

August 2022

Grüne Fachkräfteoffensive für München

Verkürzte Öffnungszeiten von Restaurants und die Photovoltaik-Anlage kommt erst nächstes Jahr — der Fachkräftemangel hemmt derzeit neben hohen Preisen und Lieferengpässen durch den Krieg gegen die Ukraine nicht nur den Aufschwung nach Corona, er ist insbesondere im Handwerk auch ein echter Bremsen für grüne Energien und Münchens Klimaneutralität. Insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe ist dies auch eine Existenzfrage. In Betreuungs- und Bildungseinrichtungen droht ebenfalls ein eklatanter Personalnotstand. Eine Entspannung der Lage ist nicht in Sicht. Im Gegenteil: Die Situation wird sich aufgrund des demographischen Wandels in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen und auch die städtische Verwaltung betreffen. Bis 2035 werden in Bayern [1,3 Millionen Menschen](#) am Arbeitsmarkt fehlen. Der deutsche Arbeitsmarkt hat einen Bedarf an [400.000 Zuwander*innen](#) pro Jahr.

Durch die Corona-Krise hat sich der Transformationsprozess hin zur digitalen Arbeitswelt noch beschleunigt. In vielen Bereichen gibt es kein Angebotsproblem auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, sondern ein Nachfrageproblem. Wir wollen mehr Menschen für Mangelberufe und Ausbildungen begeistern. Der Fachkräftemangel wird für unsere Wirtschaft, unsere Sozial- und Pflegesysteme und damit für unsere Gesellschaft als Ganzes eine der größten Herausforderungen.

Auch wir auf kommunaler Ebene wollen in München an den uns möglichen Stellen Verantwortung übernehmen und alle Hebel für eine Fachkräfteoffensive in Bewegung setzen. An unseren bereits bestehenden Anstrengungen wie bspw. unserem städtischen Arbeitsmarktprogramm („MBQ“) oder dem Azubi-Wohnen wollen wir festhalten und diese Angebote stärken. Hier liegt bereits ein Schwerpunkt der Angebote auf Migrant*innen, Geflüchteten und Frauen.

Darüber hinaus schlagen wir konkret vor:

Ein Welcome Center für München

Die Landeshauptstadt hat mit Projekten wie amiga oder dem Infozentrum Migration und Arbeit bereits wichtige und wirksame Programme für internationale Fachkräfte, Geflüchtete oder Migrant*innen geschaffen. Diese Angebote richten sich allerdings an vollkommen unterschiedliche Zielgruppen und erfordern häufig eine referatsübergreifende Zusammenarbeit (bspw. Ausländerbehörde im Kreisverwaltungsreferat, der Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikation oder dem Jobcenter im Sozialreferat, sowie den Angeboten des Referats für Arbeit und Wirtschaft). Für die Zielgruppen wird es durch verschiedene Anlaufstellen unübersichtlich. Wir wollen die bereits bestehenden Angebote unter einer Dachmarke („Welcome Center“) bündeln und so die Sichtbarkeit erhöhen sowie die Prozesse effizienter gestalten.

Zukunftschancen für junge Menschen

Wir wollen jungen Menschen gute Ausgangsbedingungen für ihre Bildung, Persönlichkeits- und Lebensentwicklung und damit Chancengleichheit schaffen. Die soziale Mobilität ist in Deutschland allerdings nach wie vor relativ gering. Bildungsabschlüsse spiegeln nicht unbedingt Fähigkeiten und Leistungen der Kinder und junger Menschen wider. Schlechtere Ausgangsbedingungen wirken sich später einmal nicht nur auf Lebenszufriedenheit, Einkommen oder Gesundheit aus — auch dem Arbeitsmarkt entgehen Talente und Potenziale. Wir wollen all diesen Punkten mit Mentoring entgegenwirken. Dies soll an städtischen Schulen vermehrt zum Einsatz kommen. Mentoring ist ein äußerst wirksamer Ansatz, um Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Dies zeigen beispielhaft Programme wie *ROCK YOUR LIFE!*, das laut einer Studie des ifo-Instituts einen Return on Investment von [3.100 Prozent](#) hat.

Quote der Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen reduzieren

Besonders schwierig sind die Zukunftschancen für Menschen, die die Schule oder Ausbildung abbrechen und keinen Schul- bzw. Berufsabschluss vorweisen können. Sie geraten häufig in prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder in Armut. Wir wollen daher vor allem für die Lebenschancen eines jeden Menschen einen Schul- oder Ausbildungsabbruch unbedingt verhindern. Dies kommt in der Konsequenz selbstverständlich auch dem Arbeitsmarkt zugute. Dafür wollen wir mit Programmen und Akteuren wie *Apeiros* oder *Joblinge* zusammenarbeiten. Sie unterstützen bspw. Lehrkräfte dabei, frühzeitig Schulverweiger*innen zu erkennen und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Mittelfristig kann die Zahl der Schulabbrecher*innen so kostengünstig halbiert werden. Viele junge Menschen mit Unterstützungsbedarf verharren außerdem im sog. "Übergangssystem", also im Übergang zwischen Schule und Beruf. Diese Zeit wollen wir so kurz wie möglich halten. Diese jungen Menschen wollen wir mit geeigneten Partnern Orientierung und Förderung anbieten.

