

17. November 2011

Ansprechpartner
Florian Tholey

Telefon
0621 12987-43

Email
florian.tholey@m-r-n.com

7. Arbeitsmarktkonferenz MRN: „Fachkräftemangel kein Phantomschmerz der Unternehmen“

- **Künftige Telekom-Personalchefin Marion Schick zu Gast**
- **Regionale Akteure wollen noch enger zusammenarbeiten**
- **Erfolgreiche Projekte breitem Publikum vorgestellt**

Rund 250 Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung folgten heute der Einladung der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH (MRN) zur 7. Arbeitsmarktkonferenz ins Mannheimer John Deere Forum. Auf der Agenda stand mit dem Fachkräftemangel eines der aktuell meistdiskutierten Themen der Wirtschaft.

Schick: Bei Maßnahmen kein „entweder oder“

Zum Auftakt führte die künftige Telekom-Personalchefin Prof. Dr. Marion Schick fundiert in die Materie ein. Anhand verschiedener Studien belegte sie, dass der Fachkräftemangel keineswegs ein „Phantomschmerz der Unternehmen“ sei. Gleichzeitig warnte Schick aber davor, sich von Horrorprognosen einiger Institute beunruhigen oder gar entmutigen zu lassen. Der demografische Wandel stelle die deutsche Wirtschaft ohne Zweifel vor große Herausforderungen. Mit den richtigen Maßnahmen seien diese durchaus zu meistern. „Hier hilft kein entweder oder, sondern nur eine ganze Palette an Aktivitäten“, mahnte Schick. Qualifizierte Zuwanderung sei nur ein Teil der Lösung. Wirtschaft und Politik müssten darüber hinaus alles tun, um die im deutschen Arbeitsmarkt bereits vorhandenen Potenziale zu heben. Mit gemeinsamen Anstrengungen gelte es z. B. die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, die Abbrecherquote bei Ausbildung und



Studium zu verringern und die Qualifizierung von Menschen ohne Bildungsabschluss zu verbessern. Hier sah Schick die Region bereits gut aufgestellt. „Sie sind die Lösung“, bestärkte Schick die anwesenden Akteure aus Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Politik in ihrer regionalen Zusammenarbeit. In vielen Fällen brauche es ein radikales Umdenken von Wirtschaft und Politik, so Schick, die die Anwesenden ermutigte, diesen Weg gemeinsam zu gehen.

Schulz: Fachkräftemangel auch in MRN zunehmend spürbar

In der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung diesen Impuls auf. Nach Aussagen von Heidrun Schulz, Geschäftsführerin der Regionaldirektion Rhein-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, zeige sich der regionale Arbeitsmarkt derzeit in guter Verfassung. Ende Oktober seien rd. 54.500 Menschen in der MRN arbeitslos gemeldet gewesen. Mit der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gehe zunehmend auch ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften einher. „In über 30 Berufen, insbesondere in den Branchen Metallbau und Gesundheit, sind derzeit mehr Stellen als Arbeitslose gemeldet“, so Schulz. Ein genereller Fachkräftemangel sei derzeit aber nicht erkennbar. Seit 2008 würden allerdings mehr Menschen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachkommen, so Schulz. Diese demografisch bedingte Lücke werde in den kommenden Jahren größer, so dass sich auch der Fachkräftemangel verschärfen dürfte.

Schreier: Attraktivität nicht-akademischer Berufe stärken

Diese Einschätzung teilte auch Bernhard Schreier, Vorstandsvorsitzender der Heidelberger Druckmaschinen AG. Die regionalen Unternehmen müssten der demografischen Entwicklung deshalb mit einer zukunftsgerichteten, nachhaltigen Personalpolitik begegnen. „Aus- und Weiterbildung sind zwei zentrale Säulen zur Siche-



„... der Fachkräftebedarfs“, betonte Schreier, der im ZMRN-Vorstand Thementreiber für den Bereich „Arbeitsmarkt“ ist. Begleitend zu den existierenden Maßnahmen der Unternehmen würde es Schreier begrüßen, wenn den Arbeitnehmern von morgen die Attraktivität der technischen und gewerblichen Berufsbilder und die damit einhergehenden positiven Zukunftsaussichten verstärkt dargestellt und vermittelt werden. Heidelberger Druckmaschinen stehe durch zahlreiche Kooperationen in engem Kontakt mit Schulen und Bildungseinrichtungen, um die hohe Ausbildungsquote von 6% angesichts des absehbaren Facharbeitermangels aufrechterhalten zu können. In Zukunft werde dies aber immer schwieriger. Deshalb müsse es Politik und Wirtschaft gemeinsam gelingen, die fachliche Kompetenz auch für die Zukunft sicherzustellen.

