



Der Arbeitsmarkt in Waldbröl & Oberberg

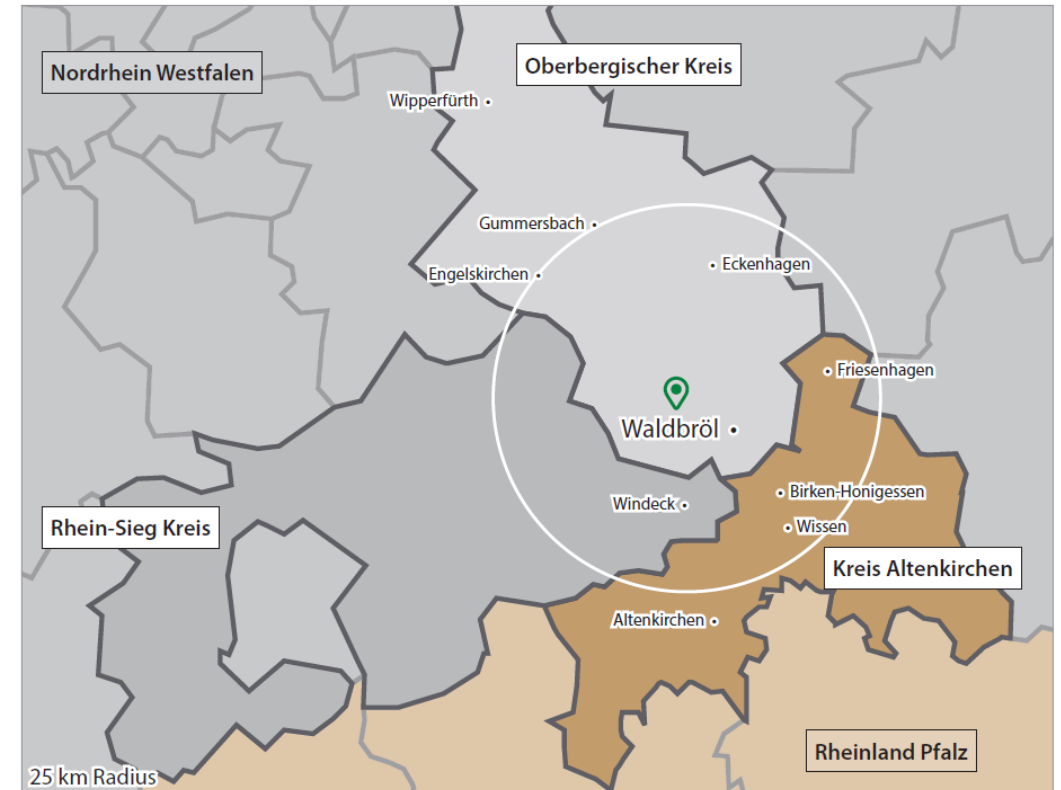


Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Bergisch Gladbach

Rahmenbedingungen Waldbröl

- 519 Betriebe, davon 141 Ausbildungsbetriebe mit insgesamt
- 5.993 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon 368 Auszubildende
- Ausbildungsbetriebsquote: 27,2 %
- Ausbildungsquote: 6,1 %



