



Industrie- und Handelskammer  
Bonn/Rhein-Sieg

# Gemeinsam für Fachkräfte in Bonn/Rhein-Sieg

## Analysen und Empfehlungen



[www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

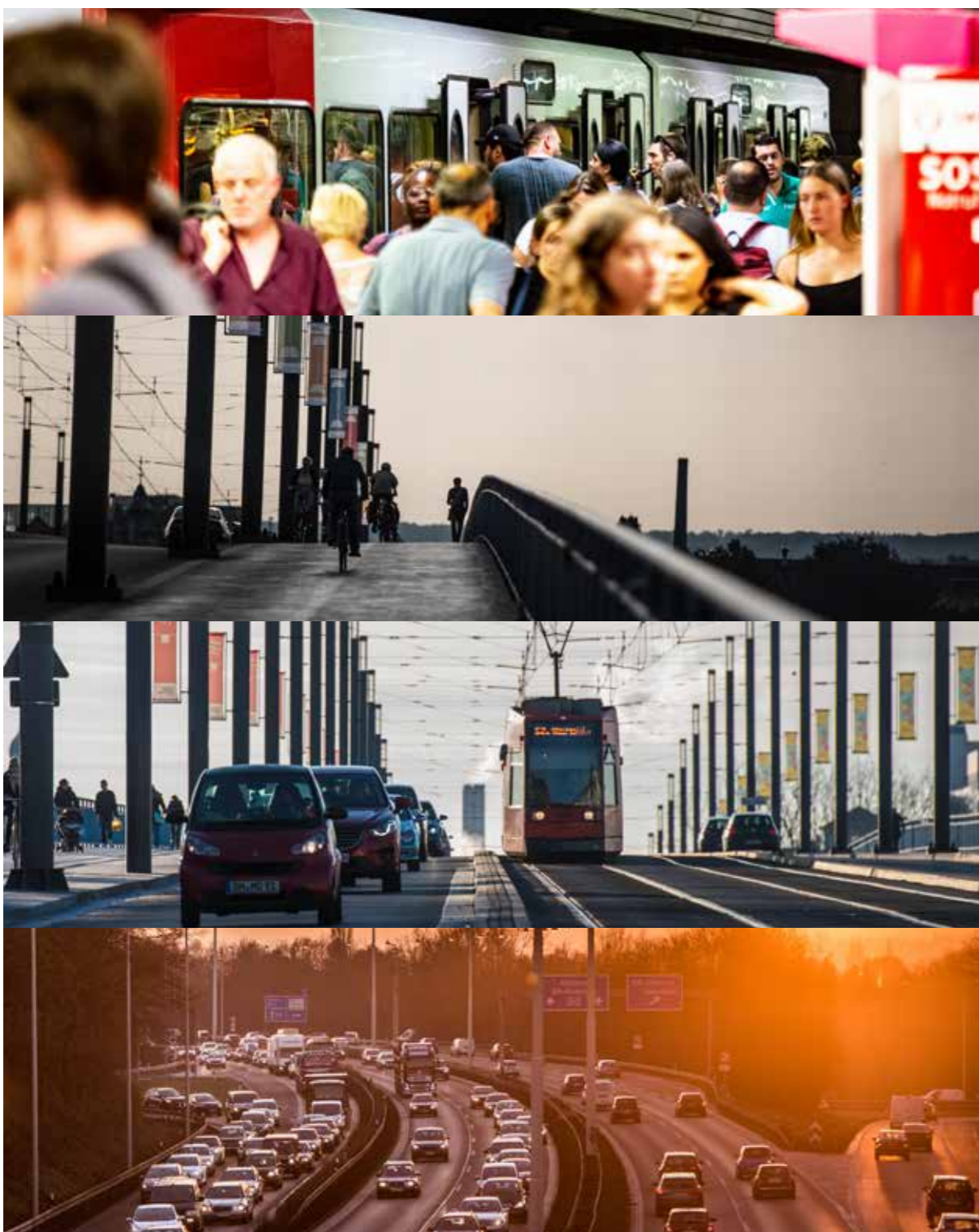
#GemeinsamBonnRheinSieg  
#GemeinsamFuerFachkraefte

In Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bonn



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Bonn

bringt weiter.



In dieser Broschüre wird der Lesbarkeit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer eingeschlossen.

## Inhalt

<b>Editorial</b>	<b>4</b>
<b>Unsere Region auf einen Blick</b>	<b>6</b>
<b>Fachkräftemangel – die Ursachen</b>	<b>8</b>
Vakanzenzeiten in den Branchen * Motive für die Suche nach Fachkräften * Analyseinstrument IHK-Fachkräfte-monitor * Prognosen bis zum Jahr 2030	
<b>Die erste Berufsausbildung – ein wichtiger Schritt ins Arbeitsleben</b>	<b>12</b>
Kein Abschluss ohne Anschluss * Auszubildende mit Behinderung * Trotz Hindernissen zum Ausbildungsabschluss	
<b>Weiterbildung ist gelebte Wertschätzung</b>	<b>16</b>
Arbeitnehmer lernen nie aus * Aufstieg durch Höhere berufliche Bildung * Herausforderung Digitalisierung	
<b>Aus der Arbeitslosigkeit zurück in die Arbeitswelt</b>	<b>18</b>
Programm „HbUplus - Perspektive Umschulung“ * Zertifizierte Teilqualifizierung * Neue Lohnkostenzuschüsse	
<b>Entdecken Sie neue Potenziale</b>	<b>20</b>
Studienaussteiger * Junge Eltern * Menschen aus dem Ausland * Arbeitnehmer mit Handicap	
<b>Starker Standort Bonn/Rhein-Sieg</b>	<b>24</b>
Herz der IT-Security * Hidden Champions * Pendler-Ströme	
<b>Unser Handlungsprogramm für die Arbeitsmarktpolitik</b>	<b>29</b>
<b>Kontakt zur Agentur für Arbeit Bonn</b>	<b>30</b>
<b>Kontakt zur IHK Bonn/Rhein-Sieg</b>	<b>31</b>
<b>Impressum, Quellen</b>	<b>32</b>

## Liebe Leserinnen und Leser,

der Fachkräftemangel, den viele Unternehmen bereits heute deutlich spüren, wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken. In Bonn/Rhein-Sieg betrachten 56 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko. Insbesondere Personen mit beruflicher Bildung werden gesucht. Doch auch die Nachfrage nach Akademikern steigt. Zeit, zu handeln! Um Sie als Arbeitgeber bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen, bündeln Agentur für Arbeit Bonn und Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg (IHK) ihre Kräfte. Mit dieser Broschüre vermitteln wir Ihnen einerseits eine Analyse der augenblicklichen Situation, so dass Sie eine Planungsgrundlage haben. Andererseits bieten wir Ihnen zahlreiche Anregungen, um qualifiziertes Personal zu finden und zu entwickeln. Denn das Ausmaß des Fachkräftemangels ist inzwischen so groß, dass es nicht mehr reicht, sich den Aufkleber „Kollege gesucht“ auf die Heckscheibe zu kleben. Es ist ein ganzes Maßnahmenbündel notwendig. Dazu zählt, die berufliche Bildung zu stärken, die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu fördern und die berufliche Teilhabe für Geflüchtete zu ermöglichen.

Es gibt in Bonn/Rhein-Sieg keine wichtigere Adresse für die Personalsuche als den Arbeitgeberservice (AGS) der Agentur für Arbeit Bonn. Unternehmen aus der Region melden pro Jahr etwa 25.000 offene Stellen und knapp 6.000 Ausbildungsplätze. Um sie zu besetzen, sind beim AGS etwa 40 Personen tätig.

Für Arbeitnehmer ist die Agentur für Arbeit gleichermaßen Ansprechpartner. Etwa 50 Berufsberater sind an allen weiterführenden Schulen präsent, um Jugendliche bei der Berufswahl und der Suche nach einer Ausbildungsstelle zu unterstützen. Pro Jahr stehen etwa 40 Millionen Euro zur Verfügung, um Menschen für die Ausbildung und den Arbeitsmarkt fit zu machen.

In Bonn/Rhein-Sieg haben die Akteure am Arbeitsmarkt schon 2012 ihre Zusammenarbeit beschlossen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Seitdem agiert das Netzwerk „Bündnis für Fachkräfte“. Es genießt über die Grenzen des Rheinlands hinaus einen hervorragenden Ruf. Die Agentur für Arbeit Bonn und die IHK Bonn/Rhein-Sieg sind Gründungsmitglieder des „Bündnisses für Fachkräfte“. Mit dieser Broschüre möchten wir auch dessen wichtige Arbeit ergänzen. Nur mit einer gemeinsamen Strategie wird es uns gelingen, unseren Fachkräftemarkt und damit unseren Wirtschaftsstandort weiter zu stärken.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unseren Analysen und Empfehlungen neue Impulse für die Suche nach Fachkräften geben.



**Dr. Hubertus Hille**

Hauptgeschäftsführer der IHK Bonn/Rhein-Sieg



**Stefan Krause**

Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Bonn

## Unsere Region auf einen Blick:

# 331.389

Personen waren **2017** in Bonn/Rhein-Sieg sozialversicherungspflichtig beschäftigt. **Ein Spitzenwert.** In den vergangenen Jahren stieg die Zahl kontinuierlich. 2010 lag sie noch bei 286.312.

# 82,6%

der **Beschäftigten** in Bonn/Rhein-Sieg arbeiten in **Dienstleistungsberufen**, also in Verwaltung, Handel, IT oder Verkehr. In Bonn sind mit 91,9 % besonders viele Menschen im tertiären Sektor tätig.

# 6.758

**arbeitssuchend gemeldete geflüchtete Menschen** waren im Dezember 2018 bei der Arbeitsagentur und den Jobcentern der Region registriert. Davon stammten 56 Prozent aus Syrien (3.795 Personen). Es folgten Gruppen aus Irak, Afghanistan, Iran, Eritrea, Somalia, Nigeria und Pakistan.

# 53,9 %

der **Schulabgänger** in Bonn/Rhein-Sieg hatten 2018 einen Abschluss, der ihnen ein Studium erlaubt. In Bonn lag der Anteil mit 62,4 % besonders hoch. Der NRW-Landesschnitt lag bei 42,3 %.

# 102.076

Personen waren Ende des ersten Quartals 2018 im **Gesundheitswesen** beschäftigt. Damit ist es die größte Branche in Bonn/Rhein-Sieg. Es folgen die öffentliche Verwaltung und der Einzelhandel.

