

## **Standortpool - die Antwort von Eisenberg (Pfalz) auf den demografischen Wandel**

Viele Betriebe haben Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen, da keine geeigneten oder zu wenige Jugendliche gefunden wurden. Es ist auch teilweise schwierig einen gleichwertigen Ersatz für Mitarbeiter zu finden, die krankheits- oder altersbedingt ausscheiden. Dies sind Anzeichen für eine Entwicklung, die immer häufiger in der Öffentlichkeit als eine wichtige Facette des „demografischen Wandels“ diskutiert werden. Eigentlich ist es eine originäre Aufgabe der Unternehmen, Strategien zu entwickeln, um diesem Mangel entgegenzuwirken. Doch oft lässt das Alltagsgeschäft keine Zeit, um sich um eine Lösung dieses Problems zu kümmern, insbesondere in kleineren Betrieben, wo das operative Geschäft oft Priorität hat. Hier besteht im Rahmen der Wirtschaftsförderung ein Betätigungsfeld der Kommunen.

Der demografische Wandel zeigt sich in der bundesdeutschen Wirtschaft den Prognosen zufolge u.a. dadurch, dass bis zum Jahr 2020 der Anteil der unter 30-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial von 30 % Anfang der 90er Jahre auf 19 % absinken und sich der Anteil der über 50-Jährigen in diesem Zeitraum von 23 % auf 35 % erhöhen wird. Neben dieser Veränderung der Altersstruktur („Weniger Junge, mehr Ältere“) wird es auch starke Veränderungen bzgl. der Anzahl der Erwerbspersonen geben. So wird zum Beispiel für den Donnersbergkreis bis 2050 ein Rückgang der Erwerbspersonen um 25 % prognostiziert.

Die statistischen bzw. demografischen Prognosen zeigen, dass Arbeitgeber in Deutschland zukünftig immer mehr auf ältere Arbeitnehmer angewiesen sein werden, und daher Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit (z.B. durch Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement) sowie zur Qualifikation dieser Gruppe ein zunehmendes Gewicht bekommen müssen. Gerade im Bereich der Klein- und Kleinstunternehmen greifen die vielfältigen Ansätze zum Gesundheitsmanagement oder zur Qualifizierung aber selten, da diese entweder in keiner Weise an die Anforderungen dieser Unternehmensgröße angepasst sind oder die Unternehmen finanziell und organisatorisch überfordern würden. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualifizierung aus eigener Kraft nachhaltig, präventiv und ganzheitlich zu betreiben, erscheint daher ohne externe Hilfestellung kurz- wie langfristig unmöglich.

Die Verbandsgemeinde Eisenberg liegt im ländlichen Raum. Wie in vergleichbaren anderen Gebietskörperschaften findet ein Exodus in die Oberzentren und Metropolen statt, wo attraktive Arbeitsplätze vorhanden sind. Für jüngere Mitarbeiter besteht dort auch das attraktivere Freizeitangebot. Es gilt den Standort und damit die Firmen, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), vor Ort zu unterstützen (Bestandspflege).

Es sind dabei vier wichtige Felder abzudecken:

1. Arbeitskräftemangel
2. Fachkräftebedarf
3. Ausbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften
4. Gesundheitsmanagement

## I. Arbeitskräftemangel

Die Wirtschaftsförderung der Verbandsgemeinde Eisenberg (Pfalz) hat sich um das erste Problem des entstehenden Arbeitskräftemangels angenommen. Wir kooperieren mit dem **Institut für Technologie und Arbeit e.V. (ITA)** und der **Handwerkskammer der Pfalz** in einem vom Land Rheinland-Pfalz durch Mittel des Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt, um betriebsnahe Maßnahmen und Lösungen für diese Problematik zu finden.

Ziel ist es, gemeinsam mit den Firmen praxisnahe Maßnahmen und Lösungen zu entwickeln, die auf die spezielle Situation des Betriebes und die Region zugeschnitten sind. Dies beginnt mit einer Altersstrukturanalyse in größeren Betrieben. Ein weiterer Schwerpunkt ist in Zusammenarbeit mit dem **Institut ZenitPlus** das „alternsgerechte Arbeiten in Handwerksbetrieben“ und somit die Frage, welche praxistauglichen Konzepte zum Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft bereits in Handwerksbetrieben umgesetzt werden können.

## II. Fachkräftemangel

Nicht nur mittelfristig, schon jetzt zeigt sich, dass in den Betrieben ein Fachkräftemangel besteht. Geeignete Auszubildende können sich Ihre Firma bereits aussuchen. Qualifizierte Schulabgänger werden immer mehr zur Mangelware. Auch die Bindung erfahrener Mitarbeiter an das eigene Unternehmen wird immer schwieriger. Das qualifizierte Personal wird immer der Garant für Wirtschaftswachstum sein. Deshalb sind Fehlbesetzungen und eine hohe Mitarbeiterfluktuation (mit hohen Übergangs- und Einarbeitungskosten) zu vermeiden.

