

Das egw:magazin September 2022

# Ebbe am Arbeitsmarkt?

## Gekommen, um zu bleiben

Nachhaltige Fachkräftesicherung durch Fort- und Weiterbildung sowie gezielte Unternehmensentwicklung

## Arbeitsmarkt im Wandel

Gastbeitrag von Ronald Geist, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Heide

## Das Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Interview mit Astrid Gruber von der Beratungsstelle FRAU & BERUF

10

12

16



## Inhalt

Editorial **03**

### egw:aktuell

Grüne Energie für Ostafrika **04**

Frischer Wind für den Büsumer Hafen **04**

AktivRegion Steinburg beschließt Strategie **05**

Energieküste auf der Hannover Messe 2022 **05**

Neue digitale Plattform **06**

Coworking-Spaces im CAT **06**

Projekt „Restart“ am Melderfer CAT **07**

### Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein

Status quo und Prognosen **08**

### Fachkräftesicherung an der Westküste

Gekommen, um zu bleiben **10**

### Der Arbeitsmarkt im Wandel

Gastbeitrag von Ronald Geist **12**

### Das Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Interview mit Astrid Gruber von der Beratungsstelle FRAU & BERUF **16**

### Synthetisches Methanol:

ein idealer Baustein in einer defossilisierten Energieversorgung

Gastbeitrag von Dr. Gerold Neumann **18**

## Impressum

**Herausgeber:** egw:wirtschaftsförderung.  
Entwicklungsgesellschaft Westholstein mbH  
Elbehafen, 25541 Brunsbüttel, T +49 4852 8384-0  
F +49 4852 8384-30, E info@eg-westholstein.de  
W eg-westholstein.de

**Konzeption, Text und Gestaltung:** HOCHZWEI – büro für visuelle kommunikation gmbh & co. kg, Flensburg

**Druck:** Nuppenau Druck, Schulweg 2, 25782 Tellingstedt

**Fotos:** Grafikfoto, shutterstock, unsplash, egw, Energieküste, Stefan Carstensen

### Besuch von Malawis Energieminister Matola

Grüne Energie für Ostafrika



04



### Neue digitale Plattform

Umfassendes Info-Angebot für Gründungsinteressierte

06

### Projekt „Restart“ am Melderfer CAT

Unterstützung für Soloselbstständige und Kleinunternehmen

### Gekommen, um zu bleiben

Fachkräftesicherung an der Westküste

10

### Der Arbeitsmarkt im Wandel

Gastbeitrag von Ronald Geist, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Heide



12



16

### Gastbeitrag von Dr. Gerold Neumann

Synthetisches Methanol: ein idealer Baustein in einer defossilisierten Energieversorgung

18

## Editorial

### Liebe Partnerinnen und Partner,

qualifizierte Arbeitnehmer gibt es wie Sand am Meer? Davon sind wir leider weit entfernt – es herrscht Ebbe am Arbeitsmarkt. Der prognostizierte Fachkräftemangel ist in nahezu allen Branchen spürbar und auch die Pandemie hat die Situation vielerorts verschärft. Doch wo Schatten ist, ist auch Licht, und so gibt es einige Lösungsansätze, die Hoffnung machen, dass Unternehmen in Zukunft genügend Personal akquirieren können.

Genau mit diesem Thema werden wir uns auf den folgenden Seiten auseinandersetzen. Wir blicken auf den Status quo und die Prognosen für die kommenden Jahre und listen mögliche Strategien zur Abfederung des Mangels auf. Zudem beschäftigen wir uns bei der egw bereits seit langem mit dem Thema Fachkräftesicherung und beraten Unternehmen in Hinblick auf die Mitarbeiterbindung. Denn durch die Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen sorgen wir dafür, dass Menschen ihren Lebensmittelpunkt zu uns an die Westküste verlagern, und bieten neuen Mitbewohnern langfristige Perspektiven. Ein wesentlicher Faktor sind Weiterbildungsmöglichkeiten. Mehr über unser Beratungsangebot in diesem Segment erfahren Sie auf Seite 10.

Als Gastautor konnten wir diesmal Ronald Geist, Vorsitzender der GF der Agentur für Arbeit in Heide, gewinnen. In einem spannenden Artikel (Seite 12–15) beschreibt er den Wandel, den der Arbeitsmarkt in Dithmarschen und Steinburg in den letzten Jahren erfahren hat, und erläutert die Trends, die in Zukunft die Arbeitswelt prägen werden.

Zudem werfen wir einen konkreten Blick auf das Potenzial weiblicher Arbeitnehmerinnen. Denn trotz hohem Ausbildungsniveau und großer Motivation arbeiten viele Frauen in Teilzeit oder Minijobs und nehmen seltener Führungsaufgaben wahr als Männer. Woran das liegt und mit welchen Faktoren Arbeitgeber punkten können, erklärt unsere Kollegin Astrid Gruber (FRAU & BERUF) im Interview ab Seite 16.

Wir wünschen Ihnen bei der Lektüre viel Spaß und spannende Einblicke!

Ihr egw-Team  
Martina Hummel-Manzau

Dr. Guido Austen

## Kurzprofil

Die egw, gegründet 1971, ist die regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Kreise Dithmarschen und Steinburg und der Stadt Brunsbüttel in Schleswig-Holstein. Ihr Kerngeschäft ist die Betreuung von Bestandsunternehmen und Neuinvestoren. Büros bzw. Geschäftsstellen der egw:wirtschaftsförderung befinden sich in Brunsbüttel, Itzehoe, Meldorf, Heide und Büsum.

Infos online unter [www.eg-westholstein.de](http://www.eg-westholstein.de), telefonisch unter +49 4852 8384-0 oder per E-Mail an [info@eg-westholstein.de](mailto:info@eg-westholstein.de).



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Heft das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# Wirtschaftsnachrichten aus der Region

## Besuch von Malawis Energieminister Matola: Grüne Energie für Ostafrika

Eine weitgereiste Delegation stattete uns in Brunsbüttel einen Besuch ab: Ibrahim Matola, Energieminister von Malawi, informierte sich gemeinsam mit Botschafter Joseph Mpinganjira und Vertretern der Wirtschaft über zukunftsweisende Energieprojekte an der Westküste.

Während ihres Besuchs, der von uns organisiert wurde, erfuhren die Gäste mehr über geplante grüne Wasserstoffprojekte und Sektorenkopplung sowie infrastrukturelle Voraussetzungen für den Import von „grünem“ Ammoniak als Trägermedium für Wasserstoff. Martina Hummel-Manzau, Geschäftsführerin der egw:wirtschaftsförderung, betonte die Bedeutung der Region für die Energiewende: „Der Besuch des malawischen Ministers und seiner Delegation zeigt, wie sehr sich der Blick von außen auf unsere Region in den vergangenen Monaten gewandelt hat. Durch den Klimawandel und geostrategische Umwälzungen haben das



Malawis Botschafter Joseph Mpinganjira und Dithmarschens Landrat Stefan Mohrdieck nach dem Informationsaustausch.

Thema Energiewende und damit die von uns begleiteten Projekte im Bereich ‚grüne‘ Energie und Wasserstoff einen noch höheren Stellenwert bekommen.“



Freuen sich über den Gedankenaustausch zur „grünen“ Energie: (v. l.): Ibrahim Matola, Energieminister von Malawi, Jörg Peter Neumann (egw:wirtschaftsförderung), Botschafter Joseph Mpinganjira, Dr. Jesko Dahlmann (egw:wirtschaftsförderung).

## egw entwickelt neues Konzept: Frischer Wind für den Büssumer Hafen

Wir freuen uns sehr, dass wir erneut den Zuschlag für ein Büssumer Projekt erhalten haben. Diesmal handelt es sich um die Erstellung eines Ortsentwicklungskonzepts für den Büssumer Hafen, um das Areal für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen. Erarbeitet werden die Ergebnisse in einem partizipativen Prozess, in den die Bürgerinnen

Büssums Bürgermeister Hans-Jürgen Lütje.



und Bürger sowie weitere Akteure aktiv mit eingebunden sind. Zudem stehen die langfristigen Trends Digitalisierung, Energie- und Verkehrswende, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel im Fokus. Der Startschuss für das Vorhaben fiel im Juni im Büssumer Watt'n Hus. Büssums Bürgermeister Hans-Jürgen Lütje freut sich auf die Zusammenarbeit: „Der Büssumer Hafen hat sich, wie der Ort auch, in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Ich freue mich darüber, dass wir die Zusammenarbeit mit der egw in der bewährten Form fortsetzen können.“

Bereits 2019 wurde für den Ortskern Büssums ein solches Konzept entwickelt, worin der Hafen jedoch weitestgehend ausgeklammert wurde. Aufgrund sich überschneidender Funktionen der beiden Teilräume wird der Blickwinkel nun noch um den fehlenden Teil erweitert und so eine nachhaltige Bewirtschaftung möglich.