# 30.757

Menschen waren durchschnittlich in der Region im Jahr **2018 arbeitslos**. Das waren mehr als **1.000**

# 26.449

**weniger** als im Vorjahr und fast **3.000 weniger als vor fünf Jahren**. 39,4 Prozent der Arbeitslosen waren langzeitarbeitslos, also länger als ein Jahr arbeitslos. Über 60 Prozent davon hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

### Arbeitnehmer pendeln nach Bonn.

Sie kommen aus allen Himmelsrichtungen. Die Wirtschaft der Stadt ist auf Pendler angewiesen. Im Rhein-Sieg-Kreis überwiegen die Auspendler. Es sind 121.505. Knapp die Hälfte von ihnen fährt nach Bonn zur Arbeit.

# Fachkräftemangel – die Ursachen

Um die aktuelle Situation des Fachkräftemangels in Ihrer Branche zu analysieren, steht Ihnen der Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit ([www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de)) zur Verfügung. Die Daten basieren auf der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Ein weiteres Instrument

ist der IHK-Fachkräftemonitor ([www.ihk-fachkraefte-nrw.de](http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de)). Er stützt sich zusätzlich auf die Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfragen. Beide kommen zu dem Schluss, dass der Fachkräftemangel sich noch verschärfen wird.

## Die größten Branchen

Bonn/Rhein-Sieg hat einen starken Dienstleistungssektor. Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, bei

wirtschaftlichen Dienstleistern wie Rechts-, Unternehmens- und Steuerberatern, im Handel, der Öffentlichen Verwaltung sowie in Information und Kommunikation.

## Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Agentur für Arbeit Bonn, Stichtag: 31. März 2018

Gesundheits- und Sozialwesen	56.134	
Wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Zeitarbeit)	46.936	
Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	40.589	
Verarbeitendes Gewerbe	38.348	
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Soz.-Vers.	29.354	
Information und Kommunikation	20.957	
Erziehung und Unterricht	17.020	
Verkehr und Lagerei	14.874	
Baugewerbe	14.623	
Gastgewerbe	11.611	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10.594	
Zeitarbeit	5.624	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.331	

## Offene Stellen sind schwer zu besetzen

Je nach Branche kann es inzwischen fast ein halbes Jahr dauern, bis eine offene Stelle neu besetzt ist. Für die Unternehmen wird der Produktivitätsausfall zur Kostenfalle. Wenn Ware nicht transportiert und verkauft wird, Kranke nicht gepflegt und Speisen nicht serviert werden können, entstehen enorme finanzielle Risiken, die Wachstum verhindern und bis zur Geschäftsaufgabe führen können. Die vorhandene Belegschaft wird

zunehmend belastet, so dass der Krankenstand möglicherweise zunimmt.

Auch volkswirtschaftlich sind die Auswirkungen spürbar, wenn dringend benötigte Verkehrswege nicht gebaut, die IT-Infrastruktur nicht verbessert und Waren nicht in die Geschäfte gebracht werden können, weil Fahrer fehlen.

## Die Suche nach Fachkräften kann lange dauern

Die Bundesagentur für Arbeit errechnet anhand von drei statistischen Kennzahlen, ob in einem Beruf Fachkräftemangel herrscht:

- abgeschlossene Vakanzzeit (Personalsuchdauer) in Tagen
- Arbeitslosen-Stellen-Relation (jeweils ohne Stellen aus der Zeitarbeit)
- berufsspezifische Arbeitslosenquote

Auch Informationen zu Beschäftigungs- und Lohnentwicklung, Altersstruktur der Beschäftigten sowie die Zahlen der Absolventen aus Schule, Hochschule und beruflicher Bildung fließen in die Berechnung ein.

Beruf	Vakanzzeit in Tagen, bis offene Stelle neu besetzt
Nichtmedizinische Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik	178
Verkauf	146
Reinigung	145
Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	139
Medizinische Gesundheit	130
Tourismus, Hotels, Gaststätten	127
Werbung, Marketing, Medien	124
Gebäude und Versorgungstechnik	122
Schutz, Sicherheit, Überwachung	119
Mechatronik, Energie, Elektronik	119
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	117

Personalsuchdauer: Altenpfleger, Verkäufer, Reinigungskräfte und Fahrer werden in Bonn/Rhein-Sieg besonders dringend gesucht. Offene Stellen in diesen Berufen zu besetzen, dauert der Agentur für Arbeit Bonn zufolge mehrere Monate (Stand: Gleitender Jahreswert Juni 2018). Im Durchschnitt sind es derzeit 113 Tage.

## Motive für die Suche nach Fachkräften

Die Gründe für die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern sind vielfältig, wie diese Auflistung der IHK-Organisation zeigt.

- Hauptmotiv ist das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Beruf. Vor allem Unternehmen aus

dem Personennahverkehr, aus der Glas-, Keramik-, Steineverarbeitung, Abwasserentsorgung und Abfallbeseitigung sowie der Chemieindustrie spüren den demografischen Wandel.

Gleichzeitig steigt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen. In Bonn/Rhein-Sieg lag sie 2017 bei 50,1 Prozent (zum Vergleich: Beschäftigungsquote insgesamt: 54,6 Prozent). Auch nimmt die Bevölkerung in der Region zu. Sie stieg seit 2005 um 1,5 Prozent auf 924.546 Personen.

Vor allem bei den Dienstleistern macht sich ein weiterer starker Trend bemerkbar: Arbeitskräfte wechseln den Arbeitgeber, manchmal auch die Branche und den Beruf. Zwar lag die durchschnittliche Betriebsdauer in Deutschland insgesamt mit 11,2 Jahren im Jahr 2015 auf einem hohen, sogar leicht steigenden Niveau. Doch im Gastgewerbe, in der Sicherheitswirtschaft sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Fluktuation hoch. Die Gründe: Karrierewege, die über unterschiedliche Arbeitgeber führen, Saisonbeschäftigung, als anstrengend oder unattraktiv empfundene Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sowie die schlechte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Auch das Image eines Berufes oder eines Unternehmens spielt eine immer größere Rolle.

Die zunehmenden Qualifikationsanforderungen sind ein weiterer Grund für die Suche nach Fachkräften. Das betrifft besonders die Großunternehmen, in denen der Einsatz neuer Technologien schneller vorankommt als in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Finanz- und Versicherungsdienstleister, die pharmazeutische Industrie, Werbung und Marktforschung sowie die Energieversorger suchen überdurchschnittlich oft nach qualifiziertem Personal. Bei Banken und Versicherungen fehlen vor allem IT-Experten.

Der Arbeitsmarkt in Bonn/Rhein-Sieg kann diese Nachfrage nicht ausreichend erfüllen, obwohl das Qualifikationsniveau in der Region hoch ist. 30,6 Prozent der Beschäftigten üben eine komplexe Tätigkeit, bei der ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, aus (zum Vergleich: NRW-Landesschnitt 24,6 Prozent, Bundesschnitt 25,6 Prozent).

- Der vierte Faktor für die Suche nach Fachkräften ist die expansive Geschäftstätigkeit. IT-Dienstleister, Unternehmen aus Forschung und Entwicklung sowie Zeitarbeitsfirmen suchen häufig aus diesem Motiv.

Insgesamt zeigt der Arbeitsmarktmonitor, dass Bonn/Rhein-Sieg strukturell gut aufgestellt ist. Allerdings hat die Region eine unterdurchschnittliche Dynamik.

## Analyseinstrument IHK-Fachkräftemonitor

Personen mit dualer Berufsbildung werden besonders gesucht. Das ist eines der Ergebnisse des IHK-Fachkräftemonitors. Entspannung ist nicht zu

erwarten, im Gegenteil: Es wird zunehmend schwieriger werden, qualifiziertes Personal zu finden, wie die Engpassprognosen in der Tabelle zeigen.

	2018	2030
Angebot alle Fachkräfte	291.000	231.000
Nachfrage alle Fachkräfte	310.000	264.000
Engpass	19.000	33.000
Engpass in Prozent	6,1	12,5
Angebot akademisch Qualifizierte	24.5000	19.700
Nachfrage akademisch Qualifizierte	27.900	23.600
Engpass	3.400	3.900
Engpass in Prozent	12,2	16,5
Angebot beruflich Qualifizierte	266.000	211.000
Nachfrage alle Fachkräfte	282.000	240.000
Engpass	16.000	29.000
Engpass in Prozent	5,7	12,1
Angebot Helferberufe	65.100	50.000
Nachfrage Helferberufe	59.000	52.999
Engpass	- 6.100	2.900
Engpass in Prozent	- 10,3	5,5

Aus dem IHK-Fachkräftemonitor geht hervor, dass der Wirtschaft in Bonn/Rhein-Sieg im Jahr 2018 19.000 Fachkräfte fehlten. Im Jahr 2030 werden es rund 33.000 sein. Der Fachkräfte-Engpass wird sich also fast verdoppeln.

### Durchschnittsalter der Fachkräfte steigt

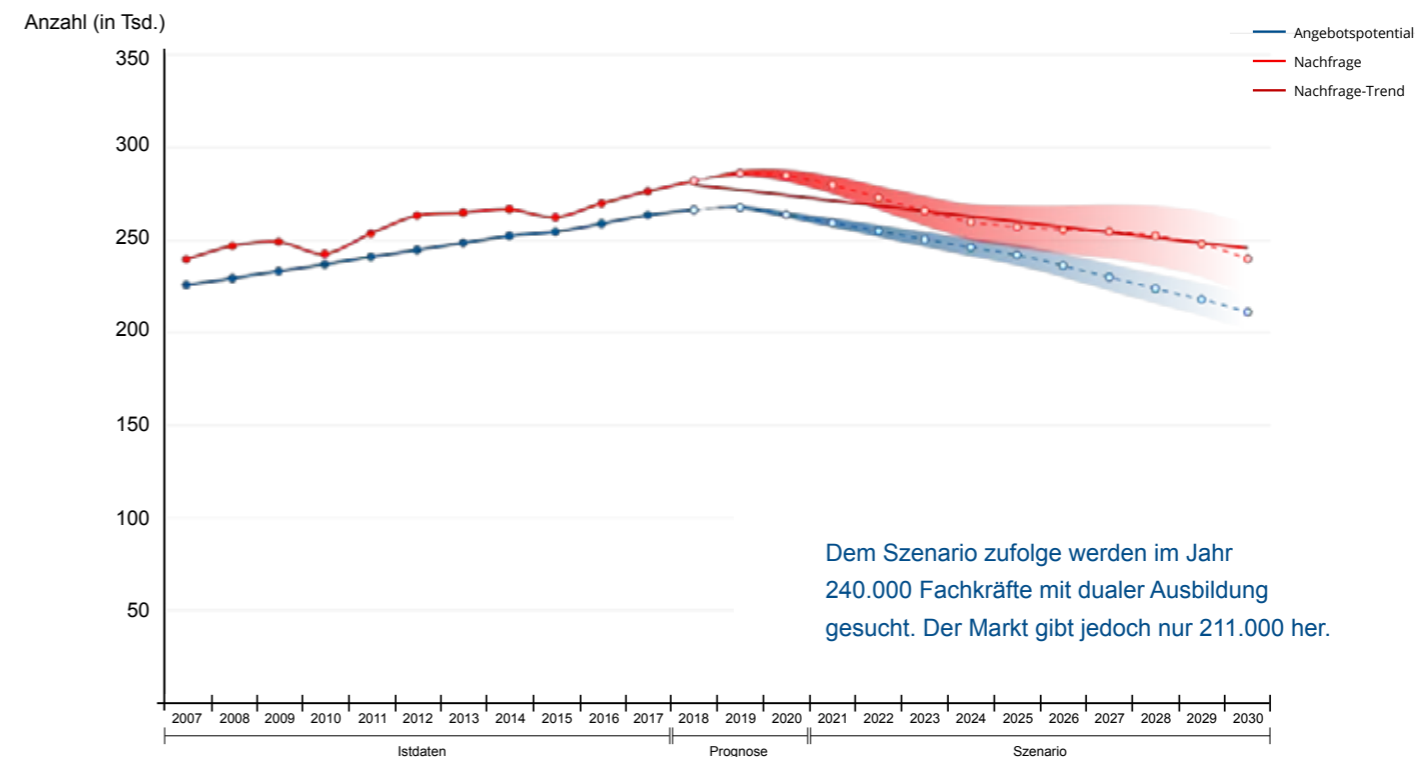
Aus dem IHK-Fachkräftemonitor geht auch hervor, dass das Alter der Beschäftigten in Bonn/Rhein-Sieg stetig steigt. Während es im Jahr 2007 bei durchschnittlich 40,6 Jahren lag, ist es heute bereits bei 44,5 Jahren. Bis zum Jahr 2030 wird es laut Prognose auf 46,7 steigen.