Datenstand: 31.12.2021

Rahmenbedingungen Waldbröl

➤ Arbeitslose – Jahresdurchschnitt/GJD

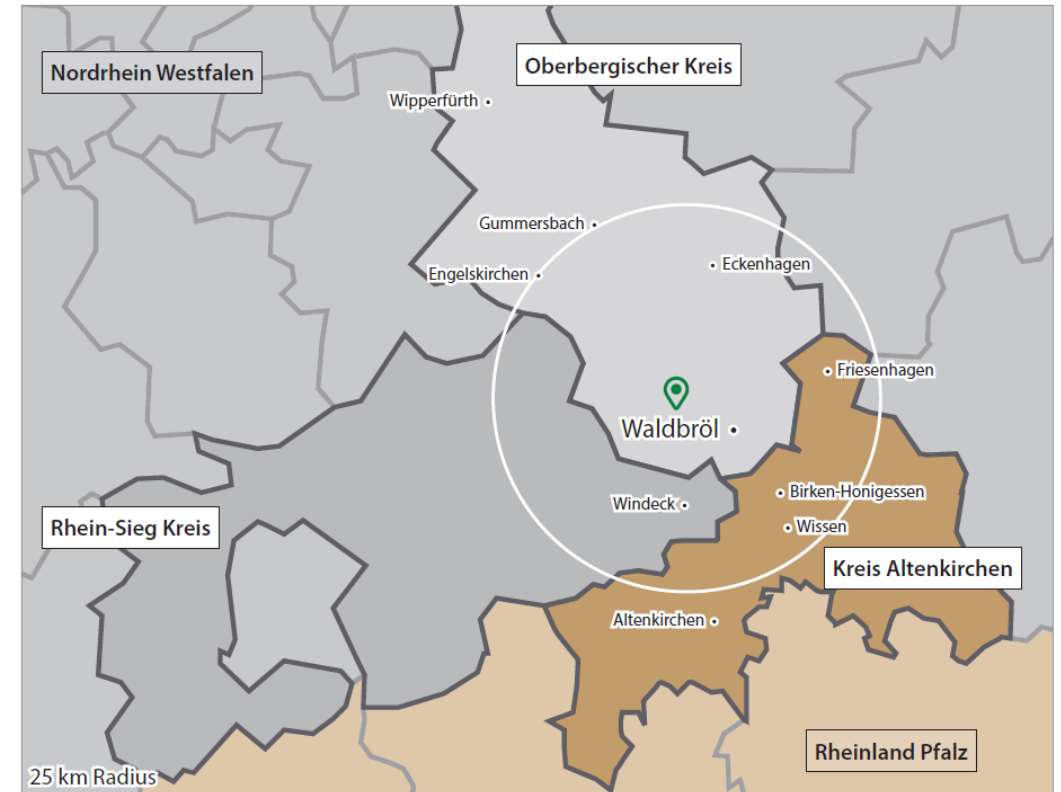
📍 2021: 736 📍 2022: 688

➤ Arbeitslose – Struktur (August 2022)

15-24 Jahre	–	61
55-64 Jahre	–	178
Langzeitarbeitslose	–	311

➤ Arbeitslose – Quoten (2022 - GJD)