## „Hier ist Neues möglich“: AktivRegion Steinburg beschließt Strategie

Steinburg macht sich fit für die Zukunft: Bei der turnusmäßigen Mitgliederversammlung der AktivRegion Steinburg wurde die Endfassung der Integrierten Entwicklungsstrategie (IES) für die Förderperiode 2023–2027 vorgestellt und beschlossen. Die Strategie wurde sorgfältig vorbereitet und basiert auf zahlreichen Gesprächen, Interviews, Events und auch auf der Online-Beteiligung der Bevölkerung. So soll der große Erfolg aus den Vorjahren fortgeführt werden, denn in der laufenden Förderperiode wurden fast hundert kleine und große Projekte finanziell unterstützt.

Unter dem Motto „Hier ist Neues möglich“ möchte die AktivRegion zukünftig Vorhaben unterstützen, die Ortskerne und die Grundversorgung im ländlichen Raum stärken, den Klimaschutz und kleine Betriebe bei ihren Anpassungsprozessen fördern und neue Land- und Naturerlebnisse schaffen. „Dieses umfangreiche Dokument ist die Voraussetzung, dass wir vom Land Schleswig-Holstein als AktivRegion anerkannt werden und auch die nächsten Jahre bis

2027 EU-Fördermittel in die Region holen können“, erläutert der Vorsitzende der AktivRegion Dr. Reinhold Wenzlaff. Sein Stellvertreter Manfred Schmiade ergänzt: „Das war eine Menge Arbeit im letzten halben Jahr. Wir hoffen, auch in den nächsten Jahren so erfolgreich wirken zu können.“



Organisieren die Arbeit der AktivRegion Steinburg: Manfred Schmiade, Dr. Reinhold Wenzlaff für den Vorstand, Christian Holst (egw:wirtschaftsförderung) und Olaf Prüß (RegionNord) für das Management der AktivRegion Steinburg (v. l.).

Bei der „AktivRegion“ ziehen Privatpersonen, die öffentliche Hand, kulturelle Einrichtungen und auch die Wirtschaft seit 2002 an einem Strang. Rund 470.000 Euro erhält sie jährlich dafür von der Europäischen Union. Überregional bedeutende und modellhafte Projekte im Bereich der Basisdienstleistungen im ländlichen Raum können über einen landeseigenen Wettbewerb gefördert werden.

## Germanys Green Energy Valley: Energieküste auf der Hannover Messe 2022

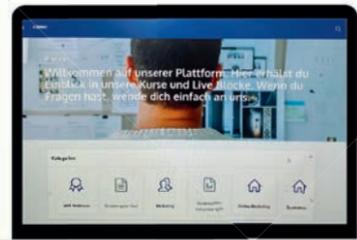
Die Besucher der Hannover Messe – zu denen auch Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck zählte – konnten Ende Mai live erleben, wie die Regionen der „Energieküste“ schon heute eine klimafreundliche und starke Zukunft realisieren. Die Partner stellten dort ihre Projekte aus den Bereichen Speicher- und Batterietechnologie, Wasserstoff, Flüssiggas sowie Windenergie und Strom vor. Ein weiteres Highlight des Messeauftritts war eine Talkrunde mit erfolgreichen Vertretern der für Pioniergeist bekannten Region, die nachhaltige Inspirationen für die rasche Energiewende gab.

Zur Bündelung ihres Know-hows gründeten die Kreise Nordfriesland, Dithmarschen, Steinburg und Pinneberg die Dachmarke und Plattform „Energieküste“. Das klare Ziel sind die Stärkung der vorhandenen Wirtschaft, die Ansiedelung neuer Unternehmen und Fachkräfte sowie die Schaffung eines prägnanten Images für den Wirtschaftsstandort.



Scannen Sie den Code, um sich eine Zusammenfassung des Events anzuschauen:





## Neue digitale Plattform: Umfassendes Info-Angebot für Gründungsinteressierte

Insbesondere durch die letzten von der Pandemie geprägten Jahre haben digitale Angebote ein verstärktes Interesse erfahren. Auch das Centrum für Angewandte Technologien (CAT) hat mit dem Projekt Existenzgründung Westküste sein Angebot in diesem Bereich massiv weiterentwickelt und ausgebaut.

So bietet das Team regelmäßige Webinare sowie eine Kombination aus Videoaufzeichnungen und Live-Modulen an. Alle Inhalte sind auf der neuen digitalen Lernplattform verfügbar. Ebenso sind hier Arbeitsunterlagen und eine umfangreiche Linksammlung abrufbar. Das Portfolio umfasst kleine, fachspezifische Lerneinheiten mit einer Länge von 10 bis 30 Minuten. Die zugehörigen Unterlagen können im eigenen Tempo bearbeitet werden.

Im nächsten Schritt soll der aktuell sehr populäre Gamification-Ansatz mitintegriert werden, sodass die Wissensvermittlung durch spielerische Elemente noch attraktiver und abwechslungsreicher gestaltet werden kann.

## Arbeitsorte – neu gedacht: Coworking-Spaces im CAT

Sowohl im CAT Meldorf als auch im mariCUBE in Büsum finden Gegründete attraktive Coworking-Spaces, die eine moderne Einrichtung sowie allen technischen Komfort bieten. Kreatives und produktives Arbeiten wird hier so einfach und flexibel wie noch nie. Zusätzlich zu den Büroplätzen gibt es an beiden Standorten eine Lounge-Ecke – der ideale Ort für eine kleine Pause oder ungezwungene Gespräche.

Zudem ist geplant, den Mietern noch in diesem Jahr die technische Infrastruktur für Podcast- und Videoaufnahmen zur Verfügung zu stellen.

### Coworking-Space mieten

Neugierig geworden?  
Eine Anmietung ist flexibel und kurzfristig möglich, Voraussetzung ist jedoch die Berechtigung zum Vorsteuerabzug.

Weitere Infos und Buchung:  
<https://cat-meldorf.de/>  
<https://maricube.de/>



## Projekt „Restart“ am Meldorfer CAT: Unterstützung für Soloselbstständige und Kleinunternehmen

Die vergangenen Monate waren für viele Unternehmen nicht leicht, doch insbesondere Soloselbstständige und Kleinunternehmen wurden von den Auswirkungen der Pandemie oder durch Lieferengpässe schwer getroffen. Trotz staatlicher Hilfen ist die Lage bei vielen Unternehmern prekär, zahlreiche Existenzen sind bedroht.

Um ihnen zu helfen, wurde am CAT in Meldorf das Beratungsangebot Restart ins Leben gerufen, es ist Teil des Projekts „Existenzgründung Westküste“. Projektleiterin Stefanie Hein erklärt die Zielsetzung und Ansatzpunkte: „Kleinen und Kleinunternehmen fehlt oftmals ein externer Gesprächspartner, um sich über die Zukunftsausrichtung des Unternehmens, strategische Themen oder auch innerbetriebliche Prozesse und Kostenstrukturen auszutauschen. Genau hier setzt das Projekt an. Es wird geschaut, wie es mit dem jeweiligen Geschäftsmodell weitergehen kann“, erläutert Stefanie Hein.

### Voraussetzungen und Ablauf der Beratung

Um vielen Kandidaten die Teilnahme zu ermöglichen, ist diese kostenfrei und setzt keine aufwändigen Anträge voraus. Das Angebot können Unternehmen und Selbstständige aus Dithmarschen oder Steinburg in Anspruch nehmen, die vor der Pandemie gegründet wurden und nun Beratungsbedarf haben, um ihr Unternehmen zukunftsfähig auszurichten. Weitere Details erfahren Interessenten in einem ersten Kontaktgespräch.

