



Ordnungs
POLitisches
Portal



Westsächsische Hochschule Zwickau
University of Applied Sciences

In Kooperation mit der Hanns-Seidel-Stiftung in Südkorea:

Prof. Dr.
Jüri Sepp
Universität
Tartu / Estland

PD Dr.
Bernhard Seliger
Hanns-Seidel-Stiftung,
Seoul / Südkorea

Prof. Dr.
Stefan Kolev
Westsächsische Hochschule Zwickau / Deutschland

Prof. Dr.
Angela Walter

Prof. Dr.
Ralph Wrobel

Unterstützt durch:



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz



AKTIONSGEMEINSCHAFT
SOZIALE
MARKTWIRTSCHAFT



Konferenz-Bericht

6. Ordnungspolitischer Dialog

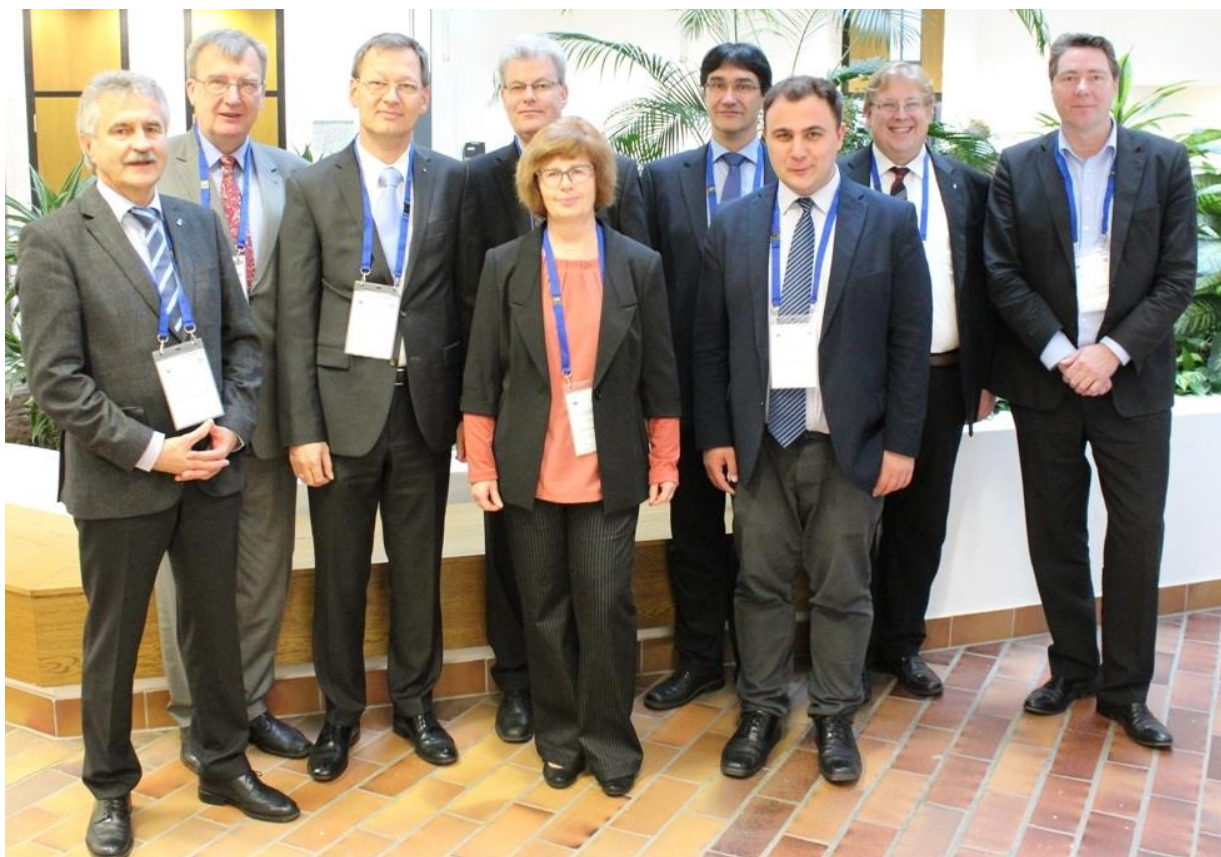
Arbeitsmarktentwicklung und -regulierung in vergleichender Perspektive