Für berufliche Ausbildung begeistern

Um mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen, sollen Berufsorientierungsformate wie Auszubildendenmessen auch lokal in den Stadtvierteln stattfinden sowie Kinder- und Jugendliche auch an Gymnasien besser einbezogen und dezidiert als Zielgruppe angesprochen werden. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ist das Recruiting im Alltagsgeschäft eine große Herausforderung. Auch für sie wollen wir so eine niederschwellige Kontaktabahnung zu den Fachkräften der Zukunft ermöglichen. Durch diese Formate soll nicht nur das gesellschaftliche Ansehen von Ausbildungsberufen gesteigert werden, sondern auch Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten transparent werden, die insbesondere im Handwerk viel besser sind als gemeinhin angenommen.

Städtische Anreize für Mangelberufe schaffen

Um Ausbildungen mit geringer Ausbildungsvergütung attraktiver zu machen, oder um sogenannte "Mangelberufe" aufzuwerten, wollen wir prüfen, inwieweit die Stadt, städtische Tochter- und Beteiligungsgesellschaften Anreize schaffen können wie zum Beispiel kostenfreier oder vergünstigter Eintritt in die Bäder, Kultureinrichtungen oder den Tierpark. Mögliche Zulagen und der Spielraum bei der Stufeneingruppierung sollen stets ausgeschöpft werden.

Mehr Menschen für den öffentlichen Dienst begeistern

Die Stadt selbst ist der größte Arbeitgeber Münchens und hat viele spannende Arbeitsfelder zu bieten. Gleichzeitig kämpft die Stadt mit dem Fachkräftemangel und unbesetzten Stellen. Wir wollen mehr Menschen für die vielen verschiedenen Aufgaben vom Gartenbau über Kultureinrichtungen bis hin zur Bezirkssozialarbeit begeistern. Wir sind stolz auf unsere städtischen Studiengänge und Ausbildungen und halten an diesem Erfolgskonzept fest. Die Stadt, sowie städtische Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, sollen darüber hinaus ihre Praktikumsmöglichkeiten evaluieren und ggf. mehr bzw. attraktivere Angebote machen. Wo realisierbar sollen Ausbildungen in Teilzeit ermöglicht werden. Zudem müssen Quereinstieg und Einstellungsverfahren vereinfacht und verkürzt werden.

Mehr Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen

Eine wichtige Zielgruppe für Fachkräftesicherung und -gewinnung sind Frauen. Sie arbeiten überproportional in Teilzeit, insbesondere dann, wenn sie minderjährige Kinder haben – 2019 waren es in Deutschland in dieser Gruppe [66,2 Prozent](#). Kinderbetreuung wird immer noch größtenteils von Frauen geleistet. Der Ausbau der Kinderbetreuung ist für uns in dieser Gemengelage ein wesentlicher Baustein für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Arbeitswelt, aber natürlich auch ein enormes Fachkräftepotenzial. Wir sehen uns hier allerdings mit einem Henne-Ei-Problem konfrontiert, da es auch in Betreuungseinrichtungen zu wenig Personal gibt. Umso vordringlicher müssen wir die oben genannten Punkte anpacken, um auch den Ausbau der Kinderbetreuung voranzutreiben.

Alle Ebenen sind gefordert

Neben den konkreten Punkten auf kommunalpolitischer Ebene sind für die Herausforderung des Fachkräftemangels alle politischen Ebenen gefragt. Auf Bundesebene hat die Ampel-Regierung mit der BAföG-Reform oder dem "Chancen-Aufenthaltsrecht" bereits wichtige Weichen gestellt. Der Freistaat Bayern muss Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen genauso entlohnen wie an Gymnasien, dringend die Möglichkeit eines Bildungsurlaubs schaffen und Weiterbildungs- und Umschulungsangebote massiv ausbauen. Außerdem müssen genügend Studienangebote zum Beispiel für die Soziale Arbeit oder andere Mangelberufe geschaffen werden. Auch der Freistaat muss seinen Beitrag leisten und Studium sowie Ausbildung attraktiver gestalten. Neben dem 365 Euro Ticket für Studierende sollte mehr in Azubi- und Studierenden-Wohnen investiert werden. Jede Ebene muss jetzt so schnell wie möglich gemeinsam alle Anstrengungen unternehmen die möglich sind, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.