Der weitere Ablauf auf einen Blick:

- ◆ Bestandsaufnahme und Vermittlung einer Unternehmensberatung
- ◆ Definition konkreter Ziele und Umsetzung der Maßnahmen
- ◆ fachliche Begleitung in vertraulichen Einzelgesprächen

Die fachliche Begleitung findet in vertraulichen Einzelberatungsgesprächen und stets auf Augenhöhe statt. Dabei kommt alles auf den Tisch, um die Weichen für eine profitable Zukunft zu stellen – das umfasst auch eine Überprüfung des Geschäftsmodells und der internen Strukturen sowie die Suche nach neuen Kunden. Die Ziele können vielseitig sein und von einer Kostenoptimierung bis hin zur kompletten Neuausrichtung des Unternehmens reichen.

Im Angebot enthalten sind mehrere Einzelberatungs- und Coachingtermine sowie Online-Workshops. Die Begleitung dauert etwa vier Monate. CAT-Geschäftsführerin Martina Hummel-Manzau betont die Möglichkeiten, die aus solchen Situationen erwachsen können: „Vielfach birgt eine solche Krise auch die Chance, das Geschäftsmodell zu modernisieren und einen Neustart zu wagen. In diesen Fällen unterstützt die Wirtschaftsförderung die Bemühungen der kleinen und kleinsten Unternehmen.“

Das Projekt wird vom Landesprogramm Arbeit des Landes Schleswig-Holstein aus Mitteln der Aufbauhilfe REACT-EU im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.



Das CAT-Team unterstützt mit Restart Soloselbstständige und Kleinunternehmen bei der Zukunftsausrichtung des Unternehmens (Foto: CAT).

### Jetzt aber schnell!

Das Programm läuft nur noch bis Mitte 2023. Da die Begleitung rund vier bis fünf Monate dauert, ist ein Einstieg maximal bis Anfang Februar 2023 möglich. Doch keine Sorge: Für die Teilnahme am Programm sind keine aufwändigen Anträge nötig, sodass ein schneller Start machbar ist.



### Ansprechpartnerin

**Stefanie Hein**

Marschstraße 30a  
25704 Meldorf

Tel. +49 4832 996-100  
Mail: [info@cat-meldorf.de](mailto:info@cat-meldorf.de)



# Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein

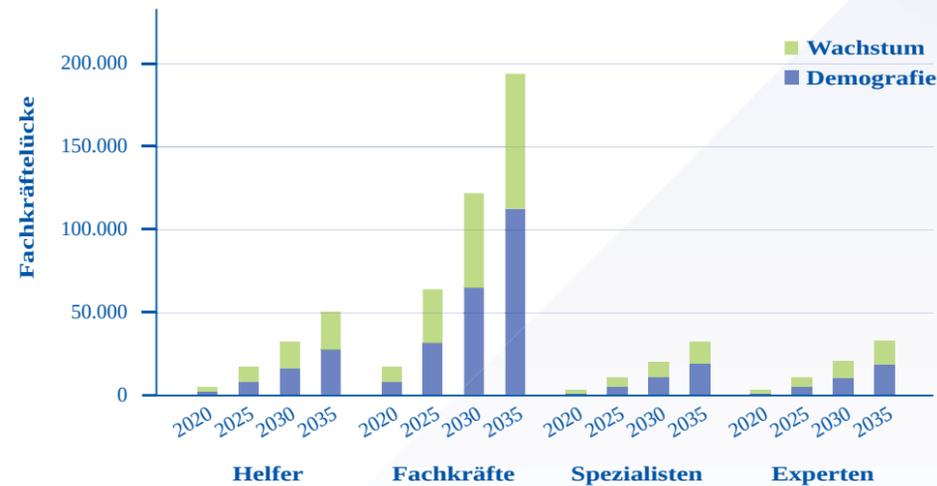
Stellen Sie sich vor, es gibt freie Arbeitsplätze – und keiner kann sie besetzen. So unwahrscheinlich ist dieses Szenario leider nicht, denn schon jetzt haben viele Unternehmen massive Probleme, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen oder vakante Stellen zu besetzen. Bis 2035 wird sich das Problem für Schleswig-Holstein weiter verschärfen, wie aktuelle Untersuchungen zeigen.

Als grundlegend gilt der Renteneintritt der sogenannten Babyboomer. Diese geburtenstarken Jahrgänge beenden in den kommenden 13 Jahren altersbedingt ihre Erwerbstätigkeit und die nachrückenden Alterskohorten werden den Abgang der Babyboomer-Generation nicht kompensieren können. Allein die daraus resultierende Lücke ist immens und beläuft sich Schätzungen zufolge in 13 Jahren auf rund 180.000 Arbeitskräfte. In anderen Worten: Etwa 13 % der Stellen könnten dann nicht mehr besetzt werden.

Abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung ergibt sich zudem eine wachstumsbedingte Diskrepanz bei der Erwerbspersonenzahl. Bei konstantem Wachstum wird diese auf ca. 132.000 geschätzt, sodass insgesamt von rund 300.000 fehlenden Arbeitskräften im Jahr 2035 ausgegangen werden kann.

Je nach Wirtschaftszweig wird der Fachkräftemangel unterschiedlich stark sein. Vor großen Herausforderungen stehen dabei die Bereiche der Sozial- und Gesundheitsberufe. Doch das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass in nahezu allen Wirtschaftszweigen geeignete Erwerbstätige fehlen werden.

## Bedingte Fachkräftelücke nach Qualifikation im Basisszenario



## Die zehn Berufsgruppen mit der größten demografiebedingten Fachkräftelücke im Jahr 2035



### Die Lücke schließen – welche Möglichkeiten gibt es?

Die gute Nachricht ist: Mit einer Kombination aus geeigneten Maßnahmen können die Auswirkungen dieser demografischen und wachstumsbedingten Entwicklung auf den Arbeitsmarkt verringert werden. Hierzu zählen etwa:

- ▶ ungenutzte Potenziale des Arbeitsmarkts mit Qualifizierungsmaßnahmen und neuen Beschäftigungsmodellen heben
- ▶ Digitalisierung und Automatisierungspotenziale ausschöpfen und zukünftige Entwicklungen der Berufsbilder berücksichtigen (siehe Tipp)
- ▶ Ausweitung der Lebensarbeitszeit

Experten weisen jedoch darauf hin, dass die Lücke nur durch mehrere Maßnahmen bedeutend verringert oder in Gänze geschlossen werden kann.

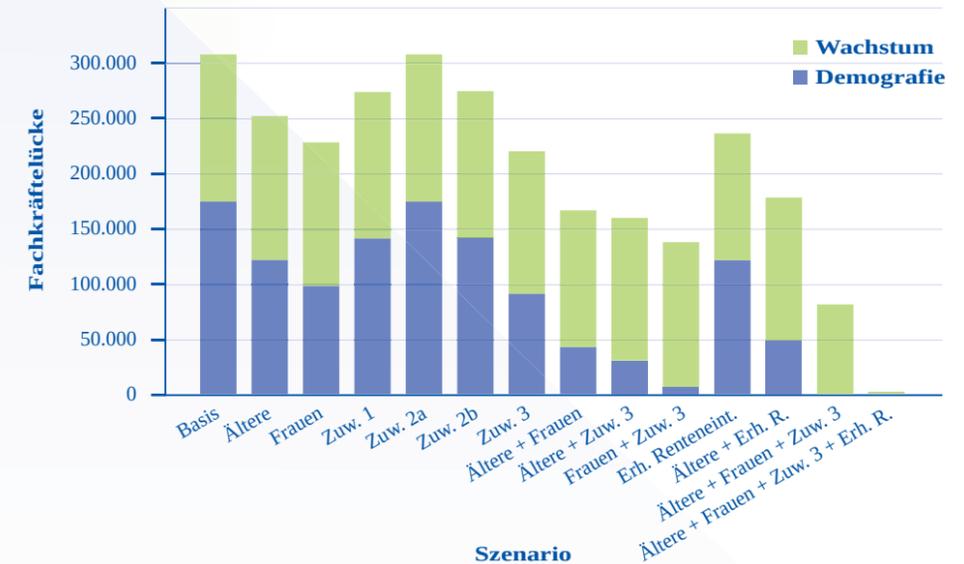
### TIPP:

**Wie werden digitale Technologien Ihren Job verändern?**  
Der Job-Futuromat bietet für viele Berufe eine Übersicht, wie stark sie durch die Digitalisierung beeinflusst werden: [www.job-futuromat.iab.de](http://www.job-futuromat.iab.de)

### Ein kleiner Funke Hoffnung?

Zugegeben: Die Aussichten sind düster. Doch gerade deshalb müssen Wirtschaft und Politik jetzt gegensteuern. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 bzw. 70 Jahre und die gezielte Einbindung älterer Erwerbspersonen sind ebenso zu prüfen wie die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung. Ergänzt durch gezielte Zuwanderung besteht die Möglichkeit, diese klaffende Lücke zu schließen.\*

## Bedingte Fachkräftelücke aller Szenarien im Jahr 2035



Gekommen, um zu bleiben

## Fachkräftesicherung an der Westküste

Um dem Fachkräftemangel begegnen zu können, gilt es nicht nur attraktive Arbeitsplätze für neue Mitarbeiter zu schaffen. Ebenso hat die Mitarbeiterbindung oberste Priorität. Beides geht Hand in Hand, denn wer qualifiziertes Personal anwerben und halten möchte, muss langfristige Perspektiven bieten.

