

## Pressemeldung

### Ausbildung sichert Fachkräfte

#### Ministerin Lemke führt Veranstaltungsreihe „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ in Koblenz fort

*29. Oktober 2014, Ludwigshafen. Ministerin Eveline Lemke lud am 27. Oktober zur dritten von landesweit vier Veranstaltungen im Rahmen des Projektes „Lebensphasenorientierte Personalpolitik 3.0“ von Wirtschaftsministerium und Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) ein. Vertreter von Debeka, Kimmel Zahntechnik und FAYAT BOMAG lieferten in Impulsvorträgen Best-Practice-Beispiele für eine gelungene Fachkräftesicherung. In offener Runde diskutierten die Referenten anschließend mit der Moderatorin Prof. Dr. Jutta Rump und dem Publikum über das Anspruchsdenken der Generation Y, duale Studiengänge und wertschätzende Mitarbeiterkommunikation.*

#### Starke Partner für den Fachkräftewettbewerb

Um im Wettbewerb um die schwindenden Fachkräfte gegenüber den umliegenden Bundesländern bestehen zu können, so Ministerin Lemke, sei ein konzertiertes Vorgehen aller Akteure in Rheinland-Pfalz notwendig. Das Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik 3.0“ biete regionalen Unternehmen die Möglichkeit sich an Leuchtturmunternehmen mit vorbildlicher Personalpolitik zu orientieren und eine eigene Arbeitgebermarke zu entwickeln. Dabei könnten gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen auf die Unterstützung der Kammern bauen, die ihren Mitgliedern jederzeit beratend zur Seite stünden. Zudem rief die Ministerin die rheinland-pfälzischen Unternehmen dazu auf, brachliegende Potentiale von Randgruppen zu nutzen. Besonders am Herzen liegt der Ministerin zudem eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen.

#### Eigener Nachwuchs bis in die Spitze

Angelika Jösch, Referatsleiterin in der Personalentwicklung der Debeka Versicherungen, gab den ersten Best-Practice-Impuls. Die Debeka, so Jösch, setze konsequent auf eigene Ausbildung. Die Ausbildungsquote von 13,6 % sei fast doppelt so hoch wie der Branchendurchschnitt. Um ambitionierte Nachwuchskräfte eine Perspektive zu bieten, ergänze man die klassische duale Ausbildung zunehmend mit einem Angebot zum dualen Studium. Ein Studiengang, der mit einer Hochschule gemeinsam entwickelt wurde, wird gerade akkreditiert. Die Förderung der Mitarbeiter werde auch nach der Ausbildung konsequent weitergeführt, so Jösch. Drei von sechs Vorständen der Debeka kommen aus dem eigenen Nachwuchs.

#### Lohn und Raum für Künstler und Individualisten

Andreas Kimmel, Geschäftsführer der Kimmel Zahntechnik GmbH, lockt Auszubildende mit guter Bezahlung in die Branche, die ansonsten eher mäßige Verdienstmöglichkeiten bietet. Auch den langjährigen Mitarbeitern zahlt der Familienunternehmer in der dritten Generation

ein gutes Gehalt und leistungsbezogene Prämien. Bei der Werbung und Bindung von Fachkräften, so Kimmel, gäbe es aber in seiner Branche noch weitere Herausforderungen: Zahntechniker seien kleine Betriebe gewöhnt und bevorzugen eine ruhige, ungestörte Arbeitsatmosphäre. Kimmel nahm dieses Spezifikum seiner Branche wahr und verzichtete auf den Ausbau der Zentrale in Koblenz. Stattdessen eröffnete er mehrere Zweigstellen, um den Zahntechnikern und -individualisten genug Freiraum für ihre Arbeit zu geben.