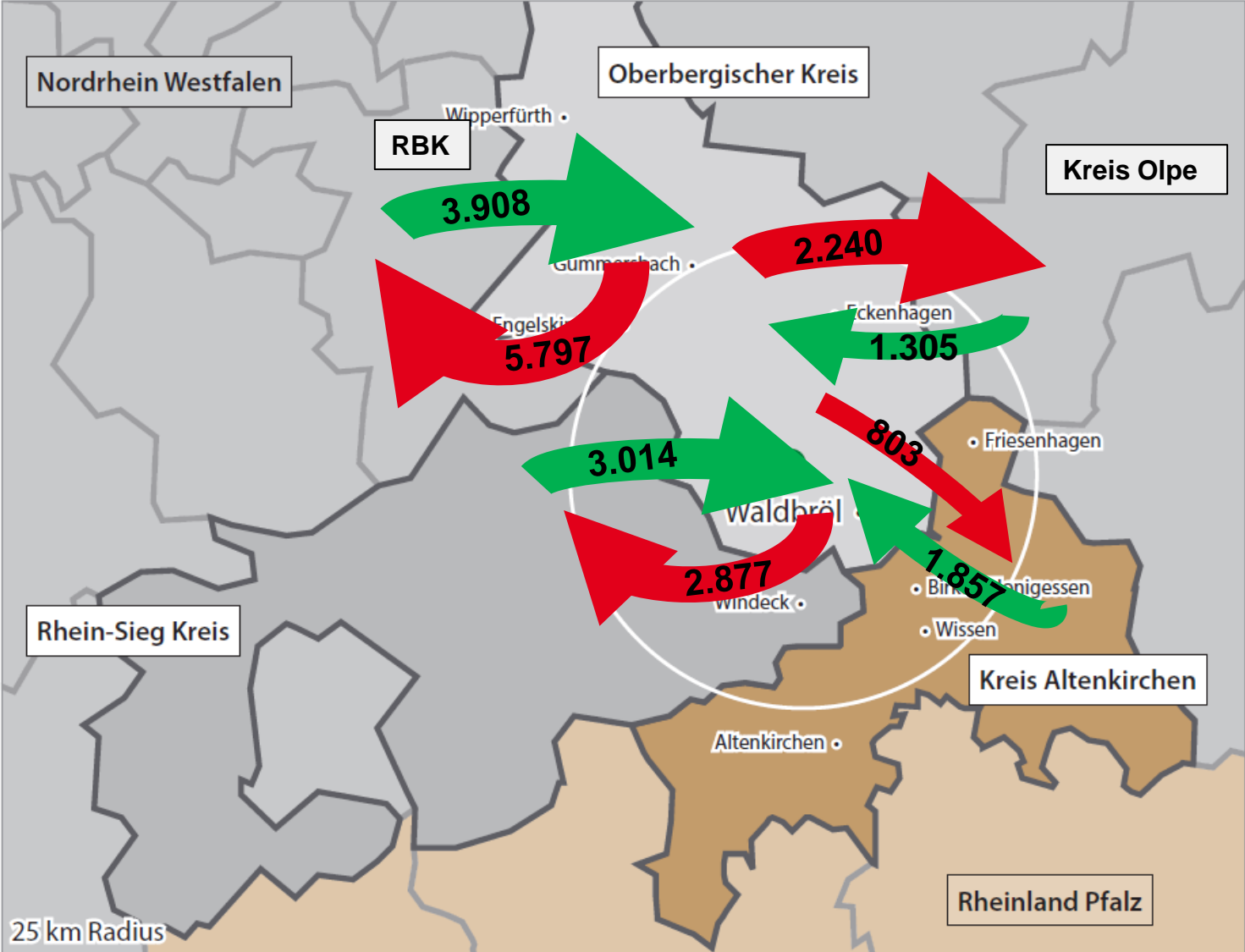
Oberbergischer Kreis	–	5,0 %
Rhein-Sieg-Kreis	–	4,7 %
Kreis Altenkirchen	–	4,5 %