Westsächsische Hochschule Zwickau

28. – 30. Oktober 2015

Allgemeines

Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel sind zurzeit in Europa gleichzeitig große Probleme. Die Entwicklungen auf den weltweiten Arbeitsmärkten sind gleichzeitig sehr unterschiedlich. Wie haben sich seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 die Arbeitsmärkte in Sachsen, Deutschland, Europa und der Welt entwickelt? Inwieweit sind unterschiedliche Arbeitsmarktregulierungen dafür verantwortlich? Welche Auswirkungen hat dies auf die Arbeitskräfte und die Unternehmen? Um diese Fragen zu beantworten, sind vom 28. bis zum 30. Oktober 2015 Wissenschaftler aus den Bereichen Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie Praktiker zu Diskussionen in Zwickau zusammenkommen. Die Gäste kamen aus Südkorea, Estland, Polen, der Tschechischen Republik und Deutschland. Eine Rednerin wurde online aus Finnland dazu geschaltet. Die Workshops wurden in deutscher und englischer Sprache abgehalten.



v.l.n.r.: Herr Wunderlich (IHK Chemnitz), Prof. Sepp (Uni Tartu), Prof. Baier (WHZ), Prof. Wrobel (WHZ), Prof. Walter (WHZ), Prof. Kassel (WHZ), Prof. Kolev (WHZ), PD Dr. Seliger (HSS Korea), Prof. Behr (WHZ).

Die Konferenz gliederte sich in eine Plenarsitzung, welche am Donnerstagnachmittag stattfand, und mehrere Workshops am Donnerstag und Freitag. Dabei wurde in der Plenarsitzung v.a. auf die Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland und speziell Sachsen fokussiert. In den Workshops wurden dann aus betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Perspektive unterschiedliche Fragestellungen zum Thema diskutiert. Während es in den Workshops 1a und 1b am Donnerstagnachmittag um das „Matching“ von Unternehmen und Fachkräften ging, wurden in den Workshops 2, 3, 5 und 6 v.a. unterschiedliche Fragen aus volkswirtschaftlicher Perspektive aufgeworfen: Welche arbeitsmarktpolitischen Probleme gibt es derzeit in Deutschland, kann man

wirklich von Fachkräftemangel sprechen? Welche Rolle spielt die derzeitige Immigration dabei? Welchen Zusammenhang gibt es zwischen nachhaltiger Entwicklung und der Schaffung neuer Arbeitsplätze? Welche Besonderheiten gelten für die Arbeitsmärkte in Mittel- und Osteuropa sowie in Nordkorea? In Workshop 4 wurden zudem weitere Fragen des Human Resource Management aufgeworfen, insbesondere Fragen betreffend der Integration von Hochschulabsolventen in das Arbeitsleben.

Plenarsitzung „Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland – Herausforderungen, Probleme und Strategien für die Region“

Zu Beginn der Plenarsitzung wurden die Gäste und Zuhörer von den Veranstaltern, vertreten durch Frau Prof. Dr. Walter und Herrn Prof. Dr. Wrobel, begrüßt. Kurze Grußworte hielten zudem der Prorektor der WHZ, Prof. Dr. Baier, und der Dekan der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Kassel. Dann sprachen Prof. Dr. Michael Behr (WHZ und Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft), Herr Hans-Joachim Wunderlich (Hauptgeschäftsführer der IHK Chemnitz) sowie die Studentinnen der WHZ Heidi Ackermann und Aline Knaak.



Prof. Dr. Behr beim Vortrag in der Plenarsitzung

Wie Prof. Behr in seinem Vortrag „Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland - Herausforderungen, Probleme und Strategien für die Region“ deutlich machte, hat der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern seit der Wende drei Phasen durchlaufen: 1.) Eine Phase radikaler und heftiger Verwerfungen in den ersten 15 Jahren, die auch durch Massenabwanderungen und Einbrüche bei den Geburtenraten gekennzeichnet war. 2.) Seit ca. 2005 beobachtet man eine deutliche Umkehr zum Positiven mit fallenden Arbeitslosenzahlen und sich verbessernder Demografie. 3.) Seit kurzem wird durch das altersbedingte Ausscheiden großer Kohorten aus dem Arbeitsmarkt in bestimmten Branchen und Regionen Ostdeutschlands ein Fachkräftemangel deutlich spürbar. Ausgehend von einem von Prof. Behr erläuterten Portfolio können verschiedene Regionen von wirtschaftlich stark bis schwach und von demografisch stark bis

schwach eingeordnet werden. Sachsen, und dabei Westsachsen insbesondere, gehören zu den Regionen, die wirtschaftlich stark, aber demografisch eher als schwach zu charakterisieren sind.

