

Grußwort von Senatorin Schiedek
beim Hamburger Unternehmerintag
in der Handelskammer
am 14. September 2013

[Es gilt das gesprochene Wort]

Sehr geehrter Herr Schünemann,
sehr geehrte Frau Nienstedt
sehr geehrte Frau Tröger,
sehr geehrte Frau Handt,
sehr geehrte Frau Otto,
sehr geehrte Frau Kühn,
sehr geehrte Damen,

vielen Dank für die Einladung zum heutigen Unternehmerintag, der ich selbst an einem Samstagmorgen sehr gern gefolgt bin, da ich es nicht nur bemerkenswert finde, dass sich heute so viele Unternehmerinnen zusammengefunden haben, sondern auch, da ich es bemerkenswert finde, dass Sie sich heute mit diesen grundlegenden Zukunftsfragen rund um den demographischen Wandel auseinandersetzen möchten. Denn gerade weil sich der demographische Wandel nur langsam bemerkbar macht, sind Ihre Veranstaltung und Ihre Anwesenheit der Beweis für eine weitsichtige und vorausschauende unternehmerische Denkweise.

Meine sehr geehrten Damen,

beruflicher Erfolg von Frauen und die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sind eng mit dem Thema Gleichstellung verknüpft. Und ich glaube, dass wir in Hamburg hier in den letzten Jahren einiges auf den Weg bringen konnten. Mit dem neuen Gremienbesetzungsgesetz werden Gremien im Einflussbereich des Senats, auch Aufsichtsräte öffentlicher Unternehmen, künftig gesetzlich verpflichtend mit mindestens 40 % Frauen beziehungsweise Männern besetzt. Und auch auf Bundesebene haben wir mit der zumindest im Bundesrat erfolgreichen

Gesetzesinitiative zur Quote in Aufsichtsräten börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen der Privatwirtschaft Zeichen gesetzt. Das Thema bleibt auf der Agenda. Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm wollen wir die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein Leitprinzip in alle Politik- und Verwaltungsfelder integrieren. Es folgt dem Lebensverlauf der Bürgerinnen und Bürger in Hamburg und beleuchtet so die Schlüsselentscheidungen des Lebens: von der Kindheit und Jugend über die Bereiche Schule und Ausbildung zu den Themen Erwerbstätigkeit, Familie und Alter. Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm beinhaltet deshalb auch zentrale Themen des demographischen Wandels wie Fachkräftemangel oder natürlich auch das Thema Pflege.

Meine Damen,

der demographische Wandel ist längst nicht mehr nur ein mehr oder weniger wahrscheinliches Ergebnis einer Prognose, sondern ein Faktum, das Unternehmerinnen schon heute vor besondere Herausforderungen stellt. Unternehmen sind in besonderer Weise vom demographischen Wandel betroffen, denn dieser spiegelt sich nicht nur in der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider. Er betrifft auch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, verlangt zukunftsfähige Modelle einer betrieblichen Altersvorsorge und eine Strategie, um mit knapper werdenden Personalressourcen mindestens ebenso leistungsfähig zu sein wie zuvor.

Wenngleich ein flächendeckender Fachkräftemangel aktuell noch nicht zu verzeichnen ist, können auch heute schon nicht alle offenen Stellen in Unternehmen besetzt werden. Dies spüren auch Unternehmerinnen. Der VdU [*Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.*] hat durch seine Umfrage aus dem Frühjahr 2013 festgestellt, dass fast ein Drittel der Unternehmerinnen in Deutschland Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen.

Eine Analyse des Fachkräftebedarfs hat ergeben, dass in Hamburg kurzfristig Engpässe bei der Stellenbesetzung in einigen Branchen und Berufen bestehen. Besonders häufig entstehen diese im Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsbereich sowie in den elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufen.

Grundsätzlich sind jedoch genügend Arbeitskräfte vorhanden. Wir haben derzeit so viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte wie nie zuvor. Zudem ist auch das Erwerbspersonenpotenzial noch nicht ausgeschöpft.

Der Umfang der erwerbsfähigen Bevölkerung wird bis 2020 zunächst ansteigen. Von da an nimmt die Zahl in Hamburg wieder ab. Bei einer Nettozuwanderung von 100.000 Menschen pro Jahr müssen wir bis 2030 mit einem Rückgang von rd. 6 Prozent auf rund 1,1 Mio. Menschen rechnen.

Welchen Beitrag kann der Senat leisten, um den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen? Eine wesentliche Antwort auf den demographischen Wandel ist die Fachkräftestrategie, die auf vier Säulen ruht:

1. Fachkräfte qualifizieren
2. Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen
3. Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern
4. Gute Arbeitsbedingungen schaffen

Der Senat legt dabei besonderen Wert auf das Zusammenspiel von Politik, Wirtschaft, Sozialpartnern und Arbeitsverwaltung. Dieses Zusammenspiel ist für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie von zentraler Bedeutung. Die Fachkräftestrategie ist nämlich nicht allein eine Strategie des Senats, sie ist eine gemeinschaftliche Strategie der Stadt, die im Dialog mit der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Unternehmensverband Nord, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg, der Agentur für Arbeit Hamburg sowie Jobcenter team.arbeit.hamburg entwickelt und im Mai vom Senat verabschiedet wurde. Einen organisatorischen Rahmen für die fachpolitikübergreifende Zusammenarbeit aller Partner bildet ein Fachkräftenetzwerk, das am 12. Juni 2013 gegründet wurde.