Datenstand: 31.12.2021 bzw
August 2022

Rahmenbedingungen Waldbröl

Pendlerbewegungen OBK

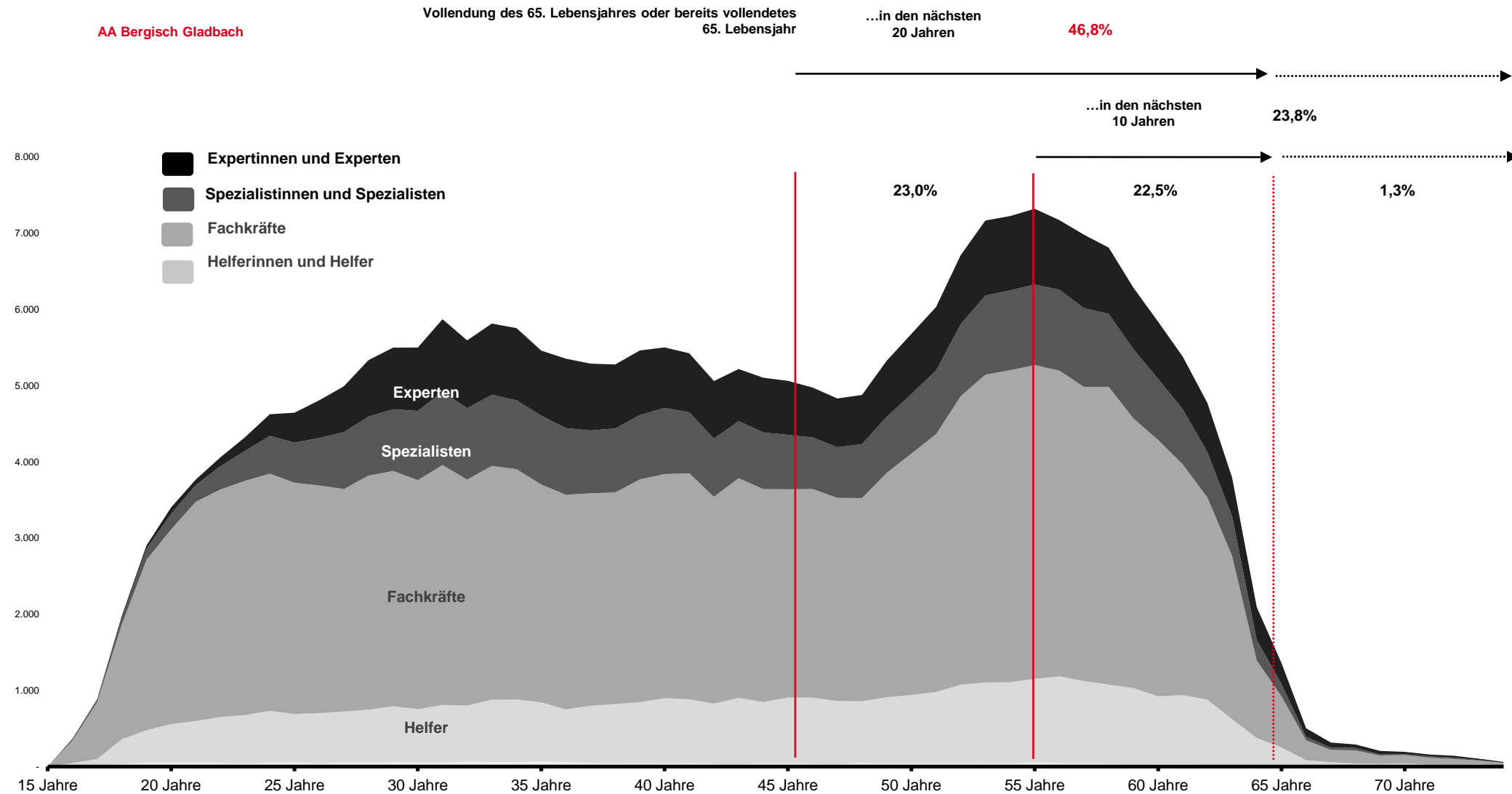


Datenstand: 31.12.2021

Fachkräftemangel - Ursachen

- ❖ **Demographischer Wandel**
- ❖ **Studienneigung / Abkehr von der dualen Ausbildung**
- ❖ **globaler Wettbewerb**
- ❖ **Digitalisierung**

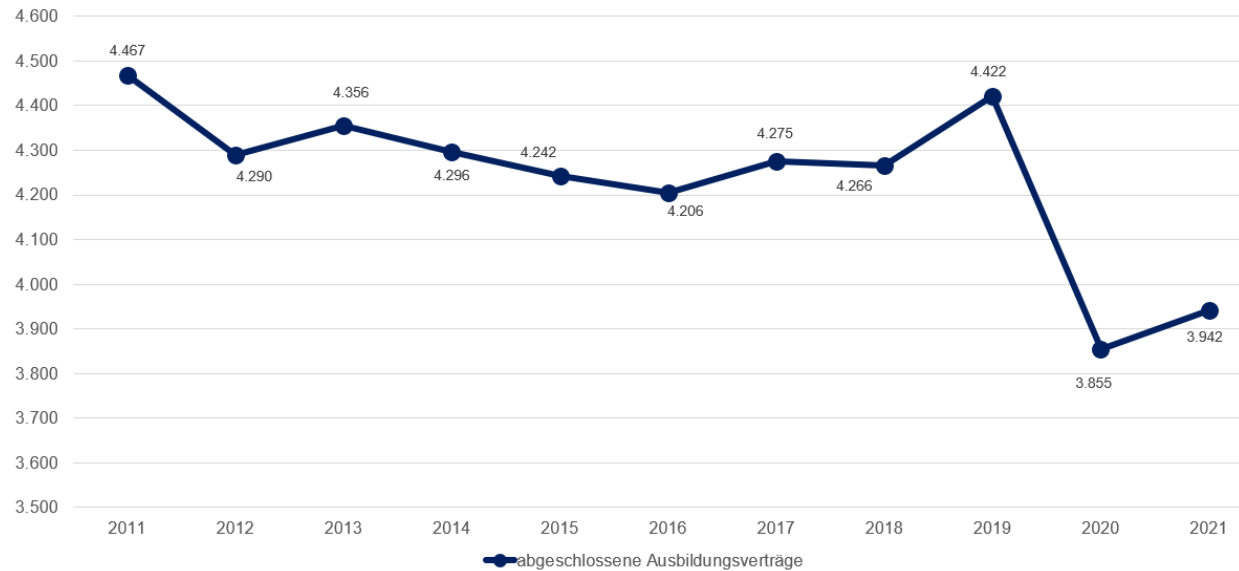
Nahezu jeder vierte Beschäftigte erreicht in den nächsten 10 Jahren das 65. Lebensjahr



