

Jammern hilft nicht!

TIPPS: Weit über eine Million offene Stellen soll es in Deutschland geben – und es werden immer mehr. Ein Patentrezept gegen den Mangel gibt es nicht, aber durchaus praktikable Strategien für Handwerker. Denn Jammern hilft nicht.



Gute Bewerber wollen eine Perspektive. Handwerksunternehmer können zum Beispiel darauf hinweisen, dass sie bald einen Nachfolger suchen.

VON ULRIKE LOTZE

Stahlharte Männer für einen stahlharten Job – die Werner Stahl GmbH in Leipzig sucht selbstständig arbeitende Schlosser. „So klingt es bisweilen munter aus dem Radio. Der Werbespot ist eine Idee von Peter Werner – man muss sich im Kampf um die raren Fachkräfte etwas einfallen lassen. Der kurze Radiospot ist übrigens erfolgreich. „Ich bekomme darüber sehr qualifizierte Bewerbungen“, erzählt der Geschäftsführer des Handwerksbetriebs, der sich unter anderem auf Balkone spezialisiert hat und diese bundesweit verkauft.

Doch der Kampf um die hochqualifizierten Schlosser und Stahlbauer ist hart. „Wir sind vom Fachkräftemangel sehr gebeutelt“, berichtet der Schlossermeister, „wir konkurrieren mit großen Industrieunternehmen wie BMW und Porsche. Die können ganz andere Löhne zahlen als wir“. Drei bis vier Mitarbeiter hat er so schon verloren, „das schmerzt unheimlich“.

Aber Jammern hilft nicht, also wurde der Handwerksunternehmer aktiv: Er schaltet Stellenanzeigen in der Online-Börse der Handwerkskammer, der Arbeitsagentur und natürlich auf der eigenen Website. Er bildet jedes Jahr einen Lehrling aus, investiert viel Zeit in Teambuilding und Mitarbeitermotivation, belohnt engagierte Mitarbeiter mit einem Tankgutschein.

Zahl der offenen Stellen nimmt zu!

So viel Einsatz muss wohl sein. Denn Fachkräfte sind begehrt – vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen. Die Zahl der offenen Stellen nimmt rasant zu und hat inzwischen alle Rekorde gebrochen, meldet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Es hat eine repräsentative Betriebsbefragung gemacht und kommt aktuell auf 1.099.000 offene Stellen, so viele soll es im zweiten Quartal 2017 bundesweit gegeben haben. „Gerade kleine und mittlere Unternehmen suchen vor allem Fachkräfte mit einer Berufsausbildung“, erklärte dazu der IAB-Arbeitsmarktforscher Alexander Kubis. Immerhin 64 Prozent der offenen Stellen richten sich an Bewerber mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

„Viele Handwerksbetriebe können freie Stellen nicht mehr besetzen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung wird das noch schwieriger.“

HOLGER SCHWANNECKE, ZDH-GENERALSEKRETÄR

Das Handwerk kennt das Problem nur zu gut. Handwerks-Präsident Hans Peter Wollseifer warnte kürzlich: „Fachkräftemangel wird zur Wachstumsbremse.“ Zahlreiche Betriebe suchen händeringend nach neuen und qualifizierten Mitarbeitern. „Viele Handwerksbetriebe können freie Stellen nicht mehr besetzen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung wird das noch schwieriger“, betonte vor einiger Zeit auch ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke.

Alle Potenziale nutzen

In den alten Bundesländern ist die Lage nach den Ergebnissen der IAB-Befragung noch deutlich dramatischer als im Osten. Denn von den 1.099.000 bundesweit offenen Stellen entfallen allein 838.000 auf Westdeutschland und nur 261.000 auf Ostdeutschland. „Die alten Bundesländer sind durch die gute Wirtschaftsentwicklung vom Fachkräftemangel stärker betroffen als die neuen Bundesländer.“

Seit 2005 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland um 4,5 Millionen erhöht, erläutert Arbeitsmarktforscher Alexander Burstedde vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): „In vielen Berufen und Regionen ist der Arbeitsmarkt deswegen weitgehend leergefegt. Es stehen einfach nicht mehr genügend Arbeitskräfte mit den gewünschten Qualifikationen zur Verfügung.“

Die ländlichen Gebiete leiden zudem unter Bevölkerungsschwund und Überalterung. Hier wird sich der Fachkräftemangel deutlich verschärfen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten 15 Jahren in Rente gehen. Für einige Landkreise im Osten NRW sagt die Landesbehörde IT.NRW einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 22 Prozent bis 2030 voraus. Gleichzeitig bleiben im Westen NRW jedoch viele junge Leute ohne Ausbildungsplatz. Nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung waren das im Raum Krefeld zuletzt 14 Prozent aller Bewerber. Die Wirtschaft sollte deshalb „möglichst alle Bewerber nutzen, die noch da sind – auch wenn deren Qualifizierung aufwendiger wird, als in der Vergangenheit“, empfiehlt Burstedde: „Der Fachkräftemangel wird sich nicht von alleine lösen.“

Hoffnungsvolle Trends

Das bestätigen auch die Ergebnisse der aktuellen KOFA-Studie „Fachkräfteengpässe in Unternehmen“, Alexander Burstedde und Paula Risius sind die Autoren. Für das Deutsche Handwerksblatt haben sie eine Sonderauswertung gemacht. Und diese Daten sind ebenfalls alarmierend: In der Gesamtwirtschaft ist jede zweite Stelle schwer zu besetzen, im Handwerk sind es sogar zwei von drei Stellen. Natürlich sind nicht alle Berufe und Regionen gleichmäßig betroffen. Anders als in den meisten anderen Berufen mangelt es an qualifizierten Handwerkern besonders in den Städten, sagt die KOFA-Studie.