Die Verbandsgemeinde bietet schon seit 2005 in der „Job- und Ausbildungsplatz-Initiative“ Hilfestellung bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen an. In diesem Projekt arbeiten wir mit der Arbeitsagentur, der Arge Kirchheimbolanden, der Handwerkskammer der Pfalz und der Industrie- und Handelskammer Pfalz sowie der BASF Jobmarkt GmbH eng zusammen. Ziel ist die Bildung eines **Arbeitnehmerpools**.

## III. Aus- und Weiterbildungsverbund

Der nächste konsequente Schritt ist, sobald ein Qualifizierungsbedarf in einem Unternehmen festgestellt wird, Aus- und Weiterbildungsangebote in einem Verbund zu koordinieren.

Der Verbund hat folgende Vorteile:

- Unternehmen finden in direkter räumlicher Nähe fachlich geeignete, vertrauenswürdige und kooperationsbereite weitere Unternehmen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Kooperationen in der Region;
- Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmen können bei Bedarf ohne lange Anreise und hohe Übernachtungskosten auf „maßgeschneiderte“ sowie hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote zurückgreifen;

- es existieren effektive „kurze Drähte“ zwischen Unternehmen, Verwaltungsleitungen und Kommunalpolitikern, die Problemlösungen auf dem „kleinen Dienstweg“ ermöglichen;
- wichtige Unternehmenskunden sowie Zulieferer befinden sich vor Ort in der eigenen Region und können leicht in Forschungs- und Innovationsprojekte eingebunden werden.

In einem **Weiterbildungspool** sollen bedarfsgerechte Leistungen ermittelt und bereitgestellt werden. Aufgrund des Verbundes werden Räumlichkeiten, Ressourcen und Humankapital bereit gestellt. Direkte Ansprechpartner können auf den Bedarf schnell reagieren. Die Info-, Such- und Kontrollkosten können durch einen Weiterbildungsverbund reduziert werden.

Entscheidend dabei ist, dass ein Win-win-Effekt der an der Kooperation beteiligten Gruppen entsteht. Die betriebliche und allgemeine Weiterbildung einschließlich der Entwicklung des sozialen Umfeldes muss so gestaltet werden, dass eine Abwanderung von Fachkräften verhindert wird. Dabei muss auf die Qualität der Ausbildung ein besonderer Augenmerk gelegt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu gewährleisten. Eine Kommunikationsebene mit schnellem Zugriff ist dabei entscheidend sowie die Implementierung eines Koordinators.

Der **Aus- und Weiterbildungsverbund** bildet den rechtlichen Rahmen. Wir haben als Kommune ein Angebot hierfür gemacht, die wissenschaftliche Begleitung ist für die Anlaufzeit gesichert. Nun liegt es an den Unternehmen diesen Ball aufzugreifen.

#### **IV. Gesundheitsmanagement**

Der demografische Wandel bedingt, dass ältere Arbeitnehmer länger im Beruf verbleiben müssen. Das heißt die Gesundheitsprophylaxe gewinnt immer mehr an Bedeutung. Da jeder Arbeitsplatz andere Auswirkungen auf die Gesundheit mit sich bringt, sind maßgeschneiderte Konzepte erforderlich. Es sollte deshalb ein **Gesundheitspool** mit den Krankenkassen gebildet werden, um berufsspezifische Projekte aufzustellen. Die Ärzte können dabei eingebunden werden, um bei den Arbeitnehmern Überzeugungsarbeit zu leisten, die Angebote anzunehmen.

Als erstes Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem **Institut Arbeit + Leben**, Zweibrücken, eine **Gesundheitsmesse für Handwerk und Industrie** in Eisenberg durchgeführt.

Die geringe Resonanz auf die Gesundheitsmesse veranlasste die Verbandsgemeinde eine Broschüre, den „**Gesundheitslotsen**“, herauszugeben. In einem redaktionellen Teil werden Best-Practice-Beispiele von Unternehmen und Institutionen aufgeführt, die mit Projekten bereits in der Gesundheitswirtschaft tätig sind. Im Adressteil sind 1.000 Gesundheitsanbieter aus der Region gelistet. Damit hat jeder Firmenchef die Werkzeuge in der Hand, um in seinem Betrieb ein Gesundheitsmanagement ins Leben zu rufen. Kann er dies aus zeitlichen Gründen nicht, besteht die Möglichkeit einen Gesundheitscoach zu beauftragen.

Dieses Projekt hat für alle Beteiligte eine win-win-Situation:

Für die Betriebe:

Die Unternehmen erhalten wissenschaftliche Unterstützung

– falls EU-gefördert sogar unentgeltlich.