Quelle der Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand September 2021

Ausbildung

❖ abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse im Agenturbezirk

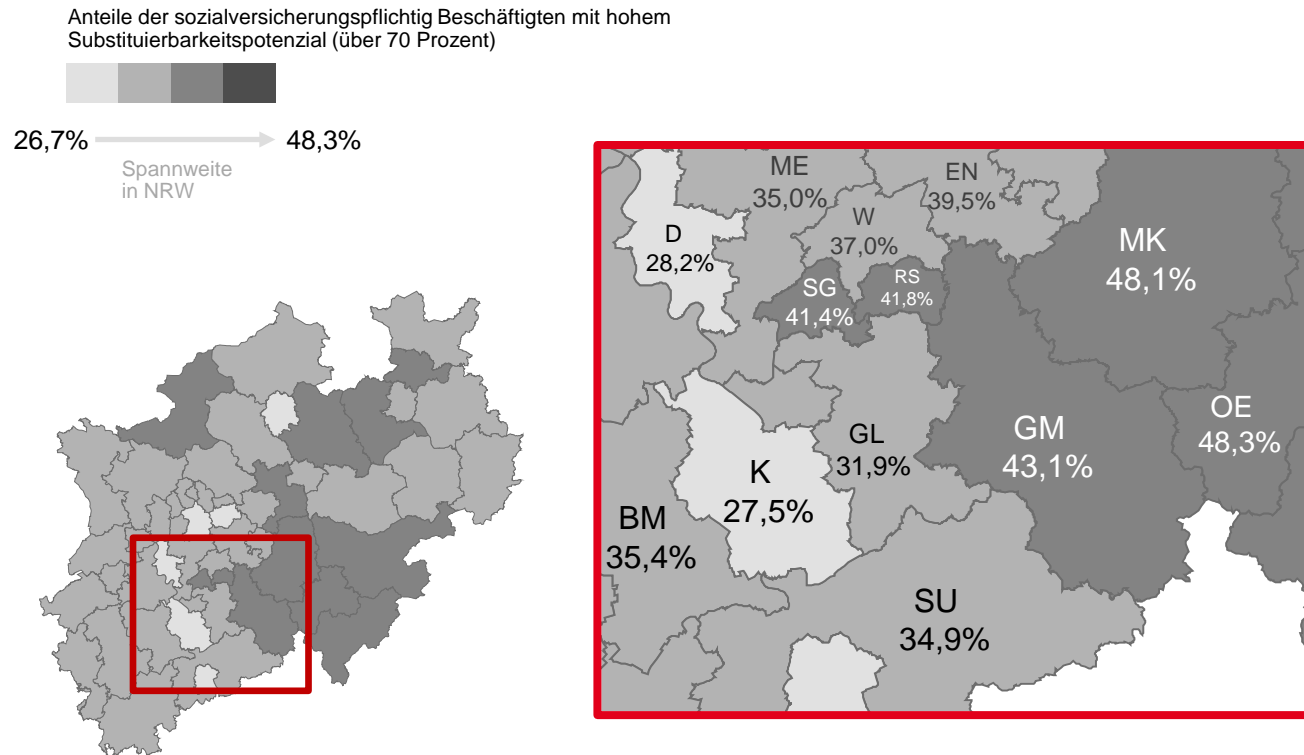


❖ Ausbildungsbetriebsquoten und Ausbildungsquoten

- sinken beide kontinuierlich: 2011: 24,7 / 6,0; 2019: 22,1 / 5,3; 2020: 21,8 / 5,2)
- je größer die Betriebe,
desto höher der Anteil derer, die ausbilden (Ausbildungsbetriebsquote),
aber desto geringer der Anteil der Azubis an der Gesamt-Mitarbeiterzahl (Ausbildungsquote)

Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach

Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial



Anteil der Beschäftigten in Berufen mit...

LEV
Stadt
Leverkusen

GM
Oberbergischer
Kreis

GL
Rheinisch-
Bergischer Kreis

NRW: 35,1 %

hohem Substituierbarkeitspotenzial

36,3%

43,1%

31,9%

NRW: 39,7 %

mittlerem Substituierbarkeitspotenzial

40,1%

35,6%

39,2%

NRW: 25,2 %

geringem Substituierbarkeitspotenzial

23,6%

21,3%

28,9%

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) NRW, Ausgewählte Ergebnisse nach der Neubewertung der Substituierbarkeitspotenziale für das Jahr 2019 von Dengler/Matthes (2021) für Kreise und kreisfreie Städte in NRW; eigene Darstellung

Was können wir tun?

- ❖ **Ausbildung forcieren**
- ❖ **Beschäftigtenförderung/-qualifizierung**
- ❖ **Fachkräfte-Migration/qualifizierte Zuwanderung**
- ❖ **Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen**

Ausbildung forcieren

Alternative Rekrutierungsmöglichkeiten nutzen

- ✓ auf Schulen zugehen
- ✓ (vermehrt) Praktika anbieten
- ✓ Berufsfelderkundung nutzen
- ✓ eigene Ausbildungs-Webseite mit Informationen
- ✓ Social Media in Betracht ziehen
- ✓ ...

Ausbildung forcieren

Fördermittel und Instrumente

Produkt/Rechtsgrundlage	Förderziel	Förderdauer	Förderhöhe