Eines möchte ich an dieser Stelle allerdings schon einmal hervorheben: Fachkräftesicherung ist zu allererst eine Aufgabe der Unternehmen und Betriebe. Sie

sind es, die die Entwicklungen und Trends ihrer Branchen am besten einschätzen können. Sie sind verantwortlich für die betrieblichen Rahmenbedingungen und sie sind es, die Arbeitsplätze schaffen. Die Politik ihrerseits kann und muss in erster Linie geeignete Rahmenbedingungen schaffen: Im Bereich der Wohnungspolitik, der Kindertagesbetreuung oder der Einführung der Ganztagsbetreuung an den Hamburger Schulen. Und sie muss regelmäßig die Anforderungen an die berufliche Erstausbildung und die Hochschulbildung überprüfen.

Hier haben wir bereits viel geleistet. Zum Beispiel mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf eine Kindertagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr oder der flächendeckenden Ganztagsbetreuung an Grundschulen.

Meine Damen,

ein besonderes Augenmerk möchte ich heute mit Ihnen auf die zweite Säule der Fachkräftestrategie legen. Sie lautet „Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen“ und ist eine der schlagkräftigsten Antworten auf den demographischen Wandel. Mit ihr verfolgt der Senat das Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch von Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren, jüngeren Menschen am Übergang von der Schule bzw. vom Studium in den Beruf sowie Menschen mit Behinderung zu erhöhen, um sie als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu erhalten oder mittels Qualifizierung zu gewinnen.

Ein erhebliches ungenutztes Potential haben vor allem die Frauen vorzuweisen. Frauen sind trotz positiven Trends nach wie vor in geringerem Maße erwerbstätig als Männer. Hinzu kommt, dass etwa jede dritte Beschäftigte lediglich teilzeitbeschäftigt ist. Unser Ziel muss es deshalb sein, die Erwerbsbeteiligung von Frauen signifikant zu erhöhen und sie als Fachkräfte für die Hamburger Unternehmen zu gewinnen. Frauen müssen frei entscheiden können, ob sie in Vollzeit arbeiten wollen. Die vielen, vielen hervorragend ausgebildeten und qualifizierten Frauen müssen endlich mehr Verantwortung und Führungsaufgaben übernehmen. Sie müssen sich beruflich voll verwirklichen können. Und sie müssen Unternehmen führen. Wir alle wissen: Frauen haben dafür viel zu bieten.

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen wir in Hamburg schon mit großen Schritten voran. Darüber hinaus gilt es, Frauen nach einer familienbedingten Abwesenheit die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Auch dies ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen. Ich habe mich daher gefreut der Befragung des VdU zu entnehmen, dass gerade Unternehmerinnen der Bindung von Beschäftigten durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Priorität einräumen. Was mich mal wieder in meinem Engagement für Frauen in Führungspositionen bestätigt. Sie sollten dies bewusst als Wettbewerbsvorteil nutzen – denn es ist einer -, indem Sie als Arbeitgeberin Ihre Familienfreundlichkeit z.B. auch mit dem Hamburger Familiensiegel demonstrieren.

Der Senat leistet aber auch durch unmittelbare Unterstützung der Frauen einen Beitrag. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit wird die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration gezielt das Beratungsinstrument „Perspektive Wiedereinstieg“ einsetzen. Mit dem Projekt „Hamburger Karriereschmiede“ werden Frauen bei der Karriereplanung individuell unterstützt, das Projekt „Mit Frauen an die Spitze!“ unterstützt Unternehmen bei der betriebsinternen Förderung von Frauen in Führungsverantwortung. Im Rahmen des Hamburger Fachkräftenetzwerks ist im Herbst 2014 ein Fachkongress zum Thema „Erwerbsbeteiligung von Frauen“ geplant. Wir würden uns freuen, Sie als Gäste begrüßen zu dürfen und uns mit Ihnen über Ihre Erfahrungen auszutauschen.

Meine sehr geehrten Damen,

mit dem Hamburger Unternehmerinnentag greifen Sie heute in Foren mit dem Fokus auf „Gesundheit“, „Vielfalt im Unternehmen“, „Personal finden und binden“ sowie „familienfreundliche Personalpolitik“ zukunftsweisende Themen in Zeiten des demographischen Wandels auf – auch im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften. Ich bin mir sicher, dass Sie heute neue Impulse und vielversprechende Lösungsansätze mitnehmen können und wünsche Ihnen anregende Diskussionen und auch ganz viel Spaß!

Vielen Dank!