Doch es gibt auch Trends, die hoffen lassen. „Die meisten Menschen wollen heutzutage eine sinnstiftende Arbeit. Im Handwerk weiß man am Ende des Tages eher, was man geleistet hat, als in vielen Büroberufen“, sagt Arbeitsmarktexperte Burstedde. Und zum anderen gibt es durch den Fachkräftemangel immer weniger Handwerker – und der Mangel wird Gehälter und Gewinne steigen lassen. „Viele Meister verdienen schon heute mehr als der durchschnittliche Akademiker – und das unabhängig vom Schulabschluss. Nicht jeder muss an die Uni. Wir brauchen Praktiker!“

lotze@handwerksblatt.de

LESETIPPS



Eine echte Fundgrube ist die Website des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung unter kofa.de. Sie bietet zahlreiche Handlungsempfehlungen für die Rekrutierung von Fachkräften und die Mitarbeiterbindung. Gestartet wurde das KOFA im Jahr 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, es wird gefördert durch das Bundeswirtschaftsministerium und hat das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen.

kofa.de

Einen Leitfaden sowie Online-Tests für eine erste Einschätzung der eigenen Personalpolitik finden Sie im Internet.

offensive-mittelstand.de

Für die Entwicklung einer gezielten Personalstrategie gibt es auch Fördermöglichkeiten, etwa das vom EU-Sozialfonds und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanzierte Programm Unternehmenswert: Mensch. Je nach Unternehmensgröße werden 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten übernommen.

unternehmenswert-mensch.de

BEGEHRTE FACHKRÄFTE

Das sind nach der KOFA-Studie die fünf Handwerksberufe, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind:

1. Kältetechniker
2. Hörakustiker
3. Bauelektriker
4. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
5. Elektroniker für Betriebstechnik

TIPPS MITARBEITERSUCHE

„Wenn ich keine Mitarbeiter finde, muss ich etwas ändern.“ Arbeitsmarktexperte Alexander Burstedde nimmt kein Blatt vor den Mund. Aber er hat auch Tipps für Handwerksunternehmer parat.

- 1 Kleinbetriebe haben wenig Zeit für Personalsicherung und Personalentwicklung. Sie sollten deshalb die Hilfe der Handwerkskammern in Anspruch nehmen. „Damit sind Sie den anderen Firmen einen Schritt voraus.“
- 2 Nutzen Sie den Trend, dass Menschen wieder mehr Sehnsucht haben, mit ihren Händen zu arbeiten und das Ergebnis ihrer Arbeit sehen wollen. Werben Sie damit, dass die Arbeit im Handwerk sehr vielfältig ist und Sie ein sehr persönliches Arbeitsumfeld bieten.
- 3 Gute Bewerber wollen eine Perspektive. Sie können zum Beispiel in der Stellenausschreibung darauf hinweisen, dass Sie in den nächsten Jahren einen Nachfolger suchen – das ist wichtig, wenn Sie Mitarbeiter mit Abitur suchen.
- 4 Alle wollen den jungen, begabten Mann, der wenig kostet. Wenn Sie keinen solchen Mitarbeiter finden, sollten Sie alle Vorurteile beiseiteschieben und sich auch für andere Bewerber öffnen: Ältere, Bewerber mit schlechten Zeugnissen oder Lücken im Lebenslauf, Ausländer, Flüchtlinge.
- 5 Auch das Potenzial von Frauen muss noch erschlossen werden, sagt Heidi Kluth, Bundesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk. In den männerdominierten Gewerken des Handwerks liege der Frauenanteil gerade einmal bei 4,7 Prozent. Das Rezept dagegen? „Eine junge Frau wird dahin gehen, wo sie die beste Perspektive hat – und da ist im Handwerk noch Luft nach oben“, betont Kluth: „Wenn sie sich nur als Notnagel fühlt, wird sie nicht kommen.“

6 Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf – zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten – ist ein wichtiges Argument für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, betont Arbeitsmarktexperte Burstedde. Natürlich sei das für größere Unternehmen leichter, aber auch in vielen Kleinbetrieben des Handwerks möglich. Wer solche Angebote macht, sollte damit unbedingt in seinen Stellenausschreibungen werben.

7 Vergessen Sie nicht, Ihre Mitarbeiter an Ihren Betrieb zu binden! Das KOFA hat auf seiner Website kofa.de nicht nur viele praktische Tipps für die Fachkräftebindung, sondern auch einen Selbsttest: Damit können Betriebe einschätzen, wie gut sie hier aufgestellt sind.

8 Wichtig ist auch ein professionelles Gesundheitsmanagement – vor allem in Betrieben mit vielen älteren Mitarbeitern. Unterstützung bieten dafür viele Krankenkassen.

9 Je größer ein Problem, desto wahrscheinlicher ist es, dass es Fördermittel dafür gibt, sagt der Arbeitsmarktexperte. Eine erste gute Übersicht bietet die Website auch die Arbeitsagentur informiert und natürlich die Betriebsberater der Handwerkskammern. Wenn Sie zum Beispiel einen geringqualifizierten oder älteren Mitarbeiter weiterbilden wollen, gibt es dafür Fördermittel im Programm WeGebau der Arbeitsagenturen. ulofoerderdatenbank.de



Arbeitsmarktexperte Burstedde