### Wissen ist Zukunft: Weiterbildung

Qualifizierte Fachkräfte sind essenziell, um die Schaffenskraft im Unternehmen langfristig zu sichern. Und wer mit den aktuellen technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Schritt halten möchte, muss sich stetig weiterbilden. Gleichzeitig eröffnen entsprechende Angebote neue Perspektiven und Karrierewege für Mitarbeiter – ein wesentlicher Faktor für erfolgreiches Personalmarketing.

Im Rahmen unserer Beratung informieren wir Interessierte selbstverständlich über die verschiedenen Förderinstrumente wie beispielsweise:

- ◆ Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein
- ◆ Aufstiegs-BAföG
- ◆ Förderprogramme der Arbeitsagentur

Die Weiterbildungsberatung wird in Schleswig-Holstein öffentlich gefördert. Die egw nimmt am Projekt „Beraternetzwerk Weiterbildung“ teil, das aus Landesmitteln des Förderprogramms Wirtschaft und durch Eigenmittel der Projektträger finanziert wird. Es läuft zunächst bis Dezember 2024.

### Über den Weiterbildungsbonus Pro:

Mit dieser Maßnahme können Kosten für Seminare der beruflichen Weiterbildung gefördert werden. Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 90 % der zuwendungsfähigen Seminarkosten, maximal jedoch 1.500 Euro der Gesamtmaßnahme. Anträge können sowohl Arbeitnehmer und Auszubildende als auch Inhaber, Kleinstunternehmer und Freiberufler einreichen.

**Wichtig zu wissen:** Die Weiterbildungsmaßnahme muss vor dem 30.06.2023 abgeschlossen sein. Je nach Verfügbarkeit des Budgets kann die Förderung aber auch schon früher beendet werden.



### Frau? Genau! Das Potenzial weiblicher Arbeitnehmerinnen

Sie sind top ausgebildet, bestens qualifiziert, motiviert – und arbeiten trotzdem zumeist in Teilzeit, Minijobs oder übernehmen vorwiegend Familienaufgaben. Um dem Fachkräftemangel nachhaltig begegnen zu können, ist es daher essenziell, Frauen als Arbeitnehmerinnen stärker zu berücksichtigen und verstärkt auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Die Beratungsstelle FRAU & BERUF unterstützt Frauen bei der Neu- und Umorientierung sowie der beruflichen Bildung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Vorausschauen, vorangehen: Unternehmensentwicklung

Attraktive Arbeitsplätze zu schaffen ist leichter gesagt als getan. Doch insbesondere im Zuge der Unternehmensentwicklung können auch auf diesem Gebiet riesige Chancen erwachsen. Ganz gleich, ob Neuan- oder Umsiedelung, Erweiterung oder Umstrukturierung: Nachhaltiges Wachstum steht für Innovationsgeist, unternehmerische Gesundheit und langfristige Perspektiven. Die Experten der egw beraten Interessierte gerne und vielseitig, stellen Verbindungen zu Politik, Verwaltung und der Wirtschaft her und liefern wertvolle Impulse. Mit diesem Angebot richtet sich das Team sowohl an KMU als auch an Konzerne.

### Über das Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG ist alters-, einkommens- sowie vermögensunabhängig und ermöglicht die Finanzierung von Fortbildungen, die auf öffentlich-rechtliche Prüfungen vorbereiten. Zur Auswahl stehen mehr als 700 Fortbildungslehrgänge.



### Ansprechpartner für Themen der Unternehmens- entwicklung:

**Christian Holst**  
Tel. +49 4821 403028-1  
holst@eg-westholstein.de

**Jörg-Peter Neumann**  
Tel. +49 481 683769-22  
neumann@eg-westholstein.de

### Ansprechpartnerinnen

**FRAU & BERUF:**  
**Astrid Gruber**  
Tel. +49 481 78700-19  
gruber@eg-westholstein.de

Kreis Steinburg  
**Nana Wendt**  
Tel. +49 4821 403028-54  
wendt@eg-westholstein.de

### Ansprechpartner Weiterbildung:

Kreis Steinburg, Kreis Dithmarschen  
und Kreis Pinneberg  
**Jürgen Hansen**  
Tel. +49 4821 403028-4  
hansen@eg-westholstein.de



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



Schleswig-Holstein  
Der echte Norden



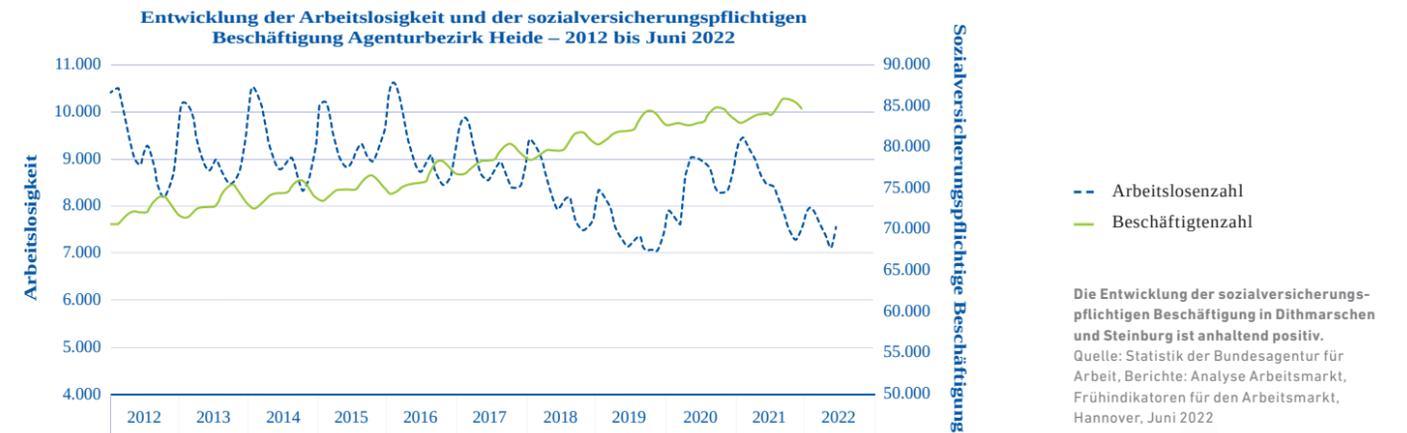
Gastbeitrag von Ronald Geist, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Heide (zust. für Dithmarschen und Steinburg, ca. 120 Mitarbeiter)

## Der Arbeitsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel und wird permanent durch Gesellschaft, Wirtschaft und Politik beeinflusst. Gegenwärtig wird unsere Bewertung sehr stark durch die aktuellen Krisensituationen, wie den Krieg in der Ukraine und dessen Folgen der Migration flüchtender Menschen, oder die Auswirkungen auf die Versorgungssituation mit Energieträgern, Bau- und Rohstoffen sowie Nahrungsmitteln beeinflusst. Zudem ist auch die Entwicklung der COVID-19-Pandemie in den kälteren Monaten wenig absehbar. Diese verschiedenen Aspekte entziehen sich einer konkretisierenden Prognose und müssen hier ausgeblendet werden, um einen Blick auf die längerfristigen und stabilen Entwicklungstendenzen nicht zu überlagern. Überregional, wie auch in bemerkenswerter Weise regional in Dithmarschen und Steinburg, formieren der „demografische Wandel“, die „Digitalisierung“ und „Dekarbonisierung“ den Arbeitsmarkt neu. Die Zeiten der Massenarbeitslosigkeit verblissen immer mehr zu Bildern aus den letzten Jahrzehnten der „alten“ Bundesrepublik, der Wendezeit und der frühen Millenniumsjahre.