Einstiegsqualifizierung EQ § 54 a SGB III Praktikum zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	Die Förderung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung soll ermöglichen, dass Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen und diese Ausbildung im Erfolgsfall verkürzt wird. Der Arbeitgeber erhält einen monatlichen Zuschuss zur Vergütung. Berufsschulpflicht besteht weiter.	6 bis max. 12 Monate	Monatlicher Zuschuss zur Vergütung bis zu 247 € zzgl. 124 € SV-Pauschale
Assistierte Ausbildung § 130 SGB III Unterstützung vor und während der Ausbildung	Ausbildungsbegleitende Maßnahme mit dem Ziel der Unterstützung der Teilnehmenden und der Betriebe während der betrieblichen Ausbildung sowie Vorbereitung des anschließenden Übergangs in versicherungspflichtige Beschäftigung. Die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben unberührt.	Max. Gesamtdauer der Ausbildung	Übernahme der Maßnahmekosten durch die BA
Ausbildungsprogramm NRW ESF	Zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Unterstützung für den Betrieb und den Auszubildenden durch Begleitung eines Bildungsträgers.	24 Monate ab Programmstart	Zuschuss zur Ausbildungsvergütung von 325 € im Monat bzw. 190 € bei Teilzeitausbildungen

Weiterbilden – Weiterkommen! - Wir qualifizieren Ihre Mitarbeiter

Qualifizierungschancengesetz (QCG)	Förderziel	Förderdauer	Förderhöhe
<u>Beschäftigtenqualifizierung</u> § 81 ff SGB III Förderung von Weiterbildung	Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Deckung des Fachkräftebedarfs durch: <ul style="list-style-type: none">• Eine Qualifizierungsberatung, die individuell auf den Betrieb abgestimmt ist.• Übernahme von Lehrgangskosten.• Zuschüsse zum Arbeitsentgelt.• Finanzierung von Umschulungen für Beschäftigte zum Erwerb oder nachholen von Berufsabschlüssen.	Dauer der Weiterbildung (mind. 120 h) bis zu vollständiger Ausbildungsdauer	Bis zu 100 % Lehrgangskosten Bis zu 100 % Arbeitsentgelt