Mudra: Studierenden Personalpolitik der Zukunft vermitteln

Als zentralen Erfolgsfaktor bei der Bewältigung des Fachkräftemangels wertete Prof. Dr. Peter Mudra, Präsident der Fachhochschule Ludwigshafen, die Flexibilität der Arbeitgeber. Diese müssten künftig noch stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen, um neue Fachkräfte zu gewinnen oder erfahrene Mitarbeiter dauerhaft zu binden. Stichworte seien u. a. flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Karriereperspektiven im Unternehmen. „Auf diese Herausforderung bereiten wir künftige Personalverantwortliche bereits während ihres Studiums vor“, so Mudra. Kooperationsprojekte zwischen Hochschulen und Unternehmen der Region, in denen Studierende den Transfer aus der Theorie in die Praxis leisten, seien heute fester Bestandteil der akademischen Ausbildung. Daher begrüßte Mudra die von der MRN GmbH angeschobenen Projekte zur weiteren Verzahnung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Beispielhaft nannte er eine neue Online-Börse für



Abschlussarbeiten oder den Lehrbaustein „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, der an seiner Hochschule seit drei Semestern verpflichtender Bestandteil des Master-Studiengangs „International Human Resource Management“ ist.

Lohse: Erfolgreiche Projekte in der Region

Dr. Eva Lohse, Oberbürgermeisterin der Stadt Ludwigshafen am Rhein und ZMRN-Thementreiberin „Arbeitsmarkt“, sah bei der Bewältigung des Fachkräftemangels jedoch nicht nur Unternehmen und Hochschulen in der Pflicht, sondern auch Kommunen und Region. „Über den Fachaustausch im Rahmen der Arbeitsmarktkonferenz hinaus sind in den vergangenen Jahren vielversprechende Gemeinschaftsprojekte in der Region aufgesetzt worden“, so Lohse. Als Beispiel nannte sie das von der MRN GmbH koordinierte und von der Bundesagentur für Arbeit hälftig finanzierte „Kooperative Übergangsmanagement Schule-Beruf“, abgekürzt KÜM. Hierdurch sei die Zahl der direkten Übergänge von Hauptschülern in die duale Ausbildung in den vergangenen vier Jahren an den 15 teilnehmenden Schulen mehr als verdoppelt worden. „KÜM ist wichtig und richtig“, betonte Lohse. Deshalb müsse nun ein tragfähiges Finanzierungskonzept zur dauerhaften regionalen Durchführung über den Zeitraum der Pilotphase hinaus entwickelt werden. Weiterhin lobte Lohse die vielfältigen regionalen Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Netzwerkarbeit im Bereich Fach- und Führungskräfte.

Fazit: Demografischen Wandel gemeinsam gestalten

Alle Teilnehmer der Diskussionsrunde betonten in ihren Abschlussstatements, dass sich die Herausforderungen des demografischen Wandels nur gemeinsam und mit einem breiten Paket an Maßnahmen bewältigen ließen. Besonders wichtig sei es, so Schreier, auch künftig auf den Aspekt Qualität zu setzen. Durch



verstärkte Kooperationen zwischen großen Unternehmen und kleinen Betrieben könne nicht nur der hohe Standard der Ausbildung gehalten, sondern auch die Anzahl der Ausbildungsplätze gesteigert werden. Für die Agentur für Arbeit sei die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland nur einer von vielen Ansätzen zum Ausgleich der demografischen Entwicklung, so Schulz. Zur Steigerung des Fachkräfteangebots habe man Programme entwickelt, die auch die Handlungsfelder Aus- und Weiterbildung, ältere Menschen am Arbeitsmarkt und die Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz für Unternehmen berücksichtigen. Eine wichtige Rolle spielten hierbei Qualifizierungsverbände. Für mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem plädierte Prof. Mudra. Dabei gelte es nicht nur das in der Region erfolgreich etablierte Übergangmanagement zwischen Schule und Beruf weiterzuentwickeln. Gleichermassen müssten Hochschulen für Menschen mit Abschlüssen in Ausbildungsberufen geöffnet werden. Als zentralen Erfolgsfaktor wertete auch Dr. Lohse den Aspekt Bildung. Dabei dürften keineswegs die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschätzt werden. Betriebe könnten in erheblichem Umfang von der Erfahrung dieser Arbeitnehmer profitieren. Dafür bedürfe es aber einer gezielten Weiterqualifizierung und einer altersgerechteren Arbeitswelt.

Die Möglichkeit zur vertieften Diskussion boten zum Abschluss der 7. Arbeitsmarktkonferenz drei Fachforen zu den Themen „Vom Schüler zur Fachkraft – Übergang mit System“, „Wissenschaft und Wirtschaft – Verzahnung mit System“ und „Zukunftstaugliche Arbeitszeitgestaltung – Flexibilität mit System“.