



Foto von der ersten Roadshow von Bayern Innovativ / Quelle: LabCampus GmbH

### **Auftakt zur Roadshow von Bayern Innovativ – wir waren am 25.06.2024 mit dabei**

Eigentlich hatte ich ja gedacht, dass ich mich am Flughafen München ganz gut auskenne – aber der LabCampus war wirklich etwas Neues. **Sarah Wittlieb** hat super berichtet, was auf diese Riesenbaustelle bisher fertiggestellt wurde und was da alles noch kommt. Ich würde sagen, der Flughafen München nutzt hier seinen Standortvorteil auf geniale Weise. Wenn ich Frau Wittlieb richtig verstanden haben, dann kommt da noch einiges dazu und ich wage heute schon die Prognose, dass sich dieser Campus zu einem Magneten für Wissenschaft und Wirtschaft entwickeln wird.

### **Vielen Dank an unsere Gastgeber, die einen richtig tollen Rahmen zur Verfügung gestellt haben.**

Auch wenn ich jetzt noch etwas Wasser in den Wein schützte; es wäre ganz schön, wenn die Sitzgelegenheiten auf der Betontreppe etwas weicher ausfallen würde 😊. (Baulich wird das aber eine ziemlich große Challenge; aber ein paar mehr Kissen wären dazu sicher ausreichend).

Aber jetzt weiter mit dem eigentlichen – **Bayern Innovativ hat seine erste Roadshow unter dem Motto Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demographie vorgestellt.** **Christoph Raitzel** hat souverän durchs Programm geführt und es ging los mit **Frau Ministerin Ulrike Scharf**. Mal ganz abgesehen davon, dass sie eine sehr sympathische Ansprache gehalten hat – **Ulrike Scharf hat ganz eindeutig auf die Schwierigkeiten im Arbeitsmarkt und dabei ganz besonders auf die demographischen Herausforderungen hingewiesen.** Und da wir in unserer Gesellschaft ja doch ein bisschen die Neigung zum meckern haben – es war ihr ein besonderes Anliegen, auf ein Positivbeispiel einer bayerischen Elektrofirma hinzuweisen, die untereinander ein Konzept entwickelt haben, um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter zu verbessern, damit alle von der 4-Tage-Woche profitieren können. **Und dieses Beispiel war explizit aufgeführt, da die Unternehmensführung mit den Mitarbeitern zusammen einen gangbaren Weg gefunden hat.** Und mit dieser guten Lösung werden letzten Endes alle Beteiligten inklusive der Kunden profitieren.

Als nächstes präsentierte **Dr. Jan-Henrik Andersson vom Airport Munich** (GF Commercial und Security) viele Projekte, die der Flughafen unternimmt, um die Dekarbonisierung voranzutreiben. Ich kann nur sagen – Respekt dafür. Es wird nach meiner Wahrnehmung mit sehr großem Verantwortungsbewusstsein daran gearbeitet, dass der Flughafen München immer grüner wird.

Damit aber wieder zu „unserem“ Thema: zur Demographie. **Und da wurde es mir richtig mulmig; von 8.700 Mitarbeitern beim Munich Airport werden > 3.000 altersbedingt in den nächsten Jahren ausscheiden.** Momentan werden bereits große Anstrengungen unternommen, dass neues Personal gewonnen werden kann. Bei der Gelegenheit; dieses Wochenende fand die erste Jobmesse unter Federführung des Airport Munich statt (<https://jobmessen.de/de/munichairport>) – das ist ohne jeden Zweifel das, was man jetzt machen muss. Trotzdem stelle ich mir die Frage, ob wir den Maßnahmenplan nicht noch erweitern sollten. Aber dazu später mehr.

**Nochmal ganz kurz zurück zu Dr. Andersson: Er hat die demografischen Zahlen seiner Mitarbeiter voll im Blick – und das ist in der Sekunde das Allerwichtigste.** Das Bewusstsein für die demografische Entwicklung ist da und der Flughafen München arbeitet mit Hochdruck daran, dass der Status als extrem begehrter Arbeitgeber erhalten bleibt.

In einer Sache teile ich die Meinung von Dr. Andersson allerdings nicht. Und zwar, was die generelle Einschätzung zur Arbeitsethik der Gen Z angeht. Ich sehe keinen grundlegenden Unterschied in der Arbeitsmoral – ich sehe nur einen veränderten Markt. Nach unseren Erkenntnissen hat der Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt dafür gesorgt, dass die jüngere Generation Forderungen stellen kann, die die früheren Generationen nicht haben stellen können. Es gibt dazu diverse Beispiele, dass Unternehmen diesen nachkommen. Oft geht es dabei ums Geld – dann wird das Gehalt erhöht und der Mitarbeiter springt schnell zum nächsten Arbeitgeber, wenn der ihm wieder ein bisschen mehr bezahlt. Diese Schraube hat bekanntlich ein Ende und läuft sich irgendwann tot.

