9. Rheingauer Unternehmensforum zu Gast an Bord

Arbeits- und Fachkräftegewinnung und -entwicklung im Fokus / Vielfältige Förderangebote

Auf großes Interesse stieß die 9. Ausgabe des Unternehmensforums, das am 20. März von der Stadt Oestrich-Winkel ausgerichtet wurde.

Die Referentinnen und Referenten brachten viele Ideen für die Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung mit an Bord.

Trotz Erkältungswelle folgten am 20. März fast 100 Personen der Einladung von Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing auf die RheinStar der Rössler Linie. Für die Teilnehmer gab es eine geballte Ladung Zahlen, Fakten und Anregungen rund um das Thema Fachkräfte sowie ausgiebig Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen.

Assmannshausen. (hm) – Ausrichter der 9. Ausgabe des nun als Rheingauer Unternehmensforum firmierenden Symposiums war turnusgemäß die Stadt Oestrich-Winkel. Als besondere Location für den Gedankenaustausch fiel die Wahl auf das Ausflugsschiff RheinStar der Rössler Linie von Kapitänin Bianka Rössler. Begrüßt wurden die Gewebetreibenden von den Wirtschaftsförderinnen der teilnehmenden Städte Dr. Claudia Reichl (Oestrich-Winkel, Eltville), Barbara Lilje (Eltville), Leonie Au und Isabé-Sophie Cratz (Geisenheim), Sandra Klassen (Lorch) sowie Franziska Feid (Rüdesheim). Mit von der Rhein-Partie am Anleger in Assmannshausen waren auch Landrat Sandro Zehner, der Landtagsabgeordnete Ingo Schon sowie die Bürgermeister Klaus Zapp (Rüdesheim) und Christian Assmann (Geisenheim). „Fachkräfte sind der Rohstoff der Zukunft", sagte der Oestrich-Winkeler Bürgermeister Carsten Sinß in seinem Grußwort. Politik und Verwaltung könnten unterstützen und Türen öffnen, um neue Wege in der Mitarbeitergewinnung zu gehen, so Sinß. Dr. Claudia Reichl, zuständig für die Wirtschaftsförderung in Eltville und Oestrich-Winkel, betonte, dass die Kommunen den Fachkräftemangel zwar nicht beseitigen können, aber durch Wissenstransfer und Vernetzung die Wirtschaft unterstützen können. Sie ermutigte die Teilnehmer, bei der Mitarbeitergewinnung auch „abseits der klassischen Wege" zu denken. Moderiert wurde das Unternehmensforum von Samira Gütlein-Seibel, Leitern Fachkräftesicherung und -entwicklung der IHK Wiesbaden. Insgesamt acht Impulsvorträge zu innovativen Strategien und Lösungsansätzen zur Gewinnung und Entwicklung von Arbeitskräften lieferten Einblicke in Chancen und „Out-of-the-Box"-Konzepte für das Personalmanagement.

Samira Gütlein-Seibel von der IHK Wiesbaden lotste die Referenten mit dem roten Faden durch die Veranstaltung.

Bestandsaufnahme und Prognose

„Ich kann nicht sagen, wie Sie Fachkräfte gewinnen, aber ich kann sagen, wie schlimm der Fachkräftemangel werden wird", so die wenig optimistische Einleitung des Vortrags von Dennis Schmehl, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt. Zur Arbeitsmarktentwicklung der Region bis 2023 zeichnet der Experte ein alarmierendes Bild. Der Bedarf an Arbeitskräften wird stark ansteigen. Bis 2032 scheiden die „Baby-Boomer" aus dem Arbeitsleben, aber auch bis 2050 sei nicht mit einer Besserung zu rechnen. Dieser Mangel ziehe sich quer durch alle Schul-, Berufs- und Studienabschlüsse und liege im Rheingau-Taunus-Kreis mit einem Minus von 13 bis 14 Prozent im Mittelfeld der Hessischen Städte und Landkreise. Lediglich bei Personen ohne Berufsabschluss sei kein Mangel festzustellen. Mit einer Verschärfung der Situation sei vor allem in den Ballungszentren zu rechnen. Auch in den einzelnen Branchen hinterlässt der Fachkräftemangel sichtbare Spuren. Ob im Straßenverkehr, bei versorgungstechnischen Berufen oder in der Krankenpflege oder Kinderbetreuung erwartet Schmehl bis 2030 einen Mangel an Arbeitskräften von bis zu 23%. Nur bei Verkaufsberufen sowie in den Bereichen Fahrzeugtechnik und Lagerwirtschaft/Güterumschlag rechnet er mit weniger gravierenden Auswirkungen.