Auch der Anteil an Männern und Frauen unter den Fachkräften wird erfasst. Im Jahr 2007 lag der Anteil der Frauen in der Region bei 49,2 Prozent. Er stieg bis 2018 auf 49,6 Prozent und soll von da an voraussichtlich stabil bleiben.

## Prognosen bis zum Jahr 2030

Die Nachfrage übersteigt das Angebot. Das gilt mindestens bis zum Jahr 2030 – so die Prognose aus dem IHK-Fachkräftemonitor. Bis zum Jahr 2030 werden in

Bonn/Rhein-Sieg 29.000 Personen mit einer dualen Ausbildung fehlen.



### Blick ins Jahr 2030

Im Jahr 2030 wird der Mangel bei den Büro- und Sekretariatsberufen laut Prognose besonders hoch sein.

Büro- und Sekretariatsbeufe	6.100	
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.600	
Berufe in der Unternehmensorganisation und im Personalwesen	3.400	
Unternehmensführung	2.490	
Medizinische Gesundheitsberufe	2.100	
Berufe in Recht und Verwaltung	1.140	
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.090	
Verkaufsberufe	1.000	
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	920	
Berufe in der Unternehmensorganisation und im Personalwesen	850	

Die Grafik zeigt die Engpassgruppen für alle Fachkräfte in allen Berufsgruppen in Bonn/Rhein-Sieg im Jahr 2030.

## Die Berufsausbildung – ein wichtiger Schritt ins Arbeitsleben

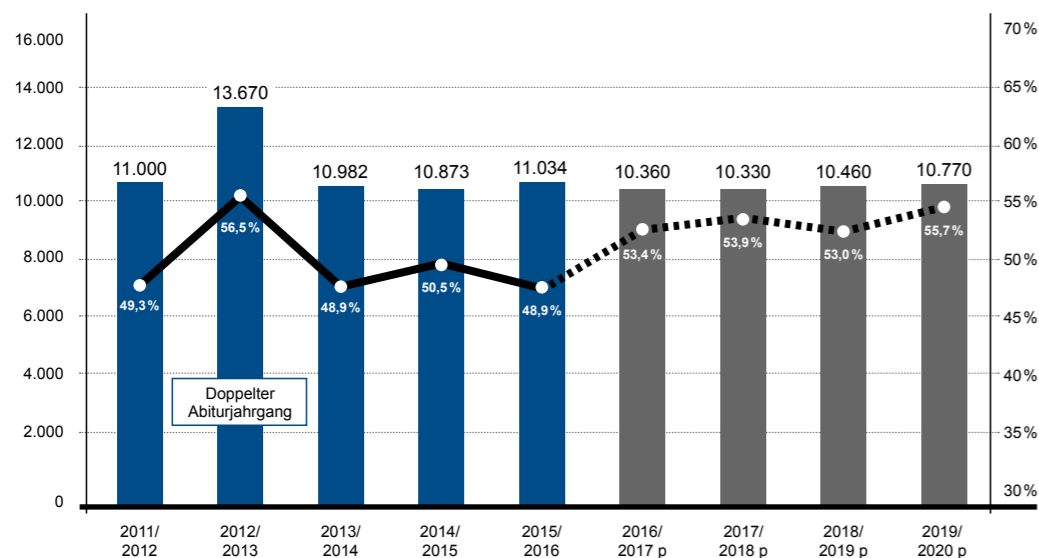
**Qualifikation ist das Zukunftsthema Nr. 1. Denn je differenzierter unsere Arbeitswelt wird, desto wichtiger ist eine fundierte Ausbildung, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich dem ständigen Wandel anpassen zu können.**

Duale Berufsausbildung oder Hochschulstudium? Schulabgänger entscheiden sich zunehmend für das Studium, obwohl vor allem Fachkräfte mit einer dualen Berufsausbildung gesucht werden. Doch der Trend zum Abitur ist ungebrochen. Der Abschluss, mit dem

sich studieren lässt, genießt bei Schülern, Eltern und Lehrern den besten Ruf – mit weitreichenden Folgen für die Schullandschaft: Die Zahl der Haupt- und Realschulen nimmt ab, Gesamtschulen nehmen zu. Leistungsstarke Schüler, die dort die Fachoberschulreife mit der Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe erwerben, ziehen häufig am Ausbildungsmarkt vorbei.

In Bonn/Rhein-Sieg liegt der Trend zum Abitur sogar um 11,6 % höher als im Landesschnitt Nordrhein-Westfalens.

### Mehr als die Hälfte der Schulentlassenen darf eine (Fach-)Hochschule besuchen



Der Prognose des NRW-Ministeriums für Schule und Bildung zufolge werden zum Ende des Schuljahres 2019/2020 55,7 Prozent der Schulabgänger aus Bonn Rhein/Sieg (Fach-)Abitur haben – so viele wie nie zuvor. Im Sommer 2012 kamen 5.423 junge Menschen mit (Fach-)Abitur aus der Schule. 2020 werden es 5.999 sein.

### Riesige Berufsauswahl für Schulabgänger

Die hohe Zahl der Abiturienten führt zu weniger Interessenten für eine duale Berufsausbildung. Die Zahl der Bewerber sinkt. Unternehmen müssen sich umso stärker um Auszubildende bemühen. Auf der anderen Seite haben Schulabgänger, die sich für die duale Ausbildung entscheiden, gute Chancen und eine große Auswahl an Berufen. Der Ausbildungsmarkt entwickelt sich zu

einem Bewerbermarkt. Zum 30. September 2018 kamen auf einen unversorgten Bewerber noch 2,2 offene Lehrstellen.

Die Agentur für Arbeit akquirierte bis zu diesem Datum 5.805 Ausbildungsstellen, 1,9 % mehr als im Vorjahr. Die Zahl der gemeldeten Bewerber sank dagegen um 3,5 % auf insgesamt 6.092.

## Kein Abschluss ohne Anschluss

Der Übergang von der Schule in den Beruf wird in NRW durch das Programm Kein Abschluss ohne Anschluss (KAOA) begleitet. Kernaufgabe der Berufsberatung der Agentur für Arbeit ist, Teenager bei der Berufsorientierung zu unterstützen. Im BerufsInformationsZentrum (BIZ) können die Jugendlichen online nach Berufen recherchieren und freie Ausbildungsplätze suchen. Vier Themeninseln geben Infos zu „Ausbildung und Studium“, „Arbeit und Beruf“, „Bewerbung“ und „Ausland“.

[www.berufsorientierung-bonn-rhein-sieg.de](http://www.berufsorientierung-bonn-rhein-sieg.de)  
[www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz](http://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz)

### Suche nach dem passenden Beruf

Die Berufsorientierung beginnt bereits in der 8. Klasse. Von diesem Moment an gehen die Berufsberater der Agentur für Arbeit in die weiterführenden Schulen, um die jungen Menschen auf die Berufswahl vorzubereiten.

Dies sind einige Angebote der etwa 50 Berufsberater:

- Suche nach einem passenden Beruf oder Studium
- Antworten zu Berufs- oder Studieninhalten
- Unterstützung bei der Ausbildungssuche und Kontakte zu Arbeitgebern
- Informationen zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt
- Berufswahltest
- Bewerbungsunterlagencheck
- Individuelle Unterstützung und Orientierung vor und während der Ausbildung
- Kontakte zu Hilfsangeboten bei schulischen Schwierigkeiten und gesundheitlichen Problemen

Über die Schüler aller Schularten hinaus ist die Berufsberatung Anlaufstelle für Auszubildende, Studierende, Hochschulabsolventen sowie alle Personen, die erstmals eine Berufsausbildung anstreben oder sich beruflich neu orientieren möchten. Wo sie im Berufswahlprozess stehen, erfahren sie über den online-Fragebogen von [www.meine-berufswahl.org](http://www.meine-berufswahl.org).



### KURS-Lernpartnerschaft

„Wir leben in einer Zeit, in der Arbeitgeber sich um Arbeitnehmer bewerben müssen, nicht umgekehrt. Als OBI-Markt engagieren wir uns daher sehr, um Auszubildende zu finden. Dazu pflegen wir mit der Bonner Karl-Simrock-Schule für Berufsorientierung eine KURS-Partnerschaft. So sponserten wir den Weltrekordversuch des Gewichthebers im Bankdrücken, Michael Schlögel, in der Turnhalle der Schule. Die Schülerinnen und Schüler hatten zuvor im Unterricht über Ernährung, Sport und Leistung gesprochen. Durch den engen Kontakt zu Schulleiter Arndt Hilse konnten wir bereits Praktikanten beschäftigen. Berufsberaterin Martina Bensch informiert die Teenager zu Berufen im Handel. Über die Kooperation mit Schule und Agentur für Arbeit gelingt es uns, Auszubildende zu finden.“

#### Michel Schaffrath

Marktleiter OBI Markt Bonn-Nord, Johann Polich, stellvertretender Marktleiter OBI Bonn-Nord, Martina Bensch, Berufsberaterin bei der Agentur für Arbeit und Arndt Hilse, Leiter der Karl-Simrock-Schule für Berufsorientierung (v.l.n.r.)