### **Geschäftsführung und Bewerber auf Augenhöhe**

Thomas Merfeld, verantwortlich für das Personalwesen beim Baumaschinenhersteller FAYAT BOMAG, schilderte in seinem Vortrag die gewaltigen Veränderungen im Bewerbungsprozess. Die Auswahl an qualifizierten Bewerbern, so Merfeld, sei kleiner geworden, die Ansprüche der Bewerber an ein Unternehmen hingegen größer. Die Generation Y fordere selbstbewusst wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe und weitreichende Nebenleistungen. Bei BOMAG, so der erfahrene Personaler, führten die Geschäftsführer als Konsequenz nun persönlich die Bewerbungsgespräche. Zudem habe man ein umfangreiches Programm an Familien-, Gesundheits- und Fortbildungsangeboten aufgebaut.

### **Weiterer Projektverlauf**

Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, informierte die Teilnehmer abschließend über den weiteren Verlauf des Projekts. Die Reihe „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ wird am 10. November 2014 in Mainz fortgeführt (bei der ISB; von 19:00 bis 21:00 Uhr).

Zudem werden erstmalig am 17. November 2014 durch Ministerin Eveline Lemke (ebenfalls bei der ISB in Mainz) regionale Unternehmen mit herausragender Personalpolitik ausgezeichnet. 2015 sind ca. 16 regionale Netzwerktreffen geplant, die nach dem Motto „aus der Praxis für die Praxis“ in Unternehmen der Region stattfinden werden.

Genauere Informationen zu Projekt und Terminen finden Sie unter:  
[www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de](http://www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de)

### **Foto**



Bildunterschrift (für beide Bilder): Wirtschaftsministerin Eveline Lemke stellt das Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik 3.0“ vor

Bildrechte: Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) ; *Bilder separat im Anhang*

### **Editors Notes**

Das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) unter Leitung von Prof. Dr. Jutta Rump (Geschäftsführerin) erforscht personalwirtschaftliche Fragestellungen. Die Schwerpunkte liegen unter anderem in den Bereichen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit ("Employability"), demografischer Wandel und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das IBE berät Unternehmen und Institutionen in arbeitsmarktpolitischen, personalwirtschaftlichen und sonstigen beschäftigungsrelevanten Fragen. Über alle bisherigen Projektphasen hinweg zeichnet das IBE mit der Unterstützung von Multiplikatoren verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung der Thematik „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“.

Das Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz (MWKEL) hat das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ ins Leben gerufen und fördert es. Nach dem erfolgreichen Abschluss eines Modellprojektes in den Jahren 2009 – 2011 sowie dem Ausbau der Vernetzung rheinland-pfälzischer Betriebe und der Vertiefung der Branchenspezifika in 2012 - 2013 stehen in der aktuellen Projektphase die Bildung von starken Arbeitgebermarken der rheinland-pfälzischen Unternehmen sowie der Schulterschluss mit kommunalen Akteuren zur Stärkung der Regionen im Mittelpunkt. Das Projekt ist Bestandteil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz.

Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) ist das Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz und zuständig für die Wirtschafts- und Wohnraumförderung im Land. Im Rahmen ihrer Aufgaben zur Stärkung des rheinland-pfälzischen Mittelstandes begleitet die Förderbank das Projekt seit 2012. Hierbei bietet sie insbesondere Plattformen zum kommunikativen Austausch, um aufzuzeigen, wie Unternehmen regionen- und branchenspezifisch Fachkräfte gewinnen und halten können.

### **Pressekontakt:**

Institut:

**Prof. Dr. Jutta Rump**  
Institut für Beschäftigung und Employability  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen

Tel.: 0621/5203-238  
Fax: 0621/5203-200  
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de  
www.ibe-ludwigshafen.de

Für Interviewanfragen wenden Sie sich  
bitte an:

Agentur:

**Dr. Jonas Gobert**  
Accente Communication GmbH  
Aarstr. 67  
65195 Wiesbaden

Tel.: 0611/ 40 80 616  
Fax.: 0611/ 40 80 699  
jonas.gobert@accente.de  
www.accente.de