Dies ist auch regional an zwei Indikatoren klar zu erkennen: Die Entwicklung der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** ist in unseren beiden Kreisen sehr positiv. Sie ist deutlich von ca. 70.500 Personen (im Januar 2012) auf aktuell 84.683 (im Dezember 2021 und damit der letzte verfügbare Datenstand) gestiegen. Umgekehrt sank die Zahl arbeitsloser Menschen von ca. 10.400 (im Januar 2012) auf 7.573 (im Juni 2022) – trotz der zwischenzeitlich eingetretenen Flüchtlingsströme in den Jahren ab 2015, der Pandemiesituation und der aktuellen Auswirkungen aus dem Krieg in der Ukraine.

Nochmals zur Einordnung: Dithmarschen und Steinburg sind weiterhin zwei Kreise, die aufgrund der regionalen Lage eine in Schleswig-Holstein vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit aufweisen; die Entwicklung in den letzten Jahren ist aber – ebenfalls im Vergleich – sehr erfreulich. Im Mai 2022 betrug die **Arbeitslosenquote** im Agenturbezirk 5,0 % und lag damit ungefähr im Bundesdurchschnitt.



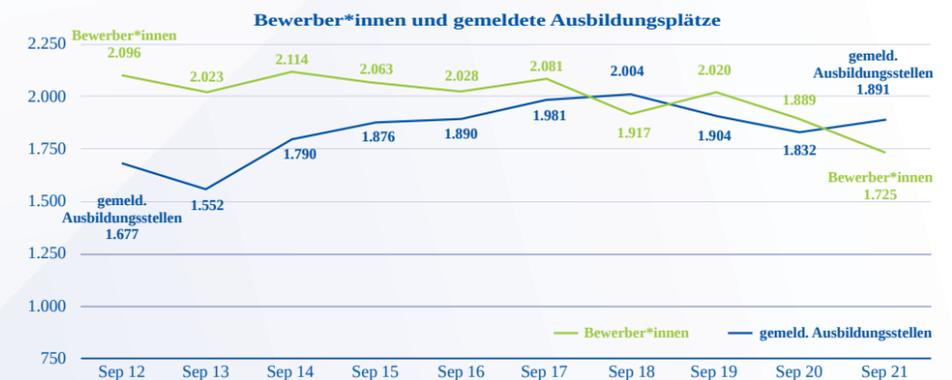
Was wir sehen, ist eine sehr **stabile und langfristige Entwicklung**, die mittlerweile immer häufiger dazu führt, dass gemeldete Stellen zeitnah kaum besetzt werden können. Der reine Arbeitgebermarkt der Vergangenheit dreht sich; das rare Gut wird immer mehr die gut ausgebildete Arbeitskraft. Das Thema **Fachkräftebedarf und -mangel** ist nicht nur bei den Unternehmen, die Arbeitskräfte suchen, sondern auch bei der Agentur für Arbeit sehr präsent. Neben der langfristig sehr positiven wirtschaftlichen Entwicklung des letzten Jahrzehnts trägt bereits jetzt (und zukünftig sogar noch deutlich stärker) die demografische Entwicklung zu diesem Gesamtbild bei. Und wir befinden uns aktuell mitten in diesem Veränderungsprozess ...

Um die Thematik einzuordnen und die massive Entwicklung beschreibbar zu machen, erhebt die Bundesagentur unterschiedliche Daten.

So hat sich beispielsweise die Zeit von einer Stellenmeldung bis zur Abmeldung und Besetzung der Stelle – die sogenannte „**Vakanzeit**“ – in den Jahren zwischen 2012 und 2021 von 71 auf 128 Tage erhöht (jeweils Jahresdurchschnittswerte bezogen auf alle Stellen).

Darüber hinaus werten wir mit der **Bewerber-Stellen-Relation** aus, wie sich das Verhältnis arbeitslos gemeldeter Personen zu einer bestimmten Stelle verhält. Wenn dieses Verhältnis einen Wert von 2:1 unterschreitet, können wir von einer Bewerbermangelsituation ausgehen (nicht jeder Bewerber passt auf jede Stelle; so muss z. B. auch der Arbeitsort erreichbar sein). Ein Beispiel, das hier die Problematik aufzeigt: Für die Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe beschreibt die aktuelle Bewerber-Stellen-Relation mit 1,1 einen expliziten Bewerbermangel.

Ähnlich verhält es sich am **Ausbildungsmarkt** im Verhältnis von angebotenen Ausbildungsstellen zu den Bewerberinnen und Bewerbern. In einer längerfristigen Entwicklung werden hier gegenläufige Tendenzen sichtbar: Sinkende Bewerberzahlen treffen auf stetig ansteigende Ausbildungsangebote. Derzeit kommen rein rechnerisch auf jede gemeldete Ausbildungsstelle 0,7 Bewerber.



Mittlerweile übersteigt die Anzahl an Ausbildungsstellen die der Bewerberinnen und Bewerber. Trotz dieser schwierigen Lage ist die Ausbildungsbereitschaft bei den hiesigen Unternehmen ungebrochen groß. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, der Ausbildungsmarkt

Diese grundsätzlichen Erkenntnisse sind sicherlich nicht neu und illustrieren die Erfahrungen der Unternehmen, gewinnen aber auch durch die hinterlegten statistischen Erkenntnisse nochmals zusätzliche Überzeugungskraft. Die Jahre einer schnellen und reibungslosen Akquisition neuer Arbeitskräfte gehören weitgehend der Vergangenheit an. Es ist zunehmend wichtig geworden, **alle Wege der Personalgewinnung** zu nutzen und perspektivisch freiwerdende Stellen mit einer mittelfristigen Personalplanung zu hinterlegen.

Zurück zum Thema **Ausbildung**: Die Ausbildungsbereitschaft bei den Unternehmen ist in unseren beiden Kreisen ungebrochen groß; tatsächlich werden in Dithmarschen und Steinburg bundesweit regelmäßig Höchstwerte erzielt. Die Unternehmen in Steinburg und Dithmarschen nutzen diese Chance der Sicherung der eigenen Zukunftsfähigkeit intensiv. Das ist eine sehr gute Ausgangssituation, die hilft, junge Menschen an der Westküste zu halten.

Allerdings – auch das ist leider eine sehr stabile Situation – wandern viele junge Menschen nach der Ausbildung in andere Kreise und Städte ab.

Nicht nur bei jungen Menschen ist das ein Thema, sondern es findet sich auch beim **Wanderungssaldo** aller Erwerbspersonen wieder. Aus Dithmarschen und Steinburg pendeln viele Menschen für ihre Arbeit in andere Regionen. Hier ist insbesondere in Steinburg der „Ruf der Metropole“ bzw. die At-

traktivität des „Hamburger Speckgürtels“ sehr zu spüren. Für das Jahr 2021 (aktuellster Wert) betrug der Überschuss von Auspendlern gegenüber den Einpendlern in Dithmarschen 6.205 Personen und in Steinburg sogar 11.629 Menschen.

In der Summe bietet diese langfristige Entwicklung für arbeitsuchende Menschen deutlich bessere Perspektiven, stellt Unternehmen und die Gesellschaft aber auch vor große Herausforderungen. Dabei wird es nicht den einen Lösungsansatz geben, sondern wir werden von unterschiedlichen Seiten die Thematik angehen müssen.

**Global betrachtet** werden in den nächsten Jahren die bereits eingangs erwähnten Trends und Entwicklungen „demografischer Wandel“, „Digitalisierung“ und „Dekarbonisierung“ noch weiter an Relevanz gewinnen.