Herr Wunderlich stellte in seinem Vortrag „Nachwachskräftebedarf in der mittelständischen Wirtschaft Westsachsens“ den deutlich spürbaren Fachkräftemangel in der Region in den Vordergrund. Die westsächsische Wirtschaft würde daher in der Flüchtlingskrise eine klare Chance für die Region sehen, wenn nur die Integration der Flüchtlinge gut angegangen würde. Wie in der anschließenden Diskussion deutlich wurde, ist der Fachkräftemangel in der Region aber teilweise auch „hausgemacht“. So seien die Unternehmen gewohnt, preisgünstig Fachkräfte einstellen zu können und würden sich nur schwer darauf umstellen, mehr an Entgelt zu bezahlen sowie bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Die alterszentrierte Belegschaftsstruktur in vielen Unternehmen der Region wurde auch aus der Präsentation der beiden Studentinnen der WHZ zum Thema



„Alternde Belegschaften und Wissenstransfer in einem westsächsischem KMU - Ergebnisse des studentischen Praxisprojektes 2015“ deutlich. Wie sie herausarbeiteten, wird sich bis 2025 der Personalbestand im untersuchten Unternehmen stark reduzieren, so dass mit sehr hohem Wissensverlust zu rechnen ist und eine Integration junger Nachwuchskräfte dringend notwendig wird.

Workshops 1a und 1b: Unternehmen suchen Fachkräfte - Fachkräfte suchen Unternehmen. Praktiker und Studierende im Dialog

Anliegen der Workshops 1a und 1b war am ersten Konferenztag die Fortsetzung des Dialoges zwischen verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarktes, der mit der Regionalkonferenz 2014 im Rahmen der Wissenschaftsregion Chemnitz an der WHZ begonnen wurde. Damit wurde den Erwartungen der regionalen Wirtschaft hinsichtlich des intensiveren „Aufeinanderzugehens“ bei der Integration von akademischen Nachwuchskräften entgegen gekommen. Moderiert wurden die Workshops von Frau Prof. A. Walter und Dipl.-Kfm. M. Haubold, Career Service der WHZ, sowie von Dipl.-Kfm. S. Freudenberg und Frau Dr. S. Stephan, NCCM Dresden. In beiden Workshops gab es eine überaus angeregte Diskussion zu folgenden Fragen: Was funktioniert beim Übergang in den Beruf nach dem Studium bereits? Was kann besser gestaltet werden? Welche Erwartungen und Ziele gibt es bei allen Beteiligten? Als wichtigstes Ergebnis wurde festgehalten, dass es teilweise immer noch sehr unterschiedliche Erwartungen der Studierenden und regionaler Arbeitgeber an die jeweils andere Seite beim Berufseinstieg gibt, die zu Unsicherheiten im Umgang miteinander führt. Junge Akademiker wünschen sich neben angemessenem Gehalt vor allem auch immaterielle Anreize, wie ein von gegenseitigem Respekt und Offenheit geprägtes Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Betriebswirtschaftliche Vorträge

In ihren wissenschaftlichen Vorträgen gingen die Personalwirtschaftsexperten v.a. auf strategische Konzepte und Gestaltungsalternativen für Arbeitgeber mit Fachkräftebedarf in verschiedenen europäischen Regionen sowie auf die wechselseitigen Erwartungen von Unternehmen und Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg ein.

In dem Vortrag von Frau Prof. Walter, WHZ, ging es unter dem Titel „Employer Branding für kleine und mittelständische Unternehmen - eine Personalstrategie für Recruiting und Bindung junger Fachkräfte in Zeiten des demografischen Wandels“ um die Frage, inwiefern diese personalwirtschaftliche Strategie auch in regionalen mittelständischen Unternehmen geeignet ist, das betriebliche Angebot an Arbeitsplätzen und die Nachfrage von Hochschulabsolventen nach adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region Westsachsen zusammenzuführen. Ergebnisse der eigenen empirischen Studie 2014 bestätigen, dass mehr als die Hälfte der WHZ-Absolventen eine Beschäftigung in der Region suchen. Deshalb können Unternehmen mit der Verbesserung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber bei Bedarf kurzfristig junge Fachkräfte gewinnen und binden. Voraussetzung dafür ist das Wissen über die Erwartungen von jungen Akademikern der Generation Y, die ebenfalls Gegenstand der empirischen Studie waren.