[www.kurs-koeln.de](http://www.kurs-koeln.de)

## Auszubildende mit Behinderung

Oft können Menschen mit Behinderung ihre Ausbildung genauso absolvieren wie Gleichaltrige ohne Behinderung. Ist die Regelausbildung jedoch aus unterschiedlichen Gründen zu anspruchsvoll, helfen z. B. folgende Programme:

### Fachpraktikerausbildungen

Die Fachpraktikerausbildungen richten sich an alle, die Schwierigkeiten mit dem theoretischen Teil einer Ausbildung haben. Sie sind schlicht weniger theoretisch. Dafür werden die praktischen Inhalte stärker gewichtet. Der Vorteil für Arbeitgeber: Sie finden Auszubildende, die das Praktische mögen und anpacken können. In

Bonn/Rhein-Sieg ist die Fachpraktikerausbildung für folgende Berufe zugelassen:

- Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation
- Fachpraktiker/-in im Verkauf
- Fachpraktiker/-in Küche
- Fachpraktiker/-in Service in sozialen Einrichtungen
- Fachpraktiker/-in für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service.

In Bonn/Rhein-Sieg können Sie den Jugendlichen direkt oder mit Hilfe eines anerkannten Trägers ausbilden.

### Begleitende betriebliche Ausbildung

Wenn Sie einen jungen Menschen mit Behinderung ausbilden möchten, bietet die Agentur für Arbeit Ihnen Unterstützung an. Sie kümmert sich mit ihren regionalen Trägern vor Ort um die Kommunikation mit den Kammern, den Nachhilfeunterricht und die praktische Unterstützung im Betrieb.

### Unterstützte Beschäftigung

Sie möchten einen Menschen mit Behinderung individuell für Ihr Unternehmen qualifizieren? Dann nutzen Sie die Möglichkeit der Unterstützten Beschäftigung. Sie richtet sich an Jugendliche und Erwachsene, die aufgrund Ihrer Behinderung keine Ausbildung absolvieren können, aber trotzdem hoch motiviert sind und zuverlässig arbeiten möchten.

### Service für Ausbildungsbetriebe

Die Unternehmen sind aufgerufen, dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ihre offenen Ausbildungsstellen zu melden.  
**Hotline: 0800 4 555520.**

Doch der Kontakt zu möglichen Auszubildenden kann schon viel früher zustande kommen. Dazu bietet die IHK Bonn/Rhein-Sieg zahlreiche Programme an. So beraten die vier IHK-Ausbildungsberater zu Berufsfelderkundungstagen, Praktika oder Lernpartnerschaften des Programms KURS. Für Arbeitgeber sind sie Ansprechpartner zu allen Fragen der Ausbildung – vom Berichtsheft über den drohenden Ausbildungsabbruch bis zur Prüfungsvorbereitung.

**Hotline: 0228 / 2284-444,**

**E-Mail-Kontakt: [ausbildungsberatung@bonn.ihk.de](mailto:ausbildungsberatung@bonn.ihk.de)**

Zahlreiche Infos bietet außerdem das Portal [www.stark-fuer-ausbildung.de](http://www.stark-fuer-ausbildung.de) von DIHK und Handwerk.

## Trotz Hindernissen zum Ausbildungsabschluss

Wer eine Ausbildung startet, hat ein konkretes Ziel vor Augen: die Abschlussprüfung. Doch nicht jeder Auszubildende bringt das Zeug mit, diese Prüfung ohne Unterstützung zu bestehen. Für manche ist die deutsche Sprache so schwierig, dass sie die Prüfungsfragen kaum verstehen und schon gar nicht schriftlich beantworten können. Anderen fällt das Lernen schwer, weil sie soziale Probleme haben. Als Arbeitgeber haben Sie mehrere Möglichkeiten, früh einzugreifen und junge Menschen trotz aller Hindernisse zu guten Fachkräften werden zu lassen. Häufig beginnen die Programme bereits vor der eigentlichen Ausbildung.

Verantwortung – anders als bei einer außerbetrieblichen Ausbildung – bei Ihnen. Berufsvorbereitung und Ausbildung werden verknüpft, die Ausbildung wird flexibilisiert und individualisiert.

### Einstiegsqualifizierung (EQ)

Mit der EQ können Sie junge Menschen, die keine Ausbildungsstelle finden konnten oder noch nicht ausbil-

Übrigens lässt sich jede duale Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Das kann für Alleinerziehende eine gute Wahl sein.

### Assistierte Ausbildung

Seit dem 1. Mai 2015 ist die Assistierte Ausbildung gesetzlich verankert. Darüber können Sie als Ausbildungsbetrieb einen Bildungsträger als dritten Partner ins Boot holen. Dieser Bildungsträger berät den Auszubildenden z.B. zu Nachhilfe, Sprachförderung oder Aspekten des praktischen Lebens. Dennoch bleibt die

auszubildende Person ausbildungsbereit, an die Ausbildung in einem bestimmten Beruf heranzuführen. Sie dauert sechs bis zwölf Monate und ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum. Die EQ kann unter bestimmten Voraussetzungen finanziell gefördert werden.

## Alle Ausbildungsstellen von 2008 bis 2018

Ausbildungsbereich	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industrie, Handel u.a.	3.333	3.183	3.099	3.327	3.150	3.111	3.126	3.246	2.976	3.156	3.144
Handwerk	1.587	1.434	1.575	1.533	1.515	1.761	1.584	1.434	1.449	1.560	1.575
Landwirtschaft	96	96	93	93	87	126	102	108	108	108	102
Öffentlicher Dienst	243	267	270	252	246	264	225	219	225	222	234
Freie Berufe	603	606	654	624	639	579	594	633	636	636	708
Sonstige	18	21	18	27	21	15	15	6	18	15	12
<b>Zusammen</b>	<b>5.880</b>	<b>5.610</b>	<b>5.712</b>	<b>5.853</b>	<b>5.658</b>	<b>5.856</b>	<b>5.649</b>	<b>5.646</b>	<b>5.412</b>	<b>5.700</b>	<b>5.778</b>

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Bonn/Rhein-Sieg lag 2017 bei 5.700. Nach einem schwachen Vorjahr pendelte sie sich wieder auf dem üblichen Niveau ein. 2018 wurden in Bonn/Rhein-Sieg insgesamt 5.778 Ausbildungsverträge abgeschlossen.



## Weiterbildung ist gelebte Wertschätzung

Die erste Berufsausbildung bildet die Basis für ein erfolgreiches Berufsleben. Ein Garant dafür ist sie nicht. Denn unsere Arbeitswelt ändert sich schnell. Auch die Lebensarbeitszeit nimmt zu. Wer 2019 seine Erstausbildung abschließt, wird 2059 wenig mit diesem Wissen anfangen können. Ohne regelmäßige Weiterbildungen ist mit der technischen Entwicklung kaum Schritt zu halten – schon gar nicht in Zeiten der Digitalisierung.

### Arbeitnehmer lernen nie aus

Die Agentur für Arbeit reagierte mit dem Konzept der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ auf den rasanten Wandel in der Arbeitswelt. Denn Arbeitnehmer müssen sich ständig qualifizieren, um sich an ihren Beruf

anzupassen. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter ideell und finanziell dabei! Das größte Qualifizierungspotenzial steckt in Ihrer Belegschaft.

Das seit dem 1. Januar 2019 geltende Qualifizierungschancengesetz erweitert die Fördermöglichkeiten, die die Agentur für Arbeit für die Weiterbildung von Beschäftigten gewähren kann. Gefördert wird nun auch, neue Fachkräfte aus der eigenen Belegschaft heraus zu entwickeln.

Weiterbildung zahlt sich für Sie als Unternehmer aus. Zum einen gewinnen Sie Fachkräfte, die für ihre Aufgaben qualifiziert sind. Zum anderen fördert Weiterbildung die Mitarbeiterbindung, sie schafft Loyalität. Weiterbildung ist gelebte Wertschätzung.



Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) für lebenslanges Lernen teilt die berufliche Bildung in acht Niveaus ein. Mit einer dualen Berufsausbildung erreichen Arbeitnehmer bereits Niveau 4. Meister und Fachwirte stehen mit Bachelorabsolventen

auf einer Stufe. Daher soll in der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes diese Ebene als Berufsbachelor (Ebene 6) bezeichnet werden. Die Ebene der Betriebswirte soll analog als Berufsmaster (Ebene 7) benannt werden.



## Stipendium für begabte junge Fachkräfte

„Im Januar 2017 schloss ich meine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration bei der Deutschen Telekom AG ab. 92 von 100 Punkten – das war ein richtig gutes Ergebnis. Kurz darauf wurde ich auf das Weiterbildungsstipendium der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung aufmerksam. Ich bewarb mich über Mariska Peters-Naini von der IHK Bonn/Rhein-Sieg, erhielt eine Zusage und habe nun ein Budget von 7.200 Euro zur Verfügung, um Seminare und Lehrgänge zu besuchen. Mit der Ausbildereignungsprüfung habe ich angefangen. Doch ich möchte mehr. Mein Ziel ist, mich als Fachinformatiker zu spezialisieren. Zurzeit arbeite ich im Operation Center Core der Telekom in Bonn. Wir beobachten Mobilfunk, Festnetz, Internet und IPTV, um Fehler in der Technik schnellstmöglich zu erkennen und zu beseitigen. Hier möchte ich meine Expertise erweitern, z.B. in der Netzwerktechnik. Aufstiegschancen gibt es für mich genug.“

### Alexander Schreiber

Fachinformatiker für Systemintegration bei der Deutschen Telekom AG, mit Mariska Peters-Naini, Beraterin zu Weiterbildungsstipendien bei der IHK Bonn/Rhein-Sieg

[www.begabtenfoerderung.de](http://www.begabtenfoerderung.de), [www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de),  
Webcode: 828

### Aufstieg durch Höhere berufliche Bildung

Erwartungen an eine Weiterbildung werden nicht nur erfüllt, sondern in vielen Fällen übertroffen. Das geht aus der 9. DIHK-Weiterbildungsumfrage von 2018 hervor, an der 17.595 Absolventen einer Höheren Berufsbildung teilnahmen. Für 65 Prozent von ihnen wirkte sich die Weiterbildung positiv aus. 75 Prozent stiegen beruflich auf und tragen nun mehr Verantwortung. 70 Prozent verbesserten ihr Gehalt monatlich um 900 Euro oder sogar mehr.