Karriere-Kick

Ralf Theo Hoffmann, Inhaber der VidaVentos GmbH, stellte mit seinem „Karriere-Kick" ein innovatives Konzept für die Gewinnung von Auszubildenden vor. In Kooperation mit Schülen veranstaltet er große Tischkicker-Events, bei denen potenzielle Auszubildende und Unternehmen in zwangloser Atmosphäre zusammenfinden und erste Kontakte knüpfen können. Die drei bisherigen „Karriere-Kick"-Events in Darmstadt und Wiesbaden wurden von jeweils bis zu 880 Schülerinnen und Schülern besucht, die sich im wahrsten Sinne des Wortes spielerisch über die rund 40 teilnehmenden Unternehmen informieren konnten. Bereits vor Ort konnten erste Ausbildungsverträge abgeschlossen und Praktika vereinbart

Von links: Der Oestrich-Winkeler Rathauschef Carsten Sinß, der Vorsitzende der Rüdesheim Tourist AG Jörg Kirschenbauer und der Fraktionsvorsitzende der Rüdesheimer WIR-Fraktion Michael Barth im Gespräch auf dem 9. Rheingauer Unternehmensforum.

Dr. Claudia Reichl, zuständig für die Wirtschaftsförderung von Eltville und Oestrich-Winkel, freute sich über das große Interesse am 9. Rheingauer Unternehmensforum.

werden. Einen riesigen Pool zur Gewinnung von Fachkräften bietet die Bundeswehr. Mit ihren mehr als 260.000 Menschen, über 1.000 Berufen und rund 300 Standorten gibt es kaum ein Berufsbild, das die Truppe nicht abbildet. In jedem Jahr verlassen bis zu 10.000 Soldatinnen und Soldaten die Bundeswehr, von denen viele dem Arbeitsmarkt dann als gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Rekrutierung von ehemaligen Zeitsoldaten ist für Arbeitgeber nicht nur kostenfrei, wie Heiko Wöll und Markus Grunenberg in ihrem Impulsvortrag betonten, sondern bietet noch weitere Vorteile. Neben einer hohen Motivation, einer fundierten Ausbildung und aktuellen beruflichen Kenntnissen werden die Unternehmen auch finanziell durch den Berufsförderungsdienst (BFD) unterstützt. Zudem bietet der BFD eine Stellenbörse und ist auf Job- und Bildungsmessen vertreten.

„Neue Wege gehen"

„Wir haben eine Tür gefunden, die wir öffnen konnten", beschreibt Norwin Terfoort, erster Vorsitzender des Rheingauer Jugend für Afrika e.V. (RJFA) den Erfolg des Vereins. Eine effektive Strategie dürfe sich zukünftig nicht nur auf nationale Ressourcen beschränken, sondern müsse auch internationale Potenziale einbeziehen, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. So leisteten beispielsweise internationale Ausbildungspartnerschaften einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region. „Wir können uns Fachkräfte nicht backen", so Ernst Drews von RJFA, „aber wir können Menschen aus Afrika zur Ausbildung nach Deutschland holen." Als Beispiel führt der Bäckermeister die Ausbildungspartnerschaft mit der Elfenbeinküste an. Die jungen Menschen aus afrikanischen Ländern besitzen oft einen guten Ausbildungsstand und bringen gute Deutschkenntnisse mit. So konnte eine junge Frau mit einem Master-Abschluss in Germanistik an die gastgebende Rössler Linie vermittelt werden. Schwierigkeiten gebe es mitunter bei der Umgangssprache. Drews hob zudem die hohe Motivation der jungen Menschen aus den afrikanischen Ländern hervor.

Der Verein pflegt zudem Kontakte nach Namibia und Botswana und unterstützt neun Partnerschulen in Kenia. Neben dem kulturellen Austausch durch Studienreisen will der RJFA e.V. einen Beitrag leisten, um die Lebensbedingungen in den Partnerländern zu verbessern, aber auch den Fachkräftemangel durch die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildungsstellen im RTK zu reduzieren. Hierzu übernimmt der Verein alle Einreiseformalitäten, hilft bei der Wohnraumbeschaffung und unterstützt die Auszubildenden bei der Integration.

Ungenutzte und unterschätzte Potenziale

„Wenn von Menschen mit Beeinträchtigungen die Rede ist, denken viele an Rollstuhlfahrer", so Susanne Tölzel, Fachberaterin des Werkgemeinschaft e.V.. Der gemeinnützige Verein ist Träger der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA). Hinter dem sperrigen Namen verbirgt sich ein vielfältiges Unterstützungsangebot für Unternehmen, die nach Fachkräften suchen. „Viele schätzen das Potenzial falsch ein", so die Expertin. „Es sind normale Menschen mit kleinen Extras". Bei vielen der über 200 Diagnosen, die als Beeinträchtigung gelten, werden die damit verbundenen Einschränkungen gar nicht bemerkt. Im Gegenteil, bei manchen Behinderungen bilden sich besondere Fähigkeiten heraus. Das gilt beispielsweise bei hörbehinderten Menschen, die besonders sensible taktile Talente entwickeln, weiß Susanne Tölzel. Menschen mit „kleinen Extras" seien besonders motiviert und loyal und entpuppten sich oft als Leistungsträger innerhalb eines Unternehmens. Die EAA unterstützt Unternehmen bei der Beantragung von Leistungen und Zuschüssen und berät Unternehmen vor Ort.