Wie aber – und das ist für uns die unmittelbare Frage – können wir in Dithmarschen und Steinburg konkret auf die Situation des Fachkräftebedarfs in unserer Region reagieren? Hierzu ein kurzer **Überblick auf einige Handlungsfelder**, in denen wir hier gemeinsam aktiv werden können:

1

#### **Gewinnung von Nachwuchskräften**

Es bleibt sehr wichtig, die hohe Ausbildungsbereitschaft in den Unternehmen aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus haben wir durch den Ausfall in den letzten beiden Pandemiejahren unmittelbar erlebt, wie wichtig die berufsorientierenden Angebote, wie z. B. Berufsmessen, und direkte Ansprachen der Schülerinnen und Schüler sind. Zudem gilt es hier, die betriebliche/duale Berufsausbildung auch in Konkurrenz zu immer längeren Schullaufbahnen und formal noch höherwertigen Bildungsabschlüssen gut zu positionieren sowie die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung in der Region zu halten. Besonders gefragt sind hier die Schulen, die Berufsberatung, die Jugendberufsagentur und – in der Beteiligung an Messen und am Angebot an Praktikumsplätzen – die Unternehmen.

2

#### **Qualifizierung von arbeitslos gemeldeten Personen**

Neben der Darstellung der Knappheit an geeigneten Fachkräften dürfen wir nicht außer Acht lassen, dass es weiterhin immer noch (zu) viele arbeitslose Menschen gibt, die den Weg in die Betriebe anstreben. Häufig stehen einer unmittelbaren Arbeitsaufnahme Qualifizierungsbedarfe entgegen. Aufgabe der Agentur für Arbeit und der Jobcenter ist hier die Unterstützung der Anpassung der Kenntnisse. In den letzten Jahren hat die Agentur hier einen besonderen Arbeitsschwerpunkt gesetzt und sich – auch im überregionalen Vergleich – inhaltlich und finanziell stark engagiert.

3

#### **Qualifizierung von Beschäftigten**

Qualifikationsbedarfe entstehen auch bei Beschäftigten in den Unternehmen, insbesondere mit Blick auf die Transformation einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Es können finanzielle Fördermöglichkeiten genutzt werden, die zwischen den Betrieben und den Beratungsfachkräften des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur und der Jobcenter besprochen werden. Zusätzlich informiert die egw die Unternehmensleitungen über Fördermöglichkeiten.

4

#### **Gezielte Einwanderung von Fachkräften**

Im Frühjahr 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft, das eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachpersonal regelt und sich damit in der Ausrichtung von der humanitären Zuwanderung und Asylumigration unterscheidet. Leider fiel der Zeitpunkt dieser Regelung mit dem Beginn der Corona-Pandemie zusammen, sodass die Umsetzung in der Praxis bislang noch nicht wirklich gelungen ist. Aber zu bestimmten Mangelberufen wurden bereits zwischenstaatliche Vereinbarungen einer fairen Migration abgeschlossen. Auch hier stehen die Beratungsfachkräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur und der Jobcenter den Betrieben für eine Beratung zur Verfügung.

5

#### **Innerbetriebliche Ansätze**

Neben der Gewinnung zusätzlichen Personals stellt sich für die Unternehmen die Aufgabe, die innerbetriebliche Situation so zu organisieren, dass vorhandene Personalressourcen besser genutzt werden, z. B. durch Neustrukturierung der Arbeitsabläufe (Welche Aufgaben müssen von Fachkräften wahrgenommen werden, was können auch Assistentenkräfte erledigen?). Wenn die Produktionsabläufe es zulassen, dann können diversifizierte Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Formate dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser einzubinden. Darüber hinaus kann das auch bei der Akquisition neuer Kräfte helfen und einen erweiterten Personenkreis ansprechen.

6

#### **Verbesserung der Kindesbetreuung / Erhöhung der Erwerbsneigung von Frauen**

In den letzten Jahren hat sich die Betreuungssituation von Eltern in Steinburg und Dithmarschen sehr deutlich verbessert. Gleichwohl bleibt es eine Aufgabe, die Betreuungssituation in der Regel von Frauen (die in der Praxis weiterhin ja überwiegend die Erziehungsaufgabe übernehmen) noch attraktiver zu gestalten, um diese oft sehr gut qualifizierten Personen für den Arbeitsmarkt gewinnen zu können. Idealerweise sollten die Zeiten der Kinderbetreuung mit den betrieblichen Bedarfen harmonisiert sein. Eine nicht einfache Aufgabe für die kommunalen Partner, die zudem auch in diesem Umfeld den Fachkräfteeingpass bei den Erzieherinnen und Erziehern unmittelbar spüren.

Lassen Sie uns abschließend noch einen kurzen Blick auf die nähere Zukunft an der Westküste werfen, die mit mehreren geplanten **Ansiedlungs- und Ausbauprojekten** in Bereich der „Green Energy“ oder im Mobilitätskontext in Heide, in Brunsbüttel und in Itzehoe eine große Chance für die Westküste andeutet. Es wird tatsächlich greifbar, dass wir von der strukturalarmen Region an der Unterelbe und der Westküste einen Schritt in Richtung der „Energieküste“ gehen können. Großartig und vor kurzer Zeit so noch nicht vorstellbar.

Kurzfristig allerdings wird sich bei einer großen Neuansiedlung das Thema des Fachkräftemangels nicht entschärfen, sondern auch innerhalb der Region zu einem Beschäftigungssog führen. Wenn sich die Überlegungen realisieren, dann sind wir allmählich auf dem Weg zu einer Vollbeschäftigung (auch wenn wir diesen Begriff noch nicht wirklich offensiv nutzen sollten). Und vielleicht gelingt es, die beiden Kreise Dithmarschen und Steinburg so attraktiv zu konnotieren, dass der Wanderungssaldo sich sogar umdreht und wir eine Zuwanderungsregion werden?!

Ronald Geist,  
Geschäftsführer  
der Agentur für Arbeit  
Heide



#### **Über den Autor**

Ronald Geist ist seit 2013 Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Heide. Diese ist zuständig für die beiden Landkreise Dithmarschen und Steinburg und verfügt über Dienststellen in Heide, Meldorf, Brunsbüttel und Itzehoe. Aktuell zählt die Heider Arbeitsagentur ca. 120 Beschäftigte. Zuvor hatte er unterschiedliche (Führungs-)Positionen im Personal- und Vermittlungsbereich in Hamburg, Stralsund, Elmshorn und Kiel inne.

Ronald Geist ist verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und macht in seiner Freizeit gerne Musik (Gitarre und Gesang).



# „Frauen müssten präsenter und nachhaltiger als Fachkräfte integriert werden!“

FRAU &  
BERUF

Ob Rückkehr nach einer familienbedingten Pause, berufliche Neu- oder Umorientierung: Astrid Gruber berät Frauen bei allen Anliegen rund um Ausbildung, Job und Karriere. Insbesondere im Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel rücken Arbeitnehmerinnen verstärkt in den Fokus. Mit welchen Herausforderungen Frauen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben und wodurch sich weibliche Fachkräfte auszeichnen, hat sie uns im Interview erzählt.

**Frauen sind heute besser ausgebildet und qualifizierter denn je. Trotzdem arbeiten viele in Teilzeit, und Führungspositionen werden häufig mit männlichen Kollegen besetzt. Woran liegt das?**

Drei Viertel der in Teilzeit beschäftigten Frauen tun dies nach eigenen Angaben wegen der Betreuung von Kindern oder anderer persönlicher und familiärer Verpflichtungen, so belegen es auch immer wieder Untersuchungen verschiedener Institute. Da hat sich in den letzten 30 Jahren wenig verändert. Jede zweite Frau arbeitet in Deutschland in Teilzeit. Bei den Männern ist es knapp jeder Zehnte.

Die Gründe unterscheiden sich auch signifikant zwischen Mann und Frau. Die Zahl berufstätiger Frauen ist zwar in den letzten Jahren parallel zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der zunehmenden Flexibilität der Arbeitsbedingungen stark gestiegen, aber das geleistete Arbeitsvolumen hinkt dennoch hinterher.

Der Wunsch vieler Frauen, mehr zu arbeiten, bedeutet nicht automatisch den Sprung in die Vollzeitarbeit. Deutlich öfter ist es der Wunsch von Minijob, 15 oder 20 auf 30 Wochenstunden aufzustocken. Bei diesen Beratungsanliegen wird oft erkennbar, dass es hier persönliche, innerfamiliäre und finanzielle Erwägungen sind, Belastungsgrenzen und Wahlmöglichkeiten so auszuloten, dass das familiäre Gefüge nicht seine Balance verliert. Steuerliche Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting begünstigen zudem, dass der Elternteil mit dem geringeren Einkommen zugunsten der Familie beruflich zurücksteckt.