### LerNet e.V.

In Bonn/Rhein-Sieg informiert der Verein LerNet – ein Zusammenschluss von über 50 Bildungseinrichtungen – seit 2003 kostenfrei und neutral über Weiterbildung. In der Beratung geht es u.a. um den Bildungsscheck NRW, die Bildungsprämie, die Berufswegeplanung und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse.  
[www.lernet.de](http://www.lernet.de)

### Herausforderung Digitalisierung

Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zufolge bringt die Digitalisierung große Umbrüche mit sich. Laut Modellrechnung werden im Jahr 2035 1,5 Millionen Arbeitsplätze weggefallen sein. Andererseits schaffe die Digitalisierung annähernd genauso viele neue Arbeitsplätze. Für Bonn/Rhein-Sieg steckt in der Digitalisierung enormes Potenzial. Zahlreiche große und kleine Unternehmen sowie Behörden entwickeln, steuern und überwachen bereits digitale Prozesse. Weitere Pflöcke wurden eingeschlagen. Dazu gehört der Digital Hub, in dem Start-ups Kontakt zu Wirtschaft und Wissenschaft finden. Dazu zählt auch das Cyber Security Cluster Bonn e.V., das organisierte Kriminalität im Netz bekämpft und Bonn zur Cyber-Security-Hauptstadt machen möchte.

### Wege in die Weiterbildung

Mit dem Qualifizierungschancengesetz unterstützt die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung von Personen, die bereits in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind. Sie erstattet die Lehrgangskosten teilweise und bezuschusst z.B. das Arbeitsentgelt während der Ausfallzeiten durch die Weiterbildung und die Fahrtkosten. Wer keinen Berufsabschluss hat oder seit mindestens vier Jahren eine ungelernete Tätigkeit ausübt, kann über das Qualifizierungschancengesetz zu einem anerkannten Berufsabschluss kommen. Auch Teilqualifikationen sind möglich. Die Ausbildungsmodule richten sich nach gültigen Ausbildungsordnungen. Der Vorteil für Sie: Sie können Beschäftigte, die sich längst bewährt haben, ganz nach den Bedürfnissen Ihres Betriebs weiterbilden.

## Aus der Arbeitslosigkeit zurück in die Arbeitswelt

**Erste Aufgabe der Agentur für Arbeit und der Jobcenter ist, Menschen und Arbeit zusammen zu bringen. Langzeitarbeitslosigkeit soll vermieden werden. Dieses Ziel lässt sich nicht immer realisieren. Obwohl die Konjunktur in den vergangenen Jahren ausgesprochen gut war und die Zahl der Beschäftigten wächst, sind in Bonn überdurchschnittlich viele Menschen langzeitarbeitslos. Etwa 90 Prozent von ihnen erhalten das Arbeitslosengeld II.**

Für Langzeitarbeitslosigkeit gibt es vor allem einen Grund: fehlende berufliche Bildung. Zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen haben keine Ausbildung absolviert. In anderen Fällen liegt ihre Ausbildung schon sehr lange zurück oder entspricht nicht den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts, da sie in einem anderen Land stattfand. Der Anteil der Migranten ist hoch.

In Bonn gibt es im Vergleich zu Land und Bund überdurchschnittlich viele Langzeitarbeitslose. Im Rhein-Sieg-Kreis ist ihr Anteil niedriger. Die Integrationsquote in den Arbeitsmarkt steigt. 2018 lag sie bei den Jobcentern der Arbeitsagentur Bonn bei 18,4 Prozent. Anders gesagt: Knapp jeder fünfte Langzeitarbeitslose bekam mit Hilfe des Jobcenters einen sozialversicherungspflichtigen Job. Diese positive Entwicklung ist erstaunlich, weil mittlerweile ein Viertel der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einen Fluchthintergrund hat.

### Anteil der Langzeitarbeitslosen 2018 an der Gesamtzahl der Arbeitslosen in Prozent

Bonn	42,6
Rhein-Sieg-Kreis	37,2
Bonn/Rhein-Sieg	39,4
Nordrhein-Westfalen	41,8
Bundesrepublik Deutschland	35,6

### Perspektive Umschulung

Sie konnten einen betrieblichen Ausbildungsplatz nicht besetzen? Dann nutzen Sie ihn für eine Umschulung! Umschulungen sind für Einzelpersonen im Betrieb und als Gruppenschulung bei einem Weiterbildungsträger möglich.

### Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung

Die berufsanschlussfähige Teilqualifizierung wurde von der IHK-Organisation entwickelt und wird inzwischen von der Landesregierung getragen. Sie richtet sich an jene Geringqualifizierte über 25 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen in einem ersten Schritt weder für eine duale Ausbildung noch eine Umschulung in Frage kommen. Ziel ist, auf Basis bundeseinheitlicher Qualitätsstandards schrittweise zu qualifizieren mit der Option, einen Berufsabschluss zu erwerben. Daher müssen die Teilqualifikationen in der Summe alle Inhalte eines Ausbildungsberufes abdecken. Die erworbenen Kompetenzen werden individuell überprüft und bei Erfolg durch ein Zertifikat bescheinigt.

### Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik

„Als Full-Service-Dienstleister für Medien- und Veranstaltungstechnik sorgen wir bei nationalen wie internationalen Events für die Technik. So haben wir bei den Olympischen Winterspielen in Südkorea das Deutsche Haus ausgestattet. In unserem 6.000 Quadratmeter großen Lager verstauen, prüfen und versenden wir hochwertige Technik wie Scheinwerfer, Mischpulte, Bühnenkonstruktionen und tausende Meter Kabel. Das Lager ist unser Dreh- und Angelpunkt. Deshalb haben wir uns entschieden, jemanden zur Fachkraft für Lagerlogistik umzuschulen. Über Özlem Kara vom Jobcenter Bonn fanden wir Christian Schultz. Er war längere Zeit arbeitslos und nahm am Programm „HbUplus – Perspektive Umschulung“ teil. Christian Schultz hat direkt in unser Team gepasst. Er sorgt nun dafür, dass die Technik bei uns in Meckenheim so gut verpackt wird, dass Veranstaltungen rund um den Globus funktionieren.“

#### Christiane Baur

Team Assistant wige SOLUTIONS mit Heike Fantz, Ausbildungsbetreuerin, Christian Schultz, Umschüler zur Fachkraft für Lagerlogistik, Verena Scheit, Head of Business Administration, und Özlem Kara, Betriebsakquisiteurin beim Jobcenter Bonn (v.l.n.r.)



## Schritt für Schritt zurück ins Arbeitsleben

**Wer lange nicht berufstätig war, findet häufig nur schwer zurück ins Arbeitsleben. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen müssen neu gelernt werden. Schöpfen Sie dennoch das Potenzial dieser Menschen aus. Mehrere Programme der Jobcenter helfen, Langzeitarbeitslose zu integrieren, weiterzubilden und für Ihren Betrieb fit zu machen. Arbeitsverhältnisse, die in einem Schonraum beginnen, können Arbeitgebern und Arbeitnehmern viele Chancen bieten.**

### Vier Milliarden Euro für Lohnkostenzuschüsse

Lohnkostenzuschüsse für neue Mitarbeiter, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht entsprechen, gibt es bereits. Doch mit dem neuen Teilhabechancengesetz haben die Jobcenter seit dem 1. Januar 2019 zwei weitere Varianten, um Langzeitarbeitslose einzugliedern:

1. Wer Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, erhält im ersten Jahr einen Lohnkostenzuschuss (LKZ) von 75 Prozent und im zweiten Jahr von 50 Prozent des Lohnes. Auch Coaching und Weiterbildung werden unterstützt.
2. Wer Personen, die seit vielen Jahren Leistungen der Grundsicherung beim Jobcenter erhalten und über 25 Jahre alt sind, einstellt, bekommt den LKZ bis zu fünf Jahre. In den ersten zwei Jahren beträgt er 100 Prozent des regelmäßigen Entgelts, ansonsten richtet er sich nach dem Mindestlohn. Später wird der Fördersatz um jeweils 10 Prozentpunkte abgesenkt. Auch Betreuung und Weiterbildung werden unterstützt.

Das Jobcenter betreut Ihren neuen Arbeitnehmer.

## Zuschüsse zu den Beratungskosten

Die Beratungskosten, um geeignete Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu finden, müssen Sie nicht komplett selbst tragen. Diese Programme unterstützen Sie:

### UnternehmensWert:Mensch

Sie haben ein kleines Unternehmen? Dann ist UnternehmensWert:Mensch für Sie das geeignete Programm. Es unterstützt Firmen mit weniger als zehn Beschäftigten bei der Personalpolitik.

Die Kosten der Beratung werden bis zu 80 Prozent erstattet. Den Rest tragen Sie selbst. Die Beratung kann

maximal zehn Tage dauern und maximal 1.000 Euro pro Beratungstag kosten.

### Potentialberatung

Ihr Unternehmen ist doch etwas größer und besteht schon länger als zwei Jahre? Dann kommt die Potentialberatung des Landes NRW für kleine und mittlere Betriebe mit zehn bis 250 Beschäftigten für Sie infrage. Sie erhalten Zuschüsse von 50 Prozent der Ausgaben für Beratungstage, die bis zu 500 Euro kosten. Das Land fördert maximal zehn Beratungstage.

## Entdecken Sie neue Potenziale

„Der Arbeitsmarkt ist wie leergefegt.“ Diesen Satz hören die Berater von Arbeitsagentur und IHK aus vielen Branchen. Sie haben darauf eine Antwort an die Arbeitgeber: Erschließen Sie neue Potenziale.

Jetzt ist der Moment, diejenigen einzustellen, die es auf dem Arbeitsmarkt nicht immer leicht haben. Dazu gehören Studienaussteiger, junge Mütter, Geflüchtete und Menschen mit Behinderung. Sie können sich zu wertvollen Fachkräften entwickeln.

Alle Hochschulen in der Region haben Karriereberater. Sie vermitteln nicht nur Kontakte in Unternehmen, sondern nehmen sich auch Studienzweiflern an.

Sie können sich zu wertvollen Fachkräften entwickeln.

### Studienaussteiger in der Turboausbildung

Die Zahl der Abiturienten, die Universität oder Hochschule besuchen, wächst. Doch nicht alle Studierenden werden im Studium glücklich. Etwa ein Drittel steigt vor dem Abschluss aus. Geben Sie Studienaussteigern eine neue Chance – mit dem Programm Relaunch your Career der IHK Bonn/Rhein-Sieg. Darüber absolvieren Studienaussteiger innerhalb von 18 Monaten eine Turbo-Ausbildung als Fachinformatiker (m/w/d) für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration oder Kaufmann (m/w/d) für Büromanagement. Ihr Wissen aus dem Studium wird angerechnet.

Einmal im Jahr – jeweils kurz vor Weihnachten – lernen Arbeitgeber und zukünftige Auszubildende sich beim

Career Dating in den Räumen der IHK Bonn/Rhein-Sieg kennen. Für Small-Talk bleibt keine Zeit. An den Tischen der Personalverantwortlichen geht es in kurzen Bewerbungsgesprächen direkt zur Sache.