Frau Dr. Stephan und Herr S. Freudenberg, NCCM Dresden, sprachen über „Fachkräftebedarf heute und in Zukunft - Handlungsempfehlung für eine erfolgreiche Bedarfsdeckung in Unternehmen“. Wenn sich Unternehmen zukunftsgerichtet und nachhaltig aufstellen wollen, ist ihrer Meinung nach ein Umdenken im Personalmanagement zwingend erforderlich. Instrumente zur Bewusstmachung und Reduzierung von Alters-, Gender- und Herkunftsdiskriminierung werden dringend benötigt. Vielfalt sollte als Chance verstanden werden. Damit sind - auch kurzfristige - Lösungen des Fachkräftebedarfs möglich.



Sandro Freudenberg vom NCCM Dresden im Workshop „Unternehmen suchen Fachkräfte – Fachkräfte suchen Unternehmen“

Die Präsentation von Frau Dr. Kateřina Maršíková, Technische Universität Liberec / Tschechische Republik, zum Thema „Prospects of university graduates and their value for employers and labour market“ ergänzte sehr gut den ersten Vortrag, weil die Situation und Erwartungen von Hochschulabsolventen in verschiedenen europäischen Ländern sowie der Tschechischen Republik im Mittelpunkt standen. Auf der Grundlage empirischer Daten wurden die Faktoren Arbeitslosigkeit, Qualifikation, Einkommensniveau und Präferenzen der Absolventen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt bewertet. Wichtige Faktoren bei der Wahl des Arbeitgebers sind für die Absolventen der Inhalt ihrer künftigen Arbeit, der Standort des Arbeitgebers, das Einkommensniveau sowie die Gestaltung der Arbeitszeiten.

Frau Ruey Komulainen, University of Applied Sciences Kajaani / Finnland, welche online zugeschaltet wurde, sprach über „Employer Branding for Small and Medium-sized Enterprises: Attracting Graduating Students in IT Industry“. Auf der Basis einer eigenen empirischen Erhebung bei finnischen IT-Dienstleistern hat sie untersucht, inwiefern das personalwirtschaftliche Konzept Employer Branding auch in mittelständischen IT-Firmen zur Gewinnung und Bindung junger Nachwuchskräfte geeignet ist. Attraktive Arbeitgeberattribute sind lt. der Befragung von finnischen Studierenden ähnlich wie die Erwartungen von Studierenden in anderen Ländern an Arbeitgeber. Am wichtigsten sind solche Faktoren wie gute Karrierechancen, ein wettbewerbsfähiges Einkommen sowie eine freundliche und offene Arbeitsumgebung, die innovatives und kreatives Denken fördert und Kompetenzen schätzt und belohnt.

Frau Prof. Kauf von der Universität Opoln/Polen stellte in ihrem Vortrag „Die Unternehmensanforderungen an die Logistikspezialisten und an die akademische Ausbildung der Logistiker“ dar, wie der wachsende Logistiksektor europaweit entweder eher ingenieurwissenschaftlich oder betriebswirtschaftlich ausgebildete Absolventen benötigt, wobei beide Ausbildungswege gleichwertig sein können. Außerdem betonte sie den zentralen Aspekt der Fähigkeit der Absolventen zu Interdisziplinarität.

Volkswirtschaftliche Vorträge

Im ersten volkswirtschaftlichen Workshop stellte Prof. Kolev, WHZ, zunächst die Frage „Ageing society and its labour market: is demography more than just a threat?“. Seiner Meinung nach kann man sich durchaus auch eine erfolgreiche aber schrumpfende Gesellschaft vorstellen. Ebenso sei es vollkommen zweifelhaft, ob eine Fortschreibung der bisherigen demografischen Entwicklung auf die kommenden Jahrzehnte zulässig ist. Prof. Kolev stellte besonders in den Vordergrund, dass eine alternde und schrumpfende Gesellschaft durchaus auch zu mehr Individualismus und Subsidiarität führen kann. Die befürchteten Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt teilte er daher nicht, ganz im Gegenteil. Wie Prof. Wrobel in seinem Beitrag „The German labour market between skill shortage and immigration – ordoliberal perspectives“ deutlich machte, kann auch Einwanderung die möglichen Probleme des Fachkräftemangels nicht dauerhaft beseitigen, sondern lediglich abschwächen. Dafür muss die Immigration nach Deutschland einerseits möglichst viele Freiheiten für die Migranten beinhalten, andererseits aber durch einen Ordnungsrahmen ökonomisch gesteuert sein, z.B. durch ein transparentes Einwanderungsgesetz, das v.a. für die internationale Arbeitsmigration einen Rahmen setzt.



