

Seite: 8 bis 8  
 Gattung: Zeitschrift  
 Jahrgang: 2018

Nummer: BLHB  
 Auflage: 7.735 (gedruckt) 9.967 (verkauft) 10.396 (verbreitet)

## Initiative soll Fachkräftemangel decken

Seit rund zwei Jahren läuft ein Projekt in Bremen und Bremerhaven, das mit dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Die Projektträger sind zufrieden mit dem bisher Geleisteten.

Von Ann-Christin Wimber

Es ist ein branchenübergreifendes Problem: In das Klageglied des Fachkräftemangels stimmen immer mehr Unternehmen und Verbände ein. Der Elektroindustrie fehlen laut dem Branchenverband ZVEI 50.000 qualifizierte Mitarbeiter. Arbeitsplätze für Ingenieure, Softwareentwickler sowie Facharbeiter und Logistikpersonal bleiben unbesetzt. Auch der IT-Branchenverband Bitkom klagt. Eigenen Angaben zufolge fehlen deutschen Unternehmen rund 55.000 Computerspezialisten. Das Handwerk braucht 200.000 bis 250.000 zusätzliche Handwerker, um den aktuellen Bedarf decken zu können. Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln ergab, dass durch das Fehlen von etwa 440.000 Fachkräften das gesamtwirtschaftliche Wachstum um etwa 0,9 Prozent gebremst wird. Das Problem: Das IW Köln schätzt, dass den Arbeitsagenturen nur etwa jede zweite offene Stelle gemeldet wird.

In der Speditions- und Logistikindustrie ist der vielbeklagte Fahrermangel nur die Spitze des Eisbergs. Auch Stellen von Lokführern und anderem Personal im Zugverkehr bleiben unbesetzt. Speditions- und Logistikaufleute werden weniger häufig ausgebildet als sie benötigt werden. Und auch Ausschreibungen für Disponenten und Fachlageristen bleiben oft unbeantwortet.

### Chancengleichheit gefordert

In Bremen haben sich der Unternehmensverband Bremische Häfen (UBH) und seine Projektpartner, die Soziale Innovation GmbH (SI) sowie die Ma-co Maritimes Kompetenzzentrum GmbH der Problematik angenommen. Seit August 2016 gibt es eine Initiative zur Deckung des Fach- und Arbeitskräftemangels mit dem Titel „Chancengleichheit und Personalentwicklung in der bremischen Hafenwirtschaft und hafennahen Logistik“. Angelegt ist das

Projekt auf drei Jahre. „Der Fachkräftemangel wird nur zu decken sein, wenn die Unternehmen allen Gruppen von Erwerbstätigen eine Beschäftigungschance und gleiche berufliche Entwicklungschancen geben“, heißt es vonseiten des UBH.

Dabei hat die Bremische Hafenwirtschaft erkannt, dass hierfür auch Weiterbildungen und der Ausblick in die Zukunft wichtig sind. „Wir wollen die Unternehmen der Bremischen Hafenwirtschaft für alle Arbeitsmarktgruppen attraktiver machen“, erklärt Peter Marx, Geschäftsführer des UBH. „Damit soll der gesellschaftlichen Verantwortung für den regionalen Arbeitsmarkt Rechnung getragen und der Fachkräftebedarf der Zukunft gesichert werden.“

Um die Attraktivität der Stellen in den Häfen Bremen und Bremerhaven sowie in der Hafenlogistik zu steigern, versprechen die Unternehmen Weiterbildungen für Beschäftigtengruppen, die bisher unterproportional an Schulungsmaßnahmen beteiligt waren. Dadurch sollen sowohl die in den Unternehmen schlummernden Potenziale geweckt und weiterentwickelt als auch die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden gestärkt werden, heißt es vonseiten des UBH. Auch eine bessere Life-Work-Balance – also ein gesundes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit – wird angestrebt.