Qualifizierung und Spracherwerb

Der Verein für Bildungs- und Kulturarbeit Fresko e.V. berät als Partner der IHK Unternehmen zur Qualifikation von Mitarbeitern. Neben Unterstützung beim fachspezifischen Spracherwerb umfasst das Angebotsspektrum die Vorbereitung auf Prüfungen, die Begleitung bei der Ausbildung in Betrieben und Schulen und die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die Angebote von Fresko sind für Unternehmen kostenlos und werden stark nachgefragt. Seit 2016 beraten sogenannte Bildungs-Coaches speziell kleine und mittlere Betriebe bei der Auswahl von Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten.

Ein Schwerpunkt von Fresko ist die Sprachförderung. In verschiedenen Schulungsangeboten und Spezialkursen für bestimmte Berufsgruppen wird ein sprachliches Zielniveau bis C1 angeboten. Der Verein bietet eine umfassende Beratung zum Thema Deutscherwerb für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte aus dem Ausland anwerben oder bereits beschäftigen und weitere Sprachförderung benötigen. „Wir haben bereits viele Menschen in Arbeit vermittelt", freut sich Ruth Weber-Jung, Geschäftsführerin des Fresko e.V.

Die RheinStar bot nicht nur einen Blick auf die Burg Rheinstein sondern auch Gelegenheit für regen fachlichen Austausch. Alex Hellriegel (links), Firmenserviceberater der Deutschen Rentenversicherung Hessen, und Dennis Schmehl vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt.

„Wir bringen Geld mit"

„Unser Angebot ist nicht nur kostenfrei, wir bringen sogar Geld mit", verspricht Michael Frank, Teamleiter im Bereich Arbeitgeber-Service bei der Agentur für Arbeit. Tatsächlich zahlt die Agentur für Arbeit unter anderem Zuschüsse für Praktika in Höhe von 262 Euro monatlich und eine Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung von 135 Euro pro Monat. So können Unternehmen potenzielle Azubis kennenlernen und sich zukünftige Fachkräfte für Unternehmen sichern.

Fördergelder gibt es auch für Qualifizierungsmaßnahmen von künftigen Mitarbeitern, bei denen eine besondere Einarbeitung erforderlich ist. Als Faustregel gilt dabei: Je kleiner der Betrieb, desto höher die Förderung. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten werden Lehrgangskosten zu 100 % gefördert, und bei Weiterbildungen gibt es einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt von 75 %.

„Prävention zahlt sich aus"

„Die Weltgesundheitsorganisation prognostiziert, dass die psychischen Belastungsstörungen in den kommenden Jahren um 30 % zunehmen", warnt Axel Hellriegel, Firmenserviceberater der Deutschen Rentenversicherung Hessen. „Todesursache Nummer Eins waren früher die Herz-/Kreislauferkrankungen", sagt der Experte. Heute drohen psychische Erkrankungen zu einer Volkskrankheit zu werden. Dass sich Prävention auszahlt, könne man an den sinkenden Sterbezahlen aufgrund solcher Erkrankungen ablesen. Das zusammen mit Ärzten entwickelte Trainingsprogramm „RV Fit" ist kostenfrei und richtet sich an Berufstätige, die „erste Zipperlein" verspüren, zum Beispiel gelegentliche Rückenschmerzen oder Schlafprobleme. Die Kurse werden in Kleingruppen abgehalten und beinhalten Bewegungsübungen sowie eine Ernährungsberatung und Informationen über den Umgang mit Stress. Die „RV Fit"-Kurse können Arbeitnehmer jedes Jahr beantragen.

„Wir sollten uns untereinander wieder mehr helfen", resümiert Axel Hellriegel zum Abschluss seines Impulsvortrags und erntete dafür anhaltenden Applaus der Teilnehmer.

Das 9. Unternehmerforum warf ein Schlaglicht auf die personellen Herausforderungen, denen sich auch die Unternehmen im Rheingau-Taunus-Kreis stellen müssen. Die geburtenstarken Jahrgänge scheiden aus dem Berufsleben, der Arbeitsmarkt fordert neue Qualifikationen, die gesamte Arbeitswelt unterliegt durch die Künstliche Intelligenz und neue Technologien einem disruptiven Wandel und sprachliche Barrieren von Fachkräften aus dem Ausland müssen abgebaut werden. Zudem gilt es, das Fachkräftepotenzial bei Menschen mit „kleinen Extras" zu heben und den Menschen einen gesunden Weg durch ihr Arbeitsleben zu ermöglichen.

Das Symposium auf teils schwanken Planken am Assmanshäuser Schiffsanleger hat aber auch zutage gefördert, wie breit das Spektrum der Hilfs- und Unterstützungsangebote ist. Unternehmen können dabei nicht nur von finanzieller Förderung profitieren, sondern auch die Unterstützung von staatlichen Stellen und privaten Vereinen nutzen. Auf der RheinStar haben neun Institutionen und Vereine vielfältige Möglichkeiten aufgezeigt, wie dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel entgegengewirkt und die Mitarbeiter auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden können. An Angeboten scheint es nicht zu mangeln.