Wenn wir uns stattdessen mit dem Thema Motivation und Bindung auseinandersetzen, dann finden wir ganz andere Dinge, die wichtig sind. **Dr. Andersson** merkte auch an, dass zuvor ausgeschiedene Mitarbeiter jetzt wieder in größerer Anzahl zurückkommen. **Was einfach nur bedeutet – der Flughafen München bietet anderes als „nur“ ein ordentliches Gehalt.**

Und diese Karte würde ich als Arbeitgeber auch ganz bewusst spielen. Nicht ohne Grund ist das das Thema von **PRO ZWEI. Wenn wir die Nachwuchslücke nicht füllen können (und wir wissen, dass wir die nicht füllen können), dann müssen wir unsere Strategie anpassen und auf andere Dinge achten.** Das sind zu 100% „weiche“ Faktoren, die später dem Unternehmen, den Mitarbeitern und den Kunden einen Vorteil bringen. **Wer dazu mehr wissen will, bitte einfach mit uns Kontakt per email aufnehmen: [sabine.christlein@pro-zwei.com](mailto:sabine.christlein@pro-zwei.com) oder [ruediger.frey@pro-zwei.com](mailto:ruediger.frey@pro-zwei.com)**

Als nächstes kamen **Dr. Thomas Helfer** und **Dr. Gunter Papst** von **Bayern Innovativ** zum Rednerpult. Beide gaben einen guten Einblick zu den nächsten Roadshows. Denn der Flughafen München war erst der Auftakt – **am 18. und 19. September geht es weiter in Bamberg.** Bemerkenswert auch hier das Schlusswort „Jetzt ist die Zeit des Handelns gekommen, die Zeit des Vormachens ist vorbei“ – das sind ähnliche Worte, wie wir sie auf der Weiterbildungsmesse im M.O.C auch vernommen hatten.

Im 6er-Panel wurden die drei „D´s“ weiter vertieft und **Clemens Suerbaum von NSN** (er ist dort der Gesamtbetriebsratsvorsitzende) betonte dabei mehrfach, dass alle Veränderungsprozesse, die gerade auf verschiedenen Ebenen ablaufen, am besten miteinander und nicht gegeneinander ausgefochten werden. Das dürfte Frau Ministerin Scharf gut gefallen haben, würde ich meinen....

Zudem gab es auch noch einige mahnende Worte von **Jan Mikes**, der seine Expertise im Bereich Nachhaltigkeit einbrachte. Er machte darauf aufmerksam, dass wir nicht die 110%-Lösung brauchen

um mit der Transformation zu beginnen; sondern lieber mit mehreren kleinen Projekten starten, die auf das große Ganze einzahlen. Und mir hat es super gefallen, dass **Jan Mikes** bereits 2 Erklärfilme produziert hat. Ich glaube, wenn man diese gesehen hat, dann erkennt man, dass die drei „D´s“ ohne jeden Zweifel zusammengehören.

(<https://youtu.be/mhHSMt5UtBs> und <https://youtu.be/9CQ1prlhYSM> )

**Jan Mikes** ist Gründer der Nachhaltigkeitsberatung [agenda.N](https://www.agenda.n)

**Von den drei Themen Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demographie ragt der letzte für mich heraus.** Und zwar aus folgendem Grund; wir brauchen den Menschen in Zeiten der Transformation noch mehr als in „normalen“ Zeiten; denn um die Digitalisierung und Dekarbonisierung zu wuppen, dafür braucht es den Menschen. **Die Sanduhr der demografischen Entwicklung läuft leider gegen uns.** Ich erinnere kurz an Frau Prof. Jutta Rump: „> 13 Millionen Arbeitnehmer gehen bis 2035 aus dem Arbeitsmarkt raus, es kommen jedoch nur 6,5 Millionen nach“.

Und damit zum Punkt: Unternehmen brauchen Mitarbeiter, die bereit sind, länger als bisher zu arbeiten. Und Unternehmen brauchen die Bereitschaft, sich bei den Mitarbeitern neu zu bewerben und vernünftige Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit ihnen die Erfahrungsträger länger als bisher bleiben und der Nachwuchs nicht gleich wieder verschwindet. Wir wissen: Mit dem Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt haben sich die Kräfteverhältnisse gewandelt – daran müssen wir uns erst gewöhnen.

Übrigens - wir kennen bereits einige Unternehmen, die das schon hervorragend machen. Das sind auch die, bei denen es genügend Nachwuchs gibt und die vergleichsweise wenig bis gar nicht über Fachkräftemangel klagen.

Unser TO DO:

**Von den oben genannten 3 D´s ist aus unserer Sicht das D der Demographie das am besten erforschte – wir werden deshalb weiter dafür kämpfen, dass das Thema eine noch größere Bekanntheit erfährt. Also ganz so wie beim Munich Airport – denn mit dem Bewusstsein fängt es an!**

**Vielen Dank an Bayern Innovativ:**

Und damit zum Abschluss – vielen Dank an **Dr. Helfer** für die Einladung zur Roadshow – und vielen Dank für die Top-Organisation vom BI-Team mit **Andrea Fischer, Nadine Schwarz, Julia Wiedenmann, Erika Schanz und Jessica Pistoia**– ich habe hoffentlich alle genannt und man möge mir verzeihen, wenn mir jemand durchgerutscht ist.