Von beruflichen Aufstiegsambitionen haben sich viele dieser Ratsuchenden zu diesem Zeitpunkt schon verabschiedet. Darüber hinaus ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen immer noch die Ausnahme, auch für männliche Kollegen, die sich das aus Gründen einer besseren Balance zwischen Arbeit und Privatleben vielleicht gern wünschten.

Die Aspekte, die verhindern, dass Frauen grundsätzlich, egal ob Vollzeit oder Teilzeit, der Sprung in die Führungsetage schwerer

gelingt und ihre männlichen Kollegen da präsenter sind, ist vielschichtig und mit einem Satz nicht zu beantworten.

**Viele Unternehmen haben schon heute Probleme, qualifizierte Mitarbeiter oder Auszubildende zu finden – der Fachkräftemangel wird dieses Problem weiter verschärfen. Welche Rolle spielen Frauen als Arbeitnehmerinnen in Hinblick darauf?**

Frauen müssten noch präsenter und nachhaltiger als Fachkräfte im Arbeitsmarkt integriert werden. Ihre Erwerbsquote ist in den letzten Jahren zwar kontinuierlich gestiegen und befindet sich mittlerweile auf skandinavischem Niveau, was jahrelang als Maßstab galt. Aber zwei Drittel dieser Frauen, überwiegend Mütter, arbeiten aus familiären Gründen in Teilzeit oder verabschieden sich bis auf Weiteres ganz aus dem Berufsleben, unter anderem auch, weil eine attraktive Teilzeitarbeitsstelle fehlt. Dem Arbeitsmarkt gehen so qualifiziertes Personal und eine wertvolle Ressource verloren. Politik und Wirtschaft sind hier gleichermaßen gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die beruflichen Wege offenzuhalten, sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit.

**Worauf legen Frauen Wert bei der Arbeitgeberwahl?**

Für sie spielen die „weichen“ Kriterien eine große Rolle. Ihnen ist ein gutes zwischenmenschliches Verhältnis am Arbeitsplatz sehr wichtig: das kollegiale Miteinander, ein allgemein gutes Betriebsklima mit Wertschätzung und Anerkennung. Auch flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote und ein attraktives Gehalt machen einen guten Job aus – für Frauen und Männer gleichermaßen.

Individuelle Arbeitszeiten, die eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatem ermöglichen, spielen mit zunehmendem Alter eine immer größere Rolle.

Für Frauen, die ihren Lebensunterhalt allein bestreiten, ist eine gerechte, angemessene Bezahlung existenziell. Und natürlich wirken Unternehmen, die Frauen gezielt fördern und z. B. eine hohe Anzahl von weiblichen Führungskräften haben, oftmals „sympathischer“.

**Noch immer hält sich der Mythos, junge Eltern fehlten häufiger bei der Arbeit und seien abgelenkt. Doch das Gegenteil ist der Fall. Welche Vorteile bringen insbesondere junge Mütter als Arbeitnehmerinnen mit?**

Das erinnert mich an ein Beratungsgespräch mit einer jungen Frau, die sich nach der Elternzeit auf ein bevorstehendes Vorstellungsgespräch vorbereiten wollte. Sie hatte die Befürchtung, auf ihr kleines Kind und mögliche Fehlzeiten, Krankheit und eventuelle Probleme bei der Kinderbetreuung angesprochen zu werden. Die fiktive Frage „Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“ stand im Raum, und sie wusste nicht, wie sie darauf am klügsten antworten sollte. Am Ende unseres Beratungsgesprächs hatte sie eine Reihe von persönlichen Stärken auf ihrem Notizblock zusammengetragen: Organisationstalent, Stressresistenz, Kreativität, Umstellungsfähigkeit, Improvisationstalent, Ausdauer, Geduld, Zuverlässigkeit, Anpassungsvermögen, Flexibilität, Teamfähigkeit. Stärken, die sie persönlich als Mutter auszeichnen.

Natürlich ist klar, dass nicht jede Frau als Mutter all diese Eigenschaften in sich vereint. Und natürlich haben Mütter auch Schwächen und, selbstverständlich kann ein krankes Kind auch eine Belastung für das Unternehmen sein, in dem die Mutter arbeitet. Dennoch kann es ein Gewinn sein, eine fachlich perfekt ins Unternehmen passende Frau zu beschäftigen, trotz der Tatsache, dass sie ab und zu mal aus familiären Gründen ausfallen könnte. Noch dazu teilen sich Vater und Mutter heute vermehrt die Betreuungszeit.

**Auch auf Arbeitgeberseite spielt die Familienfreundlichkeit zunehmend eine Rolle. Wie können Betriebe, vor allem KMU, attraktiver für junge Familien werden?**

Puh, das Thema Familienfreundlichkeit auf Arbeitgeberseite begleitet mich schon seit über 20 Jahren. Bei Beginn meiner Tätigkeit als Beraterin bei FRAU & BERUF 2003 gab es sogar ein Projekt mit dem wegweisenden Namen „Chefsache Familie“.



Schon damals ging es um Mitarbeiterbindung und Maßnahmen, dem drohenden Fachkräftemangel vorausschauend zu begegnen. Ziel war es unter anderem KMU über familienfreundliche Maßnahmen zu informieren und zu unterstützen. Was damit gemeint ist, ist längst bekannt, dazu gibt es unzählige Studien, Befragungen, Handanweisungen, Audits etc.

Ebenfalls damals ging es nicht nur um junge Familien, sondern ganz allgemein darum, Arbeit so zu gestalten, dass es allen Mitarbeitenden eines Betriebs möglich ist, Anforderungen innerhalb und außerhalb des Berufs unter einen Hut zu bekommen.

Es geht nicht nur beispielsweise um Arbeitszeitmodelle, sondern um ganz individuelle, konkrete Unterstützungsmaßnahmen und ein grundlegendes Verständnis dafür, dass die Mitarbeiter auch ein Leben außerhalb des Betriebs führen. Der Schlüssel dazu heißt Kommunikation – miteinander, nach innen und außen. Und wenn das im Arbeitsalltag auch tatsächlich gelebt wird und nicht nur Lippenbekenntnis bleibt, dann kann man damit auch Personal binden und ist nach außen attraktiver für neue Fachkräfte.

Um es mal an einem Beispiel festzumachen: Von Müttern wird kurz nach der Geburt ihres Kindes verlangt, konkrete Termine für die Dauer ihrer Elternzeit zu melden, obwohl sie noch kein klares Bild über ihre Rückkehr haben und noch nicht einschätzen können, wie sie die komplett neue Lebenssituation für sich meistern können. Was dagegen selten passiert, dass sich beide Seiten, Arbeitgeber und Mütter offen über die weitere Berufswegplanung austauschen und individuelle Modelle erarbeiten. Die Bereitschaft dazu muss von beiden Seiten kommen.

Gerade die Generation Y – die sogenannten Millennials, die mit digitaler Technik aufgewachsen sind – ist dafür bekannt, hohe Anforderungen an den Arbeitgeber zu stellen. Dass der ihnen eine ausgeglichene Work-Life-Balance bieten kann, ist für sie von großer Bedeutung. Generell hat die Arbeit zwar einen hohen Stellenwert, dennoch nicht mehr oberste Priorität, wie es noch bei früheren Generationen war. Vor allem KMU haben es hier leichter, durch „kurze Wege“ aufgrund der Unternehmensgröße individuelle und schnelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem anzubieten.

Ihre Ansprechpartnerin zum Thema FRAU & BERUF:

Kreis Dithmarschen  
**Astrid Gruber**  
Tel. +49 481 78700-19  
E-Mail: gruber@eg-westholstein.de

Astrid Gruber  
Beraterin bei FRAU & BERUF



Gastbeitrag von Dr. Gerold Neumann, Geschäftsführer der vivevo energy GmbH

## Synthetisches Methanol: ein idealer Baustein in einer defossilisierten Energieversorgung

Die Entwicklung der modernen Industriegesellschaft wurde möglich durch die Nutzung preiswerter und gut verfügbarer Energieträger fossilen Ursprungs. Die damit einhergehende Freisetzung von CO<sub>2</sub> hat jedoch zu Veränderungen des Klimas geführt und erzwingt einen radikalen Schwenk hin zu einer defossilisierten Energieerzeugung und Industrieproduktion. Zentral dafür ist die Herstellung von elektrischem Strom auf Basis klimaneutraler Technologien wie Windkraft bzw. Photovoltaik. Darüber hinaus werden weiterhin flüssige (Ersatz von Erdöl) bzw. gasförmige (Ersatz von Erdgas) Energieträger erforderlich sein, die in großen Mengen speicherbar und mit bestehenden Lager- und Verteilinfrastrukturen kompatibel sind. Insbesondere die chemische Industrie kann nicht ohne kohlenwasserstoffhaltige Basischemikalien auskommen.

