



Managerkreis-Report | Frankfurt | 14. Oktober 2014

Der Arbeitsmarkt unter Druck von Demographie und Migration

Frankfurt hat mehr zu bieten als Banken und Fraport und verfügt zusammen mit dem Umland über einen vielschichtigen Arbeitsmarkt, so der Vorsitzende des Managerkreises Rhein-Main Florian Gerster zur Eröffnung der Diskussion. In einer weiteren Veranstaltung zur Lebensqualität in der Rhein-Main Region standen dieses Mal die Arbeitsplätze im Fokus. Mit Blick auf die demographische Entwicklung diskutierten Arbeitgeber, -nehmer und Arbeitsvermittler über die Unterschiede zwischen Stadt und Peripherie, zwischen Fachkräftemangel und falsch verstandenen Arbeitsvorstellungen.

Trotz der Wandlung Deutschlands innerhalb von zehn Jahren vom kranken Mann Europas zu einem der attraktivsten Einwanderungsländer der Welt, darf diese Entwicklung nicht darüber hinweg täuschen, dass Deutschland neben Japan eine der ältesten Bevölkerungen darstellt, so der Hauptgeschäftsführer der IHK Frankfurt Mathias Gräble zu Beginn des Abends. Trotz Arbeitslosenquote von knapp 4,2 Prozent in Hessen, würden 30 Prozent der Unternehmen Stellen langfristig nicht besetzt bekommen, fehlten circa 90.000 Facharbeiter_innen mit klassisch dualer Ausbildung. Gerade in strukturschwachen Regionen sei eine signifikante Abwanderung zu beobachten.



Diese Einschätzung teilte auch der Vorsitzende der Bundesagentur für Arbeit für Hessen Frank Martin. Die Entwicklung der nächsten zehn bis zwanzig Jahre zeige einen signifikanten Verlust von Arbeitskräften, um die bestehenden Aufgaben zu erfüllen. Bis 2030 sei in Hessen demnach ein Rückgang von 4 auf 3,44 Millionen erwerbsfähiger Person zu

erwarten, der aufgrund der niedrigen Geburtenraten nur durch Zuwanderung aufgefangen werden könne. Man müsse jedoch auch beachten, so Frank Martin, dass derzeit nur circa 70 Prozent des Arbeitsmarktes voll ausgeschöpft werde. Der Anteil von älteren Arbeitnehmern, von Frauen, Migrant_innen und Randgruppen sei unterdurchschnittlich auf dem Arbeitsmarkt vertreten, so dass durchaus noch Potenzial vorhanden sei. Die Situation von Geringqualifizierten bleibe hingegen weiterhin schwierig, da die Anzahl von Stellen in diesem Bereich weiter abnehmen wird. Fachkräftemangel und hohe Sockelarbeitslosigkeit werde sich daher nicht ausschließen, vermutlich sogar die Regel werden.

Vor einem weiteren Auseinanderdriften warnten Gräble und Martin mit Blick auf die entlegenen Rhein-Main Gebiete sowie Nord- und Mittelhessen. Während die anderen Landesteile mit Abwanderungsraten von 35 Prozent zu kämpfen haben, kann die Metropolregion Frankfurt zwar viel stärker auf einen internationalen und gut integrierten Arbeitspool zurückgreifen, habe jedoch im Gegenzug mit immer weiter steigenden Lebenshaltungskosten zu kämpfen. Für die verschiedenen Regionen müssten daher unterschiedliche Strategien gefunden werden:

bezahlbarer Wohnraum auf der einen Seite, eine funktionierende Grundversorgung auf der anderen. Verbindendes Element bleibe ein gut ausgebauter und öffentlicher Nahverkehr, um die Stärken von Frankfurt und der gesamten Region sinnvoll zu ergänzen.

Neben der öffentlichen Steuerung und politischen Strategien zum Umgang mit der demographischen Entwicklungen, sind aber auch die Unternehmen in der Pflicht, ihre Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten, um ihre Mitarbeiter_innen langfristig zu binden, so der Arbeitnehmervertreter der Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH und dritte Podiumsgast Oliver Dziuba. Eine „höher, schneller, weiter“-Mentalität sei die falsche Antwort auf eine alternde Gesellschaft. Vielmehr müsse es bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit darum gehen, Arbeitsplätze altersgerecht umzubauen, Mitarbeiter_innen zu motivieren und bis ins hohe Alter im Unternehmen zu halten und damit deren Wissen und Know-how.



v.l.n.r.: F. Martin, O. Dziuba, J. Struwe, M. Gräble

Diese Bemühungen, so die Diskutanten einhellig, werden jedoch nicht ausreichen, wenn es nicht gelingt, die offenen Lehrstellen qualifiziert zu besetzen. Es herrsche ein klassisches Mismatching zwischen den Ausbildungs- und Studienwünschen der Jugendlichen und dem Arbeitskräftebedarf der Betriebe. Das Bild und die Erwartungen von Jugendlichen stünden häufig im Gegensatz zu den tatsächlichen Arbeitsbedingungen in der Praxis. Gerade die klassische Ausbildungsberufe wie z.B. das Handwerk hätten unter einem schlechten Ruf zu leiden, obwohl gerade hier die interessantesten Berufsentwicklungen zu erwarten sein. Frühzeitig müsse daher in Schulen auf die breiten Möglichkeiten hingewiesen, müsse für die Attraktivität selbstständiger Arbeit und Unternehmertums geworben werden.

Unter der Moderation des Managerkreis-Vorstands Jochen Struwe sahen die drei Arbeitsmarktexperten folglich verschiedene Stellschrauben, um den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen:

- ein intelligentes und funktionierendes Nahverkehrsnetz, um die Landflucht zu stoppen und eine gleichmäßige Entwicklung in der gesamten Metropolregion zu ermöglichen;
- die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Mitarbeitermotivation und -bindung durch die Unternehmen;
- die Erschließung aller erwerbsfähigen Bevölkerungsgruppen: Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Prävention von Niedrigqualifizierten durch frühzeitiges Beratungsangebot in Schulen;
- das aktive Anwerben und Schaffen integrierter Willkommensstrukturen für ausländische Fachkräfte;
- aktives Werben für die klassischen Berufsbilder, insbesondere das Handwerk und mittelständische Unternehmertum.