Gerade in kaufmännischen und in IT-Berufen lässt sich der Wechsel von der Hochschule in die Ausbildung gut realisieren. In gewerblichen-technischen Berufen klappt das nicht. Wer an einer Maschine steht, muss an einer Maschine ausgebildet worden sein.

### Junge Eltern – warum nicht?

Wer sich täglich um seine Kinder kümmert und einen größeren Haushalt managt, zeigt Verantwortungsbewusstsein und Organisationstalent. Warum nicht in Ihrem Betrieb? Ganztagskindergärten und -schulen nehmen weiterhin zu. Das verschafft jungen Eltern Zeit, um nach einer längeren Pause beruflich wieder Fuß zu fassen. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter werben bei Unternehmen darum, arbeitssuchende Mütter und Väter einzustellen. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützen die jungen Eltern z.B. bei Fragen zu Elterngeld, Kinderbetreuung und Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit.



### Relaunch your Career

„International Experience e.V. (iE) hilft Schülerinnen und Schülern, ihren Traum vom Auslandsjahr wahrzumachen. Als gemeinnütziger Verein haben wir keine eigene Personalabteilung. Deshalb wandten wir uns bei der Suche nach einer Auszubildenden zur Kauffrau für Büromanagement an die IHK Bonn/Rhein-Sieg. So lernten wir Annette Hutmacher kennen. Als Beraterin ist sie für das Programm Relaunch your Career verantwortlich und brachte uns mit Pauline Franz in Kontakt. Pauline war kurz zuvor aus ihrem Studium zur Grundschullehrerin ausgestiegen. Nun ist sie unsere Auszubildende und wird voraussichtlich nach der Ausbildung bei iE bleiben. Sie lebte bereits in den USA, spricht perfekt Englisch und passt super in unser Team.“

#### Thomas Gillner

Geschäftsführer international Experience (iE) in Lohmar mit Annette Hutmacher, IHK-Beraterin des Programms Relaunch your Career (I.), und der Auszubildenden Pauline Franz (M.)

## Arbeitnehmer mit Behinderung

Entdecken Sie das Potenzial von Menschen mit Behinderung. Häufig denken Arbeitgeber zuerst an Einschränkungen, sobald sie den Schwerbehindertenausweis sehen. Lösen Sie sich von diesen Vorurteilen. Denn Menschen mit Handicap, das häufig nicht angeboren ist, sind überdurchschnittlich gut qualifiziert und motiviert. Die spezialisierten Berater der Agentur für Arbeit und der IHK Bonn/Rhein-Sieg unterstützen Sie bei der Einstellung.

### Finanzielle Hilfe

Möglich, dass es länger dauert als üblich, den Bewerber mit Handicap einzuarbeiten. Dann hilft der Eingliederungszuschuss. Wie hoch er ausfällt und wie lang er gezahlt wird, hängt vom Einzelfall an.

Die Agentur für Arbeit kann die Kosten für eine Probebeschäftigung von maximal drei Monaten erstatten. Zuschüsse zu Aus- und Weiterbildung sind möglich. Informationen gibt der Arbeitgeberservice für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

Telefon: 0228 / 924-4315,

E-Mail: [Bonn.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:Bonn.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de)

Über die finanzielle Unterstützung – auch zur Einrichtung des Arbeitsplatzes – informiert der Inklusionsberater der IHK Bonn/Rhein-Sieg, dessen Stelle vom Landschaftsverband Rheinland finanziert wird. Telefon 0228/2284-194. Die Broschüre „Wissenstransfer Inklusion“ und die App „Inklusion und Beschäftigung“ finden Sie unter

[www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de), Webcode: 2442

### Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker

Dieser Service, der zur Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) gehört, unterstützt Sie bundesweit bei der Suche nach einem schwerbehinderten Akademiker. Die Berater helfen bei der Stellenausschreibung und bringen Sie mit passenden Bewerbern in Kontakt.

### bonn-rhein-sieg-fairbindet

Die Netzwerk-Initiative bonn-rhein-sieg-fairbindet unter der Leitung des Bonner Vereins für gemeindenahe Psychiatrie e.V. hat zahlreiche Informationen für Arbeitgeber zusammengestellt.

[www.bonn-rhein-sieg-fairbindet.de](http://www.bonn-rhein-sieg-fairbindet.de)

## Menschen aus dem Ausland

**Die deutsche Wirtschaft begrüßt das Fachkräfteinwanderungsgesetz, das ab 2020 kommen soll. Es erleichtert nicht nur akademischen Fachkräften die Einreise, sondern auch beruflich qualifizierten Fachkräften. Die bisherige Beschränkung auf Mangelberufe und die Vorrangprüfung fallen weg. Schon heute sind Menschen aus dem Ausland beim Zuwachs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional vertreten. Das gilt für Zuwanderer wie für geflüchtete Menschen.**

In Bonn/Rhein-Sieg waren 23.455 erwerbsfähige Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Dezember 2018 gemeldet. Von ihnen suchten 16.993 Arbeit. Von dieser Gruppe wiederum waren 7.602 arbeitslos. Ausländische Fachkräfte, die in ihrer Heimat einen staatlich anerkannten Berufsabschluss absolvierten, haben in Deutschland einen Rechtsanspruch auf die sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung. Die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) stellt fest, ob der Abschluss dem deutschen gleichwertig ist und anerkannt werden kann. Aber Vorsicht: Diese Anerkennung führt nicht automatisch zu einer Aufenthaltsgenehmigung.

[www.ihk-fosa.de](http://www.ihk-fosa.de)

### Integration von Flüchtlingen nimmt Fahrt auf

Die Zahl der in der Region gemeldeten Flüchtlinge nahm 2018 im Vergleich zum Vorjahr leicht zu. Der Anstieg fiel im Rhein-Sieg-Kreis höher aus als in Bonn. Mit insgesamt 3.795 erwerbsfähig gemeldeten Personen stammte ihr überwiegender Anteil aus Syrien. Auch aus Irak, Afghanistan, Iran, Eritrea, Somalia, Nigeria und Pakistan (in absteigender Reihenfolge) kamen größere Gruppen nach Bonn/Rhein-Sieg.

Nur etwa 20 Prozent der arbeitssuchenden und arbeitslosen Flüchtlinge suchen eine Tätigkeit als Fachkraft, Spezialist oder Experte. Für knapp 60 Prozent kommt - jedenfalls zunächst - eine Helfertätigkeit in Betracht. 30 Prozent haben einen Schulabschluss, der dem deut-

schen Abitur oder der Fachhochschulreife vergleichbar ist.

Der Integrationsprozess dauert länger als 2015 während der Flüchtlingswelle erwartet. Grund ist, dass es in den Herkunftsländern häufig weder ein flächendeckendes Schulsystem noch eine institutionalisierte Berufsbildung gibt. Die Biografien der Geflüchteten sind sehr unterschiedlich. Manche kamen als Analphabeten. Andere konnten sich ihren Studienabschluss anerkennen lassen. Fast alle müssen die deutsche Sprache erst lernen.

Dennoch berichtet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), dass die Integration an Fahrt aufnimmt. So waren bundesweit zum Jahresende 2014 gut 96.000 Menschen aus den oben genannten acht Asylherkunftsländern abhängig beschäftigt. Mitte 2018 waren es 311.000.

### 1+3+2=Ausbildungsduldung

Viele geflüchtete Menschen können nicht unvorbereitet in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten. Das duale System ist ihnen kaum ein Begriff. Für sie eignet sich die Einstiegsqualifizierung (s. Seite 13). Die „1+3+2“-Regel verhindert, dass geduldete Flüchtlinge ein Jahr vor, während oder zwei Jahre nach ihrer Ausbildung Deutschland verlassen müssen. Sie können eine einjährige Einstiegsqualifizierung absolvieren, ihre Ausbildung abschließen und zwei Jahre beschäftigt werden.

### Beschäftigungsduldung

Der Entwurf des geplanten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sieht außerdem eine Beschäftigungsduldung für diejenigen vor, die seit mindestens 18 Monaten sozialversicherungspflichtig bei mindestens 35 Wochenstunden beschäftigt und seit mindestens 12 Monaten geduldet sind. Sie sollen für weitere 30 Monate bleiben dürfen. Anschließend können sie ein dauerhaftes Bleiberecht erhalten.



### „Projekt Zukunft“

„Das Universitätsklinikum Bonn kann motivierten Mitarbeitern nicht nur in der Pflege, sondern in vielen anderen Berufen eine langfristige Perspektive bieten. Als drittgrößtes Unternehmen der Region wollten wir einen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen leisten. Deshalb haben wir mit der Agentur für Arbeit Bonn und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge das „Projekt Zukunft“ gestartet. 81 geflüchtete Menschen lernten Berufe am UKB kennen, verbesserten ihre Deutschkenntnisse und wurden am Arbeitsplatz sozialpädagogisch betreut. 23 von ihnen begannen eine Ausbildung. Nazhat Hannan ist eine von ihnen, wir bilden sie zur Kauffrau für Büromanagement aus. Ohne den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Bonn hätten wir das „Projekt Zukunft“ kaum realisieren können.“

### Maria Hesterberg

Leiterin des Bildungszentrums am UKB, mit Nazhat Hannan, Auszubildende am UKB, und Thomas Kill, Teamleiter Arbeitgeberservice Bonn/Rhein-Sieg (v.l.n.r.)

## Starker Standort Bonn/Rhein-Sieg

**Die Rheinschiene boomt, der Wirtschaftsstandort Bonn/Rhein-Sieg wächst mit. Das zeigen die Zahlen. Aus dem Jahreswirtschaftsbericht der Stadt Bonn geht hervor, dass zum 30. Juni 2017 allein in Bonn 3.691 Personen mehr beschäftigt waren als ein Jahr zuvor. Die Dynamik macht sich an vielen Stellen bemerkbar. Hier ein paar Schlaglichter.**

### Herz der IT-Security

Bonn soll das Herz der IT-Security in Deutschland und Europa werden. Am 4. Oktober 2018 wurde der Verein Cyber Security Cluster Bonn gegründet. Unternehmen, Behörden und Forschungseinrichtungen arbeiten zusammen daran, die digitale Welt für Wirtschaft und Gesellschaft sicher zu machen. Mitglieder sind u.a. das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI), die Deutsche Telekom AG, Fraunhofer, das Kommando Cyber- und Informationsraum der Bundeswehr, die Hochschule Bonn/Rhein-Sieg, die Stadt Bonn und weitere Unternehmen.

### Industrieunternehmen – moderne Arbeitgeber

Die Auftragsbücher der Industrie waren 2018 gut gefüllt. Im Frühsommer erreichte der Geschäftsklimaindex laut Wirtschaftsfragebogen der IHK Bonn/Rhein-Sieg einen Höchstwert. Im Herbst sank er auf einen durchschnittlichen Wert.

