsten Jahre einige Schwerpunkte gesetzt werden, um Rahmenbedingungen zur Ausweitung der Potenziale zu schaffen.

Berufsausbildung ist und bleibt ein wesentlicher Faktor bei der Sicherung der Fachkräftebasis. Allerdings wird die Zahl der Schüler*innen in Jena, die sich - unter Fortschreibung bisheriger Trends - für eine Ausbildung entscheiden, nicht ausreichen, um die Bedarfe zu decken. Nachwuchsprobleme zeichnen sich bereits jetzt schon in verschiedenen Branchen und Berufen ab. Gründe liegen in der hohen Abiturquote in Jena, der hohen Studierneigung, den Imageproblemen verschiedener Branchen und Berufe und zu wenig Wissen über Berufsausbildung und ihre Möglichkeiten bei den Schüler*innen. Die bereits bestehenden Kontakte zu Schulen in Jena und Umgebung sollten ausgebaut und weitere Kontakte aufgebaut werden, um einerseits die Lehrer und Lehrerinnen und andererseits die Schüler und Schülerinnen stärker auf das Thema Berufsausbildung aufmerksam zu machen. Lokale Kooperationen können als strategische Schnittstelle Unternehmen und Schulen dabei unterstützen, Schüler*innen und Unternehmen zusammenzubringen. Es empfiehlt sich den Fokus noch stärker auf die Eltern als wichtige Referenzgruppe für die Berufswahl zu legen. Geeignete Formen der Ansprache mit und ohne Schüler*innen sollten erarbeitet werden. Des Weiteren sollten die Möglichkeiten eines dualen Studiums stärker positioniert werden. Alles in allem gilt es, die Öffentlichkeit und dabei vor allem das Umfeld der Schüler*innen für Wert, Bedeutung und Möglichkeiten der Berufsausbildung zu sensibilisieren.

Die Unternehmen selbst sind mit Blick auf ihre **innerbetrieblichen Potenziale** gefragt, um die vorhandenen Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und ihre Beschäftigungsfähigkeit lange zu erhalten. Hierzu bedarf es einer Forcierung Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Unterstützung alters- und altersgerechten Arbeitens und einer lebensphasenorientierten Personalarbeit, die auch Teilzeitmöglichkeiten im Sinne von Wunscharbeitszeiten der Beschäftigten umsetzt sowie Qualifizierung und lebenslanges Lernen fördert. Die Chancen der Digitalisierung zur Umstrukturierung und Beschäftigungsförderung, z.B. durch assistive Technologien zur Kompensation gewisser körperlicher Behinderung, sind noch zu wenig im Fokus. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen brauchen zur Ausschöpfung ihrer Potenziale Unterstützung.

Jena hat mit zwei Hochschulen gute Voraussetzungen für die Bedarfsdeckung im Bereich der Hochqualifizierten, es gelingt allerdings noch nicht ausreichend, die **Studierenden** für den lokalen Ar-

beitsmarkt aufzuschließen. Dies gilt insbesondere auch für internationale Studierende, für die mangelnde Deutschkenntnisse, unzureichendes Wissen über die Arbeitswelt, fehlende soziale Netzwerke, rechtliche Probleme, zurückhaltende Arbeitgeber und ein Mismatch zwischen Unterstützungsbedarfen und Angeboten die größten Hürden darstellen. Auch Studierende, die eine Veränderung ihres Bildungsweges erwägen und Studienabbrecher sind bei rechtzeitiger Sichtbarkeit ein Potenzial für eine Berufsausbildung in Jena. Zudem gibt es aus Perspektive der Wirtschaft und auch aus Perspektive der Hochschulen Stellschrauben. Stärkeres Augenmerk auf Studiengänge, die in ihrer Ausrichtung auch die Jenaer Wirtschaft prägen, unterstützt die Unternehmen. Stärkere Öffnung der Unternehmen auch hin zu Hochschulabsolvent*innen im Quereinstieg unterstützt die Übergänge der Absolvent*innen. Grundsätzlich gilt es hier, bei der Gestaltung von Übergängen von Studierenden und insbesondere internationalen Studierenden frühzeitig anzusetzen. Die Gestaltung kann nicht allein bei den Hochschulen liegen, geeignete Kooperationsstrukturen sind aus- und aufzubauen. Die Unternehmen sollten stärker für die Bedeutung von Praktika und Abschlussarbeiten zur Absolvent*innengewinnung und die Potenziale internationaler Studierender sensibilisiert werden. Umfassende Beratungsangebote und Informationen auch außerhalb der Hochschulen sind ein Kanal um Studierende und potenzielle Studienabbrecher zu erreichen.

Mit Blick auf die Pendelströme stellen sowohl die **Einpendler*innen** als auch die **Auspender*innen** Potenzialgruppen dar. Die Umlandverflechtung ist hoch und die Konkurrenz zwischen den Unternehmen bereits spürbar gestiegen. Der Ausbau der Kooperation mit dem Umland, die Schaffung von regionalen win-win-Situationen und der Ausbau geeigneter Mobilitätskonzepte und Verkehrsinfrastrukturen sind hier wichtige Rahmenbedingungen. Für die Rückgewinnung der Auspendler*innen sollte neben der weiteren Beteiligung an den Thüringer Pendlertagen auch über weitere Konzepte der Ansprache, z.B. zu Pendlerstoßzeiten an Bahnhöfen, nachgedacht werden.

Während die Binnenwanderung sich eher negativ entwickelt und damit kein nennenswertes Potenzial darstellt, bietet **Außenwanderung** das größte Potenzial für Jena. Häufig jedoch führen Migration und Zuwanderung in eine niedrig qualifizierte Beschäftigung. Obwohl auch diese gebraucht wird, muss der qualifizierte Einsatz von ausländischen Beschäftigten angesichts der Herausforderungen auf der Fachkräfteebene stärker vorangetrieben werden. Für eine langfristige Bindung ist es sinnvoll, junge Familien anzusprechen und ihnen gute Perspektiven zum Arbeiten und Wohnen zu bieten. Grundvoraussetzung ist das Erlernen der deutschen Sprache und die soziale Integration. Hier sind alle Akteur*innen inklusive der Stadt gefordert, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich ausländische Arbeitnehmer*innen wohlfühlen und ihre Deutschkenntnisse erweitern können. Bei allen Herausforderungen sollte Zuwanderung auch als Potenzial für Ausbildungsberufe im Blick behalten werden. Weltoffenheit und Toleranz sind wesentliche Elemente einer Willkommenskultur. Dies sollte auch weiterhin durch gute Beispiele in Unternehmen sichtbar gemacht werden und dies auch in Branchen, die bisher wenig Erfahrungen mit internationalen Beschäftigten haben. Es gilt, sich hier eindeutig zu positionieren, um der öffentlichen Wahrnehmung einer gering ausgeprägten Toleranz und Weltoffenheit in Thüringen entgegenzutreten.

Alles in allem hat sich Jena, um der Fachkräfteentwicklung zu begegnen, gut aufgestellt. Es gibt gut erprobte Kooperationsstrukturen, etablierte Netzwerke und viele Themen der Personalarbeit und Fachkräftesicherung werden bereits angegangen. In stärkerer Kooperation mit dem Umland können gemeinsame Strategien entwickelt werden, die einzelnen Zielgruppen bedarfsgerecht anzusprechen. Ein Ausbau der bereits vorhandenen Anlaufstelle für (inter)nationale Fachkräfte und Dual Career Angebote kann die Sichtbarkeit Jenas für suchende Fachkräfte ohne Unternehmenskontakte in Jena stärken.