Als ersten Schritt unterzeichneten 17 Unternehmen im September 2016 die sogenannte Charta der Vielfalt, mit der das Projekt offiziell startete. Im ersten Jahr galt es, organisatorische Strukturen zu schaffen. „Es dauerte einige Zeit, bis bedarfsgerechte Angebote entwickelt und die passenden Kommunikationsstrukturen etabliert waren“, berichtet Projektleiter Marx. Nach der Anfangsphase laufe das Projekt jedoch weitgehend reibungslos.

### Interkulturelle Kompetenz gefragt

Allerdings zeigte sich, dass gerade das Engagement der Großbetriebe notwendig ist, um eine Grundaustattung für viele Kurse sicherzustellen. Das habe Marx zufolge einen positiven Effekt für die mittelständischen Hafenbetriebe: „Diese profitieren in hohem Umfang, weil sie auch einzelne Personen zu Schulungen entsenden können. Es ist uns auch gelungen, die Kurse für Auszubildende zu öffnen.“ Zu den am meisten nachgefragten Kursangeboten zählen interkulturelle Kompetenz und gewerblich-fachliche Themen mit rund einem Drittel beziehungsweise einem Viertel der Teilnehmenden. Diese machen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, Auszubildende und Fachkräfte, aber auch Führungskräfte aus. Angelernte und Menschen mit nicht deutschen Wurzeln erhalten zudem Sprachschulungen.

Nach zwei Jahren zieht Marx eine positive Zwischenbilanz. „Über 30 Unternehmen beteiligen sich an den Angeboten des Projektes, die Nachfrage nach Schulungen übersteigt unsere Erwartungen deutlich. Es zeigt sich, dass die Bereitschaft der Unternehmen und der Beschäftigten selbst hoch ist, in die berufliche Entwicklung zu investieren“, erklärt der Projektleiter überrascht. Das Projekt zählt bis dato knapp 1.700 Teilnehmer mit knapp 23.000 Unterrichtsstunden.

Damit scheinen die Bremischen Häfen demnach eine Lösung für das bestehende Problem gefunden zu haben. Etwas wehmütig blickt Marx deshalb auch in die Zukunft: „Projekte dieser Art sind immer ein temporärer Impuls, um für ein Thema oder einen Themenkomplex zu sensibilisieren und konkrete Aktivitäten anzuschließen.“ Im dritten und letzten Projektjahr wird ein abschließender Katalog mit Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten basierend auf den Erfahrungen des bis-

herigen Verlaufes erstellt.

Auch will die Hafenwirtschaft die Erfahrungen an Unternehmen aus anderen Wirtschaftszweigen zum Thema Vielfalt und Chancenvielfalt weitergeben. Trotzdem ist Marx hoffnungsvoll, einen nachhaltigen Beitrag zu leisten: „Es ist in das Bewusstsein der Branche gedrungen, dass eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber für möglichst viele Arbeitsmarktgruppen ein wesentlicher Beitrag zur Nachwuchs- und Fachkräfte-

sicherung darstellt.“ Die Projektträger erwarten aufgrund des Erfolges eine veränderte Wahrnehmung der Betriebe. So hätten diese erkannt, dass auch in den eigenen Unternehmen Potenziale vorhanden seien, die nur aktiviert werden müssen.

#### **Erfolgreiche Zwischenbilanz**

Stolz sind die Projektträger auf folgende Aktivitäten: Einführung von Unternehmensleitbildern und Führungsgrundsätzen in meh-

rerer Unternehmen

Vorbereitung von weiblichen Beschäftigten auf Führungsaufgaben  
Multikulturelle Trainings für circa 400 Beschäftigte.

Insgesamt 600 Stunden Kurs zum Abschluss „Fachkraft für Lagerlogistik“  
Erstmalige Aufnahme der Erstausbildung in einem Kleinbetrieb  
Ann-Christin Wimber ist Fachjournalistin mit Sitz in Barsbek

**Wörter:**

802