1. Den Gesundheitslotsen erhalten diese kostenlos.
2. Es entfallen lange und zeitaufwendige Adressrecherchen.
3. Die Gesundheitsanbieter stehen auf kurzem Wege regional zur Verfügung.
4. Es entsteht ein Imagegewinn bei den Firmen, die ihre Mitarbeiter fördern.
5. Gesunde Beschäftigte sind motivierter und die Produktion kann dadurch gesteigert werden.

Für die Verwaltung:

1. Durch diese Bestandspflege werden die Unternehmen am Ort gehalten.
2. Neue Betriebe können leichter akquiriert werden.
3. Durch den Einsatz regionaler Gesundheitsanbieter wird Gewerbesteuer und Einkommensteueranteile generiert.

Das Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz hat das Projekt mit einem Landeszuschuss gefördert und sieht darin ein Beispiel, das auch andere Kommunen und Kreise übernehmen können. Außerdem wird damit auch ein Beitrag zur Unterstützung der Firmen in der Gesundheitswirtschaft geleistet. Die positiven Auswirkungen auf die Volksgesundheit sind dabei auch zu erwähnen.

Der Gesundheitslotse ist auf der Homepage der Verbandsgemeinde ([www.eisenberg.de](http://www.eisenberg.de)) im Verzeichnis „Wirtschaftsförderung“ zum Heruntergeladen bereit gestellt.

Verschiedene Firmen sind auf die Verwaltung zugekommen und schlugen vor, den Gesundheitslotsen zu personalisieren, um die einheimischen Firmen in der Gesundheitswirtschaft zu unterstützen. Daraufhin wurde ein Projektantrag auf EU-Förderung gestellt, der den Aus- und Weiterbildungsverbund und Gesundheitslotsen in einem gemeinsamen Verbund koordiniert.

## **V. Der Standortpool als Gesamtkonzept**

In Zusammenarbeit der Projektbeteiligten könnte auf diese Weise ein umfassendes Konzept zur Unterstützung der ortsansässigen Unternehmen erarbeitet werden, das langfristig den Beteiligten eine Hilfe zur Überwindung der Probleme bei der Beschaffung von geeigneten Mitarbeitern und in der Personalpolitik geben kann.

Die Koordinierungsmaßnahme könnte technisch am besten umgesetzt werden, indem eine Internetplattform aufgebaut wird.

Die Koordination dieser Projekte zu einer Gesamtmaßnahme ist eine klassische Maßnahme der Wirtschaftsförderung (Bestandspflege durch Stabilisierung und Qualifizierung). Es zeichnet sich schon jetzt ein großes Interesse der größeren Firmen in der Verbandsgemeinde ab. Mit diesem Standortpool können wir ein Instrument schaffen, das die Unternehmen direkt und nachhaltig unterstützt.

Letztendlich dient die Dienstleistung der Wirtschaftsförderung dazu, einer Abwanderung von Unternehmen präventiv entgegen zu wirken und damit Arbeitsplätze im ländlichen Raum zu halten. Der Standortpool als solcher kann zugleich einen Attraktivitätsfaktor für neu anzusiedelnde Unternehmen darstellen.

All diese Maßnahmen könnten durch eine **Koordinierungsstelle „Zukunftsfähige Arbeit“** bearbeitet werden, eine Stelle, die bei der Verwaltung im Rahmen der Wirtschaftsförderung angesiedelt ist. Dadurch besteht eine enge Verzahnung mit der Politik. Entstehende Probleme von Unternehmen könnten früh erkannt und Abhilfe geschaffen werden.

Die Tools sind dabei

- der Unternehmerstammtisch,
- eine Unternehmersprechstunde,
- die Einrichtung eines Kummerkastens,
- runde Tische,
- die Herausgabe der Wirtschaftszeitung und der E-Ticker,
- die Organisation von Messen,
- der Aufbau einer Internetplattform und
- die Durchführung gezielter Befragungen.

Ziele des Projekts sind langfristig die Verbesserung der Zukunft Arbeit und Lebensqualität der Menschen vor Ort. Die Vollbeschäftigung soll dabei nicht alleine im Vordergrund stehen. Soziales, Kultur und Verbesserung der Infrastruktur sind weitere Themen. Es soll dabei eine Vernetzung von Firmen angestrebt werden.

Eisenberg, den 03.03.2010

Verbandsgemeindeverwaltung Eisenberg (Pfalz)  
- Fachbereich Tourismus und Wirtschaftsförderung  
Hauptstr. 86  
67304 Eisenberg  
Tel. 06351/407-440  
Fax 06351/407-370  
E-Mail [j.stutzenberger@vg-eisenberg.de](mailto:j.stutzenberger@vg-eisenberg.de)