Die Industrieunternehmen der Region präsentieren sich als offene und moderne Arbeitgeber. Im Oktober 2018 öffneten zwölf von ihnen ihre Werkstore zur „Langen Nacht der Industrie“. Eingeladen waren alle, die sich

für eine Ausbildung oder eine Tätigkeit in der Industrie interessieren. Die lange Nacht kam bei den Besuchern so gut an, dass sie 2019 wiederholt werden soll.

### Hidden Champions

Sie sind kaum bekannt und dennoch Meister ihres Fachs. Bonn/Rhein-Sieg hat zahlreiche Hidden Champions, die mit ihren Produkten Europa- oder Weltmarktführer sind. Auf der Suche nach Fachkräften treten diese „verborgenen Meister“ zunehmend an die Öffentlichkeit. Denn auch das positive Image eines Arbeitgebers trägt zur Fachkräftegewinnung bei.

### Rekordwert bei der Exportquote

Bonn/Rhein-Sieg erreichte im Jahr 2017 eine Exportquote von 44,5 Prozent und lag damit im Landesdurchschnitt. Bonner Unternehmen erwirtschafteten IT.NRW zufolge 2017 einen so hohen Auslandsumsatz wie noch nie. Er lag bei 739 Millionen Euro. Die Bonner Exportquote erreichte einen Rekordwert von 57,7 Prozent. Im Rhein-Sieg-Kreis lag der Außenhandelsumsatz im selben Jahr bei 2,66 Milliarden Euro und damit etwa dreieinhalbmal so hoch wie in Bonn. Im Kreis machte die Exportquote 41,9 Prozent aus. Unternehmen aus dem Maschinenbau und aus dem verarbeitenden Gewerbe tragen besonders zum Auslandsumsatz bei.

### Forschungslandschaft

Sieben Hochschulen und etwa 20 Forschungseinrichtungen bieten in Bonn/Rhein-Sieg ein vielfältiges und attraktives Studienangebot. Die Zahl der Studierenden

steigt stetig. Derzeit sind mehr als 45.000 Studenten an den Hochschulen der Region eingeschrieben. Etlliche Wissenschaftler aus aller Welt forschen in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis. Seit Januar 2019 hat die Universität Bonn sechs Exzellenzcluster, mehr als jede andere Hochschule in Deutschland.

Die gute Nachricht für die Unternehmen auf der Suche nach akademischen Fachkräften: Allein von der Universität Bonn möchten 60 Prozent der Absolventen in der Region bleiben. Machen Sie ihnen ein Angebot!

### Tourismus

Im ersten Halbjahr 2018 übernachteten 1.388 988 Menschen in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis. So die Beherbergungsstatistik des Landesamtes NRW. Die Zahlen pendeln sich auf hohem Niveau ein. In Bonn stiegen die Übernachtungen um 0,2 Prozent, im Rhein-Sieg-Kreis gingen sie um 2,7 Prozent zurück. 21,8 Prozent der Gäste kamen aus dem Ausland, vor allem aus den USA, Großbritannien, China und Hongkong. Der Tourismus ist ein wichtiger Wachstumsfaktor, in dem sowohl Ausbildungs- als auch Arbeitsplätze schwer nachbesetzt werden können. Daher sollten Betreiber von Hotels und Gaststätten möglichst früh Kontakt zu Schülern knüpfen.

### Altersstruktur

Den Prognosen des Landes NRW zufolge wird die Zahl der über 80-jährigen sich in Bonn/Rhein-Sieg bis zum Jahr 2040 nahezu verdoppeln (Flüchtlinge wurden nicht eingerechnet). In Bonn nimmt die Zahl um 61,1 Prozent zu, im Rhein-Sieg-Kreis sogar um 113,3 Prozent. Daher muss der Kreis sich besonders auf eine steigende Zahl von Pflegebedürftigen einstellen. Parallel ist dort ein Minus von 9,8 Prozent bei den Kleinkindern zu erwarten.

### Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg

Das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg ist ein Netzwerk, das den Fachkräftemarkt in der Region stärken möchte. Gegründet wurde es 2012 von der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg. Träger sind die Wirtschaftsförderungen der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises. Die weiteren Partner sind:

- Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg
- Handwerkskammer zu Köln
- Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg
- DGB-Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg
- Agentur für Arbeit Bonn
- Jobcenter Bonn
- Jobcenter Rhein-Sieg
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

Das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg lädt zu Infoveranstaltungen und Messen ein, um Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen. Bereits 2014 erhielt es die Auszeichnung „Innovatives Netzwerk Fachkräfte für die Region“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

[www.buendnis-fuer-fachkraefte.de](http://www.buendnis-fuer-fachkraefte.de)

## Pendler-Ströme: Fachkräfte müssen mobil sein

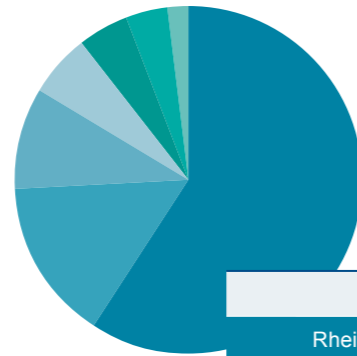
**Staus sind nichts für schwache Nerven, verspätete Züge steigern den Stress. Dennoch pendeln viele Arbeitnehmer. Die Gründe sind beruflich oder privat: Für viele gibt es in der Nähe des Zuhauses keine passende Arbeit. Manche folgen ihrem Arbeitgeber, nachdem der den Standort gewechselt hat. Andere würden umziehen, doch Partner oder Partnerin haben eine Position, die sie nicht aufgeben möchten. Kurz: Bereits heute reicht der Fachkräftebedarf weit über die eigenen Ortsgrenzen hinaus.**

Männlich, älter als 35, Ehemann, Vater, höher qualifiziert – das ist der typische Pendler langer Strecken. Doch noch viele andere pendeln pro Tag 30, 50 oder sogar 100 Kilometer im eigenen Auto oder in Bus und Bahn, um in Bonn/Rhein-Sieg zu arbeiten. Allein in der Stadt Bonn sind 58,8 Prozent der 173.450 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Einpendler (Pendler-saldo plus 59.551). Anders gesagt: Die Bonner Arbeit-

geber brauchen Fachkräfte von außen. Es empfiehlt sich daher, auch jenseits der Stadtgrenze nach Fachkräften zu suchen. Im Gegenzug gibt es zahlreiche Bonner Bürger, die die Stadt verlassen, um außerhalb zu arbeiten.

Der Rhein-Sieg-Kreis hingegen hat mehr Aus- als Einpendler. Dort fahren von den 219.289 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55,4 Prozent über die Kreisgrenze, um zur Arbeit zu kommen (Pendlersaldo minus 63.675). Stichtag: 31. Dezember 2018.

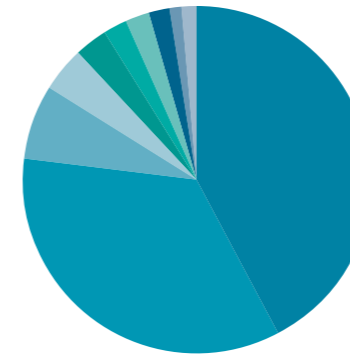
### Einpendler nach Bonn, Stadt



Ort	Anzahl
Rhein-Sieg-Kreis	47.244
Köln, Stadt	11.983
Ahrweiler	7.329
Rhein-Erft-Kreis	4.670
Neuwied	3.713
Euskirchen	3.207
Rheinisch-Bergischer Kreis	1.415

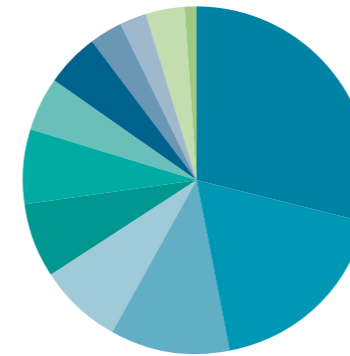
Das Ausbildungsangebot ist nicht in allen Regionen gleich gut. So finden junge Menschen in Oberhausen nicht leicht einen Ausbildungsplatz. In Bonn/Rhein-Sieg hingegen sind Azubis begehrt. Um das Ungleichgewicht auszugleichen, kooperieren die Agenturen für Arbeit in Oberhausen und Bonn. Mit dem Programm „Mobil zum Ziel“ (MzZ) wollen sie junge Menschen zu einem Umzug motivieren.

### Auspendler von Bonn, Stadt



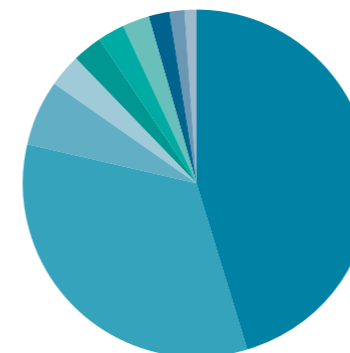
Ort	Anzahl
Rhein-Sieg-Kreis	13.743
Köln, Stadt	11.241
Rhein-Erft-Kreis	2.244
Düsseldorf, Stadt	1.352
Ahrweiler	937
Euskirchen	762
Neuwied	692
Frankfurt am Main, Stadt	651
Leverkusen, Stadt	398
Koblenz, kreisfreie Stadt	374

### Einpendler nach Rhein-Sieg-Kreis



Ort	Anzahl
Bonn, Stadt	13.743
Köln, Stadt	8.504
Neuwied	5.292
Euskirchen	3.579
Ahrweiler	3.307
Rhein-Erft-Kreis	3.279
Oberbergischer Kreis	2.399
Rheinisch-Bergischer Kreis	2.393
Ahrweiler	1.395
Leverkusen, Stadt	1.138
Altenkirchen (Westerwald)	1.782
Leverkusen, Stadt	424

### Auspendler nach Rhein-Sieg-Kreis



Ort	Anzahl
Bonn, Stadt	47.244
Köln, Stadt	34.412
Rhein-Erft-Kreis	6.369
Rheinisch-Bergischer Kreis	3.142
Neuwied	2.904
Oberbergischer Kreis	2.739
Euskirchen	2.436
Düsseldorf, Stadt	2.061
Ahrweiler	1.395
Leverkusen, Stadt	1.138



## Wichtig fürs Standortmarketing: Verkehr, Wohnen, Freizeit

**Wirtschaftsförderer in den Rathäusern der Kommunen haben die Aufgabe, Unternehmen für die Region zu gewinnen. Doch damit endet ihr Job noch lange nicht: Sie müssen Bonn/Rhein-Sieg auch für Fachkräfte attraktiv vermarkten.**

Denn Fachkräfte wählen ihren zukünftigen Arbeitsort nicht nur nach dem Arbeitgeber aus. Sie wollen Wohnungen für ihre Familien, Kindergärten und Schulen, Straßen und Parkplätze, Busse und Bahnen, Kultur- und Freizeitangebote. Kurz: Eine Region, die gute Fachkräfte halten und holen will, darf die Themen Verkehr, Wohnen und Freizeit nicht vernachlässigen.