Oberbergischer Kreis

☎ 02261/304-107
Frau Hennies

☎ 02261/304-220
Frau Seebauer

☎ 02261/304-216
Frau Maleikat

kurze Wege – individuelle Beratung



[Weiterbildung.BergischesLand@arbeitsagentur.de](mailto>Weiterbildung.BergischesLand@arbeitsagentur.de)



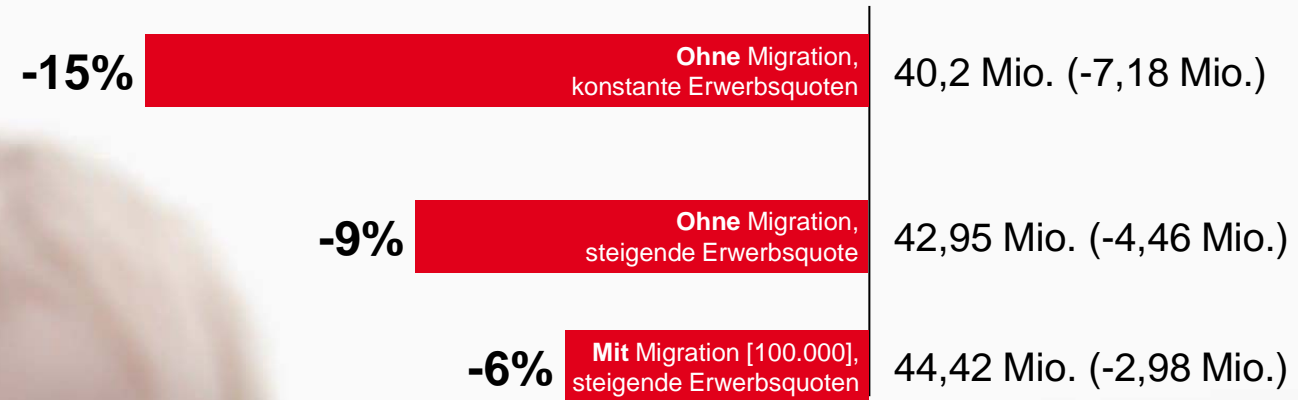
Weiterbildungsinitiative Bergisches Land



Ohne Zuwanderer sähe der deutsche Arbeitsmarkt ganz schön alt aus...