Vortrag von Prof. Sepp

Internationale Vergleiche brachten insbesondere die beiden Kollegen aus Estland. Prof. Sepp, Universität Tartu, stellte in seinem Vortrag „The development and typology of the employment structure in OECD countries“ eine Cluster-Studie dar, in welcher er die unterschiedlichen Wege zur Tertiärisierung in den Ländern der OECD anhand von Arbeitsmarktdaten vorstellte. Es zeigte sich dabei klar, dass die Pfade hin zu einer modernen Dienstleistungsgesellschaft und den Entwicklungen des Arbeitsmarktes auf dem Weg dorthin durchaus sehr unterschiedlich ausfallen können. Prof. Eamets, ebenfalls von der Universität Tartu, machte in seinem Vortrag „Mapping flexicurity systems from the point of youth unemployment“ deutlich, dass insbesondere in Nord- und Mitteleuropa eine Kombination von Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und sozialer Absicherung in und nach der Wirtschaftskrise von 2008 für die Beschäftigung junger Arbeitnehmer erfolgreich war, während die Länder Mittel- und Osteuropas sowie Südeuropas hier eher versagten. Besonders intensiv wurde dabei auch die Frage der Übertragbarkeit von Arbeitsmarkterfahrungen einzelner Länder auf andere Länder mit anderen institutionellen Gegebenheiten diskutiert.

Zwei polnische Kollegen konzentrierten sich auf die Aspekte nachhaltigen Wirtschaftens und ihren Zusammenhang mit Arbeitsmärkten. Während Prof. Michał Ptak, Breslauer Universität für Wirtschaft, in seinem Vortrag „Green jobs in the renewable energy sector“ aufzeigte, dass der Ausbau erneuerbarer Energien auch in Polen zahlreiche neue Arbeitsplätze schaffen kann, bestätigte dies Frau Dr. Paradowska von der Universität Oppeln für den Transportsektor, der trotz der enormen Veränderungen in den Wertschöpfungsketten nach wie vor als ein boomender Sektor mit zunehmend europaweiter Bedeutung zu sehen ist.

Für großes Interesse sorgten auch die beiden Kollegen aus Südkorea, welche eine komplett andere Perspektive auf Arbeitsmärkte einbringen konnten. So machte PD Dr.

Seliger von der Hanns-Seidel-Stiftung in Seoul in seinem Vortrag „North Korean workforce abroad: China, Middle East, Russia“ deutlich, wie „Leiharbeiter“ aus Nordkorea weltweit einerseits ausgebeutet werden, andererseits so aber ein deutliches besseres Leben als der Durchschnitt der Arbeiter in Nordkorea haben. Dies ergänzte Prof. Dr. Seo, GEODIS Wilson in Seoul, in seinem Vortrag über die „Die Sonderwirtschaftszone Kaesong und ihr Arbeitsmarkt“. Nach Einblicken in die Besonderheiten der Arbeitsabläufe in nordkoreanischen Betrieben stellte er dar, wie dieses koreanische Kooperationsprojekt nicht nur von politischer Bedeutung ist, sondern auch für die Arbeitskräfte vor Ort eine hervorragende Chance zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen in dem armen und verschlossenen Land, sowie ein wichtiger Pfeiler in der Sicherheitsarchitektur der Region ist.



Konferenzveranstalter und -teilnehmer

Danksagungen

Das Veranstaltergremium dankt insbesondere den Sponsoren, d.h. der Industrie- und Handelskammer Chemnitz, der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft, dem Mentor e.V., aber auch der Fakultät Wirtschaftswissenschaften an der WHZ sowie der Universität Tartu für die freundliche finanzielle Unterstützung. Ebenso danken die Veranstalter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie studentischen Hilfskräften der WHZ für ihr enormes Engagement, ohne das diese Konferenz nicht so ein Erfolg hätte werden können. Ein weiterer Ordnungspolitischer Dialog und eine Fortsetzung des Dialoges zwischen Studierenden und Praktikern regionaler Unternehmen werden sicherlich in absehbarer Zeit folgen.