Die Kommunen beeinflussen mit ihren Entscheidungen zu Wohnungsbau, Stadt- und Verkehrsplanung den

Arbeitsmarkt. Besonders in einer wachsenden Region wie Bonn/Rhein-Sieg müssen die Verantwortlichen in den Rathäusern über ihre eigenen Gemeindegrenzen hinausdenken. Verkehrs- und Wohnungsprobleme lassen sich nur bewältigen, wenn die Stadt Bonn und der Rhein-Sieg-Kreis an einem Strang ziehen.



### So binden Sie als Arbeitgeber Fachkräfte

- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten an. Wer vor dem Berufsverkehr am Schreibtisch sitzen möchte, hat schon viel geschafft, wenn andere noch im Stau stehen. Vertrauen Sie auf Vertrauensarbeitszeit. Viele Beschäftigte sind in der Lage, ihre Aufgaben selbstständig zu organisieren.
- Gestatten Sie flexible Arbeitsorte und lassen Sie Arbeit im Homeoffice zu. Das muss nicht jeden Tag sein. Finden Sie ein Wochenschema, das Beschäftigte einerseits entlastet, andererseits gemeinsame Treffen und persönliche Absprachen ermöglicht.
- Nutzen Sie die neue Steuerfreiheit von Jobtickets. Wenn Sie Ihren Beschäftigten ein kostenloses oder verbilligtes Ticket für den Verkehrsverbund-Rhein-Sieg ermöglichen, muss die Kostensparnis nicht mehr versteuert werden.
- Schenken Sie Auszubildenden, die von weither kommen, ein „SchönesJahrTicket NRW“.
- Lassen Sie sich zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement von der Stadt Bonn beraten, um z.B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Bonn ist eine der fünf „Lead Cities“ in Deutschland, in denen der Bund bis 2020 Projekte zur Luftreinhaltung testet. Ein Vorhaben ist, für die Arbeitgeber passgenaue Mobilitätsangebote zu entwickeln.
- Unterstützen Sie Fachkräfte bei der Wohnungssuche.
- Lassen Sie die Tradition der Wohnheime für Auszubildende wieder aufleben. Gibt es einen früheren Bürotrakt, der sich für eine Azubi-WG eignet? Kennen Sie andere Unternehmer, die das gleiche Interesse haben? Schließen Sie sich zusammen!
- Helfen Sie bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Schließen Sie Kooperationsverträge mit Einrichtungen, die bei Problemen in der Familie, Schulden oder Gesundheit beraten.
- Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten finanziell, z.B. bei der Altersvorsorge. Auch Beteiligungen am Unternehmen sind denkbar.

## Unser Handlungsprogramm für die Arbeitsmarktpolitik

**Die Stadt Bonn ist vom Rhein-Sieg-Kreis umgeben. Links des Rheins grenzen Wachtberg, Meckenheim, Alfter und Bornheim an die Stadt Bonn. Rechts des Rheins sind es die Städte Niederkassel, Troisdorf, Sankt Augustin, Königswinter und Bad Honnef. Außerdem gehören Rheinbach, Swisttal, Siegburg, Lohmar, Neunkirchen-Seelscheid, Much, Ruppichteroth, Eitorf und Windeck zum Kreis, der sich seit 1969 wie ein buntes Band um die Stadt legt.**

Die Gegensätze zwischen Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis sind unübersehbar: Bonn hat ein Großstadtleben, im Kreis liegen Mittelzentren und ländliche Dörfer. Bonn ist Verwaltungs- und Dienstleistungsstandort, der Kreis hat eine historisch gewachsene Industrielandschaft. In Bonn herrscht ein angespannter Wohnungsmarkt, in den ländlichen Kommunen des Kreises finden sich noch Bauland und günstige Mieten. Die Bonner Bevölkerung ist vergleichsweise jung, im Kreis steigt die Zahl der älteren Menschen rasant.

Gegensätze ziehen sich an. Stadt und Kreis können dank ihrer geopolitischen Lage noch viel stärker voneinander profitieren als bisher. Das ist das Ziel der von der IHK angestoßenen regionalen Kooperationsoffensive. In diesem Rahmen verfolgen die IHK Bonn/Rhein-Sieg und die Agentur für Arbeit Bonn ein gemeinsames Handlungsprogramm für die zukünftige Arbeitsmarktpolitik in der Region. Die Zielsetzungen richten sich an die eigenen Adressen, bzw. an die Mandatsträger, Verwaltungen und Unternehmen der Region. Ziele sind,

- die Fachkräftesicherung fester bei den Spitzen von Politik und Verwaltung zu verankern.
- die gesetzlichen Rahmenbedingungen, z.B. zum Spracherwerb, hinsichtlich Dauer, Anreizen oder

begleitenden Maßnahmen an die heterogenere Zielgruppe anzupassen.

- Themen wie demographische Entwicklung, Arbeit, Wohnen, Mobilität und Infrastruktur enger zu verzahnen.
- das Bündnis für Fachkräfte in der Regie der Spitzen der regionalen Kooperationspartner weiterzuentwickeln, ressortübergreifend und über kommunale Grenzen hinweg.
- die Berufs- und Arbeitsmarktorientierung an den Schulen und Hochschulen unter Beteiligung der Wirtschaft zu intensivieren.
- in betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung zu investieren.
- Menschen mit Handicaps, biographischen Brüchen oder fremder Herkunft, in die zu Beginn ihrer Beschäftigung überproportional investiert werden muss, in Ausbildung und Arbeit mehr Chancen zu geben.
- den Personalbedarf über die Jobbörse der Agentur für Arbeit sichtbar zu machen.
- durch Ausbildungsbotschafter und Berufsfelderkundungen stärker für die duale Ausbildung zu werben, sie zu stärken und die Abbrecherquoten durch qualitätssichernde Maßnahmen der Kammern zu senken.
- die Förderinstrumente praxistauglich auszugestalten und die Erfolge durch qualitätssichernde Maßnahmen zu verbessern.
- eine koordinierte Qualifizierungsberatung für die Betriebe aufzubauen.
- mit gemeinsamen Initiativen Fachkräfte in die Region zu holen und offene Stellen zu besetzen.

Die Region braucht Fachkräfte. Fachkräftesicherung ist Zukunftssicherung.

## Kontakt zur Agentur für Arbeit Bonn



Der gemeinsame Arbeitgeberservice (AGS) der Agentur für Arbeit Bonn und des Jobcenters Bonn ist der zentrale Marktplatz für Ausbildungs- und Arbeitsstellen. Hinzu kommt die Arbeitgeberbetreuung (AGB) des Jobcenters Rhein-Sieg, die arbeitssuchende Kunden des Jobcenters an Arbeitgeber in der Region vermittelt. Zum AGS gehören rund 40 persönliche Ansprechpartner. Für Unternehmen, die neue Mitarbeiter suchen, wählen sie qualifizierte Bewerber gezielt aus und beraten vor und nach Bewerbungsgesprächen. Der AGS informiert, wie schnell und passgenau eine Stelle besetzt werden kann und unterstützt bei der detaillierten Beschreibung von Anforderungen an neue Mitarbeiter. Eine kostenfreie Veröffentlichung der Stellenausschreibung unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) rundet das Angebot ab.

### Kontakt:

Der AGS ist online über ein Kontaktformular ([www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service)) zu erreichen. Wer lieber anrufen möchte, wählt die gebührenfreie Rufnummer: **0800 4 555520**. Diese zentrale Nummer gilt überall in Deutschland. Sie werden von dort automatisch zu Ihrer regionalen Agentur für Arbeit weitergeschaltet, in Ihrem Fall zur Agentur für Arbeit in Bonn. Ein Mitarbeiter des AGS wird innerhalb von 48 Stunden auf Ihr Anliegen reagieren. Vom ersten Kontakt an haben Sie einen persönlichen Ansprechpartner, der Sie zu allen Fragen rund um das Thema Personal berät.

Die AGB ist per E-Mail unter [jobcenter-rhein-sieg.ag@jobcenter-ge.de](mailto:jobcenter-rhein-sieg.ag@jobcenter-ge.de) und telefonisch unter **02241/95802-307** zu erreichen. Jedes Unternehmen hat einen festen Ansprechpartner.

## Kontakt zur IHK Bonn/Rhein-Sieg



Die IHK Bonn/Rhein-Sieg ist eine treibende Kraft, um die Wirtschaftsregion Bonn/Rhein-Sieg zu gestalten. Sie unterstützt ihre rund 54.000 Mitgliedsunternehmen bei Fragen zu beruflicher Bildung und Fachkräftesicherung, Unternehmensförderung und Innovation, Außenhandel und rechtlichen sowie steuerlichen Fragen. Ferner berät die IHK öffentliche Institutionen in der Bundesstadt Bonn, im Rhein-Sieg-Kreis, im Land NRW und im Bund – sei es zu Industrieansiedlungen, Stand-

ortentwicklung, Verkehr, Tourismus oder Einzelhandel. Die IHK Bonn/Rhein-Sieg betreibt drei Weiterbildungseinrichtungen.

Die Abteilung Berufsbildung und Fachkräftesicherung ist die größte Abteilung der IHK Bonn/Rhein-Sieg. Ihre Mitarbeiter betreuen zahlreiche Programme zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung. Alle Kontaktdaten befinden sich unter [www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de), Webcode **3267**



# Impressum

## Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg

Bonner Talweg 17  
53113 Bonn  
Tel.: 0228.2284-0  
Fax: 0228.2284-170  
[info@bonn.ihk.de](mailto:info@bonn.ihk.de)  
[www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de)

## Konzept, Texte und Grafik:

Textwiese  
Ursula Katthöfer  
Nicola Brinkmann  
[www.textwiese.com](http://www.textwiese.com)

## Quellen:

Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit  
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Pendleratlas  
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung  
Fachbereich Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldi-  
rektion NRW  
Agentur für Arbeit Bonn  
Statistik-Service West der Bundesagentur für Arbeit,  
Migrations-Monitor Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit  
Bonn, Datenstand: 28.12.2018  
DIHK Arbeitsmarktreport 2018  
IHK-Fachkräftemonitor NRW  
Konjunkturumfrage der IHK Bonn/Rhein-Sieg vom  
Herbst 2018  
Tourismus & Congress GmbH Region Bonn / Rhein-  
Sieg / Ahrweiler  
Bundesinstitut für Berufsbildung

## Fotohinweis:

Benjamin Westhoff