Bevölkerungsentwicklung bis 2035: von 47,4 Mio. in 2020, auf

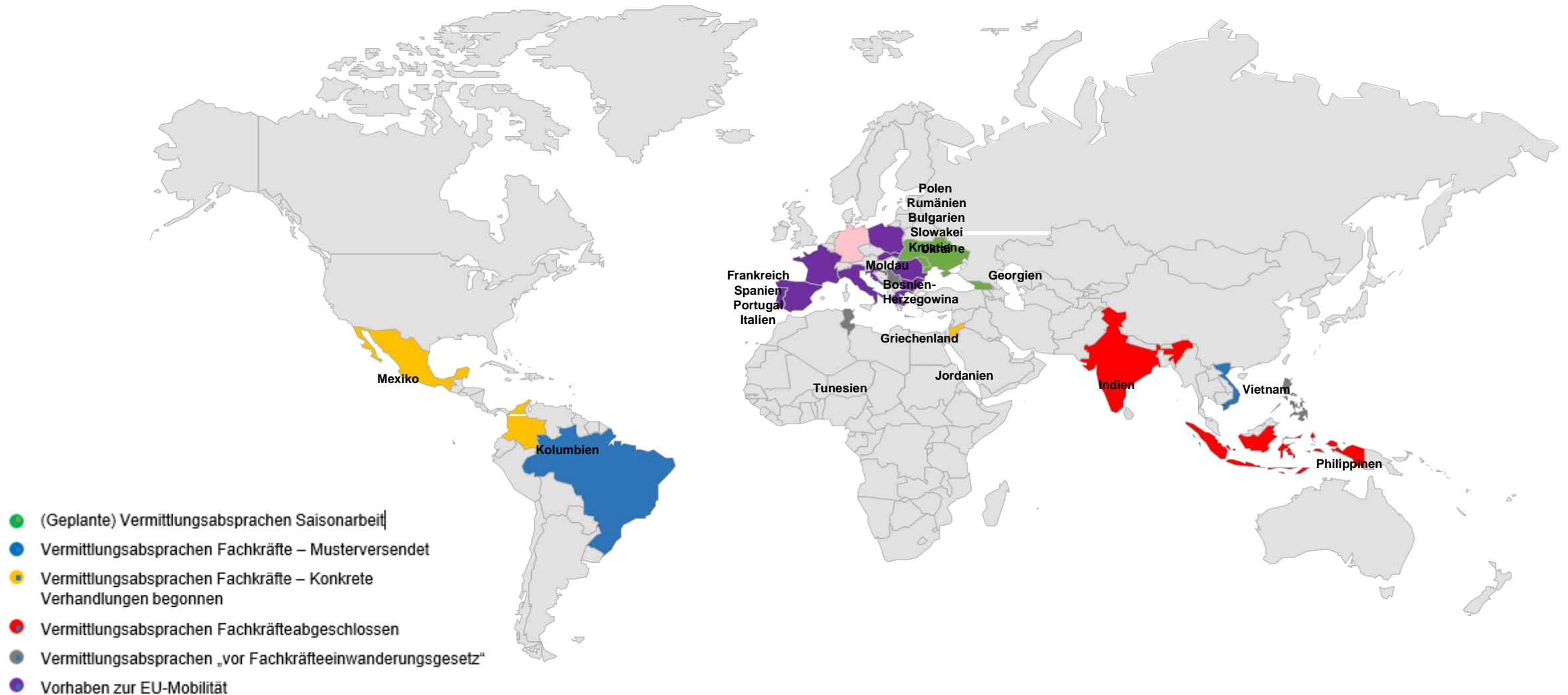


Mit einer jährlichen
Nettozuwanderung von 400.000
Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot **bis 2060**
nahezu konstant.

Quelle: Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber,
IAB-Kurzbericht Nr. 25, 23.11.2021

(Bildquelle:
www.pixabay.com/de/)

Internationale Aktivitäten der BA



Frauen bilden ein großes Potenzial – aber...

- ✓ Vollzeit arbeiten meist kinderlose Frauen mit anerkanntem bzw. akademischem Abschluss
- ✓ Teilzeit arbeiten häufig Mütter ohne Abschluss
- ✓ Teilzeitbeschäftigte arbeiten oft nicht in ihrem erlernten Beruf – v.a. in Bereichen der Führungsebene
- ✓ hoher TZ-Anteil im Handel und im DL-Sektor (öffentlich & nicht öffentlich)
- ✓ niedriger TZ-Anteil in der Industrie und im Handwerk
- ✓ Gender Pay Gap 2021: 20 % →
Frauen verdienen im Vergleich 20 % weniger als Männer
- ✓ Gender Care Gap 2021: 52,4 % →
Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt)

Lösungsideen

- ✓ Während der Elternzeit Kontakt halten
- ✓ Flexibilität bieten (wo möglich)
- ✓ Führung in Teilzeit austesten
- ✓ Kreativ werden – neue Ideen ausprobieren
- ✓ Teilzeit-Berufsausbildung nutzen
- ✓ Beratung durch die „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ der Arbeitsagentur nutzen
- ✓ ...

Informationen

statistik.arbeitsagentur.de

Statistik-Service West
Tel.: 0211/4306-331

Statistik-Service-West@arbeitsagentur.de

Weiterbildungsinitiative Bergisches Land

Weiterbildung.BergischesLand@arbeitsagentur.de

0800 4 5555 20

oder

bei Ihrer/Ihrem persönlichen Ansprechpartner/in im Arbeitgeber-Service

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**