„Grüner“ Strom ermöglicht mittels Elektrolyse die Herstellung von „grünem“ Wasserstoff, der außer der direkten Nutzung als gasförmiger Energieträger auch in weitere Produkte überführt werden kann wie z. B. synthetisches Methanol, das als verflüssigtes Trägermolekül für grünen Wasserstoff dient.

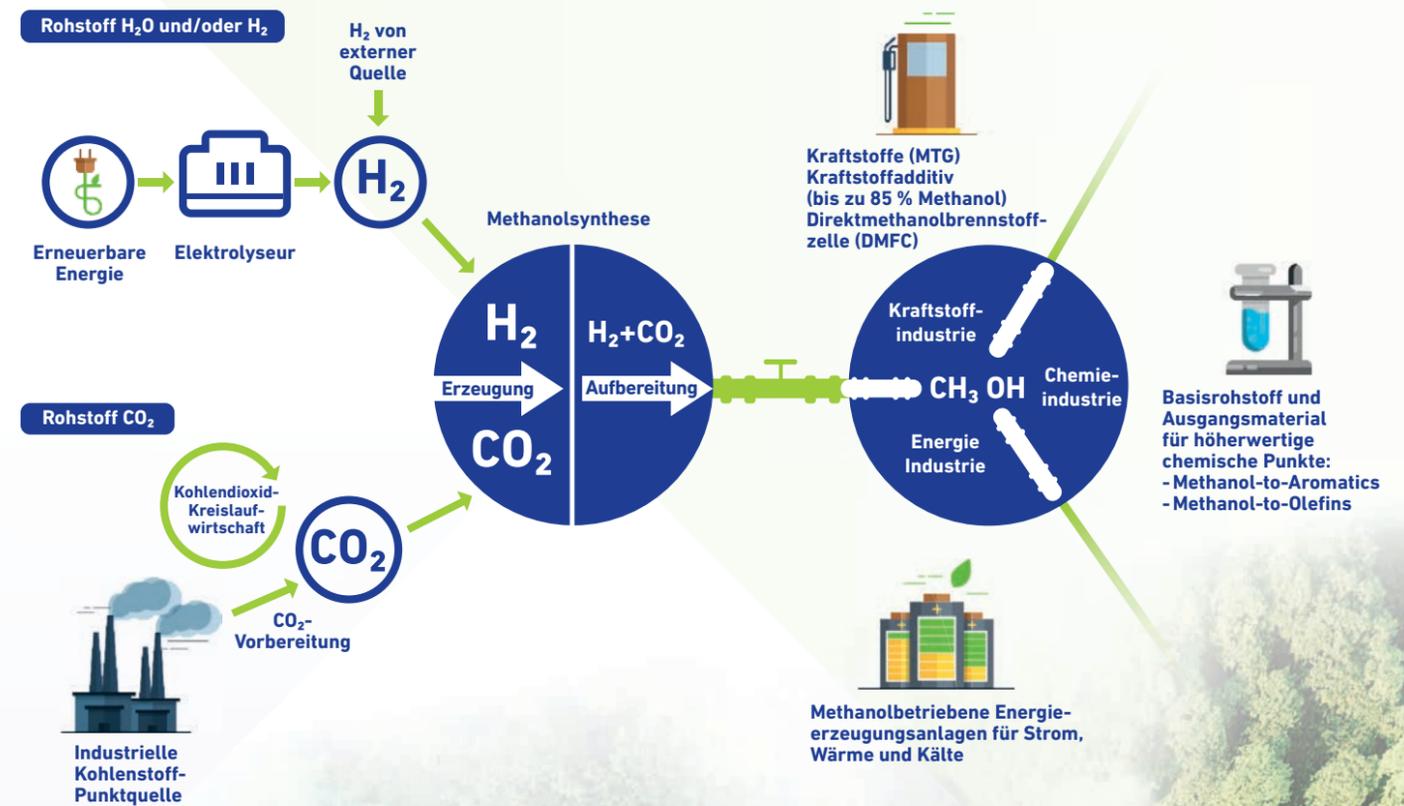
vivevo energy plant im ChemCoast Park Brunsbüttel die Errichtung einer Anlage zur Herstellung von synthetischem Methanol mittels einer mit Grünstrom betriebenen Wasserstoffelektrolyse und einer Leistung von 60 MW. Industrielle Punktquellen für CO<sub>2</sub>, eine leistungsfähige Strominfrastruktur, Lage und Logistik machen Brunsbüttel zum idealen Standort für die Ansiedlung einer „grünen“ Methanolfertigung.

In der Kooperation mit einem weiteren Ansiedlungsvorhaben in der Region durch das Unternehmen HH2E ergeben sich Synergieeffekte in Bezug auf Stabilisierung des lokalen Stromnetzes sowie damit die Absicherung der Wasserstoffversorgung für die Methanolsynthese. Hervorzuheben ist auch die gute Unterstützung vor Ort durch die Entwicklungsgesellschaft Westholstein – insbesondere in Person von Dr. Dahlmann, ohne dessen tatkräftige Unterstützung bei der Auswahl der Ansiedlungsfläche bis hin zur Kontaktvermittlung zu Genehmigungsbehörden und möglichen Kooperationspartnern vivevo bei Weitem nicht so zügig in der gesamten Projektvorbereitung vorangekommen wäre.

Die Aussichten für die Produktion in Brunsbüttel sind sehr gut und die Vorteile von Methanol liegen auf der Hand: Es ist Ausgangsprodukt für viele chemische Produkte, es ist als Verbrennerkraftstoff nutzbar, bei möglichen Havarien biologisch gut abbaubar und unter Standardumgebungsbedingungen eine problemlos handhabbare Flüssigkeit. Damit wird synthetisches, klimafreundlich produziertes Methanol zu einem wichtigen Baustein in einer defossilisierten Industriegesellschaft sein. vivevo wird dazu einen Beitrag leisten.



Dr. Gerold Neumann,  
Geschäftsführer der vivevo energy GmbH



### Über den Autor

Dr. Gerold Neumann hat ein Studium an der TU Clausthal-Zellerfeld als Diplom-Physiker abgeschlossen und danach eine Promotionsarbeit zum Doktor der Ingenieurwissenschaften auf dem Gebiet der Werkstoffwissenschaften an der TU Berlin erstellt. Er ist dann an das Fraunhofer-Institut für Siliziumtechnologie ISIT in Berlin gewechselt und mit dem Umzug des Instituts an seinen neuen Standort nach Itzehoe seit 1995 in der Region verankert. Für das ISIT hat er Ende der 1990er-Jahre das Thema der Lithiumakkumulatortechnologie aufgebaut und war dann in mehreren Unternehmensausgründungen als CEO und CTO auf diesem Gebiet aktiv. Seit 2016 arbeitet er freiberuflich und ist im Rahmen dieser Tätigkeit aktuell Geschäftsführer der vivevo energy GmbH mit Sitz in Büttel.



## **egw:wirtschaftsförderung**

Entwicklungsgesellschaft Westholstein mbH  
Elbehafen ▶ 25541 Brunsbüttel

T +49 4852 8384-0 ▶ F +49 4852 8384-30

E [info@eg-westholstein.de](mailto:info@eg-westholstein.de) ▶ W [eg-westholstein.de](http://eg-westholstein.de)

### **Standort Itzehoe**

Viktoriastraße 17 ▶ 25524 Itzehoe

T +49 4821 403028-0

### **Standort Heide**

Große Westerstraße 8 ▶ 25746 Heide

T +49 481 683769-0

### **Standort Meldorf**

Marschstraße 30a ▶ 25704 Meldorf

T +49 4832 996-100

### **Standort Büsum**

Hafentörn 3 ▶ 25761 Büsum

T +49 4834 96500-0

