

Kölnische Rundschau

Kölnische Rundschau, 30.09.2011 / Euskirchen

Und wer macht künftig die Arbeit?

Die Unternehmen im Kreis bekommen den Fachkräftemangel zu spüren

MICHAEL HAMACHER und MICHAEL SCHWARZ

KREIS EUSKIRCHEN. Dietmar M. Strick blickt zurück. "Früher meldeten sich 200 Bewerber auf eine Stellenanzeige, heute vielleicht 30", sagt der Wißkirchener Architekt.

Das passt ins Bild. Der Mittelstandsreport der Industrie- und Handelskammer Aachen (IHK) weist erneut auf den zunehmenden Fachkräftemangel hin. Danach sehen im Kammerbezirk 32 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten in dieser Entwicklung schon kurzfristig ein Risiko für ihre Geschäftstätigkeit.

Ähnliches berichtet auch Uwe Günther, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Düren/Euskirchen: "Der Bedarf an Fachkräften besteht in allen gewerblichen, nicht jedoch in kaufmännischen Berufen. Gesucht werden Gesellen, insbesondere aber höher qualifizierte Mitarbeiter wie Meister, Betriebsfachwirte und so weiter. Diese Fachkräfte gibt der Arbeitsmarkt zurzeit nicht her."

Die Handwerkskammer warnt: "Die Zahl der Schulabgänger wird in den kommenden zehn Jahren um 20 Prozent sinken. Dann wird es noch schwieriger, talentierte Jugendliche als Fachkräfte von morgen zu gewinnen." Die Ergebnisse einer Umfrage in Unternehmen aus verschiedenen Bereichen zeigte, dass sich der Bedarf an Fachkräften unterschiedlich darstellt. "In der Produktion fehlen uns derzeit keine Fachkräfte, Lücken können wir durch einen Rückgriff auf selbst auszubildende junge Leute ausfüllen. Allerdings fehlen auch uns zurzeit fünf hoch qualifizierte Spezialisten im Bereich Engineering und Entwicklung", sagt Karl Heinrich Moll, Personalchef bei der Deutschen Mechatronik in Mechernich, die zurzeit rund 450 Mitarbeiter - darunter 20 Auszubildende - beschäftigt.

Den Fachkräftemangel spürt dagegen die Firma Elektrotechnik Hamacher aus Obergartzem. Willi Hamacher denkt vor allem an eine "qualitative Personalaufstockung, und zwar um drei bis vier Leute - Elektroniker, Elektrotechniker - für den Energieanlagenbau und die Automatisierung, aber nicht um jeden Preis. Eher greifen wir auf Subunternehmen zurück. Oder nehmen Aufträge nicht an."

Es sei sicher nicht einfacher geworden, Nachwuchs zu finden, erklärt Hans-Jürgen Lembicz, Vorstandsmitglied der Volksbank Euskirchen: "Wir können aber attraktive Arbeitsplätze bieten. So gab es trotz Fusionen keine betriebsbedingten Kündigungen." Zahl und Qualität der Bewerbungen ließen nach, so Lembicz. "Damit will ich nicht sagen, dass die Jugend schlechter ist als früher." Zudem spiele bei der Auswahl des Nachwuchses Praxis und Perspektive eine größere Rolle als der Notendurchschnitt, "auch wenn Mathematik und Deutsch natürlich für uns wichtig sind."

Derzeit bilde Volksbank in drei Jahrgängen insgesamt 14 Nachwuchskräfte aus. Um diese Ausbildung attraktiv zu gestalten, bietet sie zwei Wege an: zum einem die Ausbildung im Betrieb plus Berufsschule, zum anderen die Ausbildung im Betrieb nebst Studium in Ravensburg, an dessen Ende der Bachelor-Abschluss steht. Denn man wolle auch Leute für Führungsaufgaben im Hause heranzuführen. "Man muss was tun", so Lembicz.

Das gilt auch für den Weltkonzern Procter & Gamble. Die derzeit 1500 Euskirchener P & C-Beschäftigten stammen aus 43 Nationen.

Macht dies die Rekrutierung des Nachwuchses einfacher? Nicht unbedingt, sagt Werkssprecherin Gabriele Jonas-Jankowski: "Ingenieure fehlen weltweit." Und nicht jeder wolle die Heimat verlassen.

"Wir müssen uns schon bemühen, die Leute kommen nicht mehr so einfach zu uns", sagt Jonas Jankowski. Daher sei das Werk in engem Kontakt mit Schulen und Universitäten, um junge Talente zu finden: "Die schließen in der Regel auch gut bei uns ab."

Im Öffentlichen Dienst scheint der Fachkräftemangel indes noch nicht angekommen zu sein: "Es ist kein so großes Problem", so Euskirchens Bürgermeister Dr. Uwe Friedl. Ausbildung in der Verwaltung sei aber wichtig, um die ausscheidenden Kräfte ersetzen zu können.

"Auch wir werden ja älter", sagt Friedl und macht einen Paradigmenwechsel aus: Früher sei im Rathaus vornehmlich ausgebildet worden, um der damals akuten Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, heute eher, um den eigenen Bedarf zu decken: "Wir sind ja an Tarife gebunden, können gute Leute nicht mit mehr Geld locken."

Was womöglich nicht jeden freuen mag: Die Finanzämter in Nordrhein-Westfalen seien nicht vom Fachkräftemangel betroffen, erklärte Daniel Moritz, Pressereferent im nordrhein-westfälischen Finanzministerium. Es gebe immer noch ausreichend Bewerber, die sich zu Diplom-Finanzwirten und Finanzwirten ausbilden lassen wollen oder sich als Jurist für die Finanzverwaltung bewerben. "Es kann nie genug gute Bewerber geben. An guten Bewerbern ist die Finanzverwaltung immer interessiert", so Moritz, "aber über mangelnde Nachfrage können wir uns derzeit nicht beklagen."

Familienfreundlich gegen die Krise DISKUSSION

Unter dem Motto "Gegen Fachkräftemangel: Familienfreundliche Unternehmenspolitik" hatte der Kreis Firmen zur Diskussion in Gemünd eingeladen. "Jeder hat Erfahrungen mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie", sagte Dr. Hildegard Kaluza vom NRW-Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport.

"Es müssen in Zukunft noch mehr Arbeitsplätze für Frauen geschaffen werden", so Christof Gladow von der Stabsstelle

Struktur- und Wirtschaftsförderung. "Die müssen dann aber eben auch so familienfreundlich gestaltet werden, dass sie für Frauen überhaupt attraktiv sind und in Betracht kommen." Arbeitszeiten seien so flexibel zu gestalten, dass Frauen auf Probleme in der Familie spontan reagieren könnten. Zudem müssten mehr Heim- und Telearbeitsplätze geschaffen werden - auch Mischformen, so dass Mitarbeiter einen Teil der Arbeit im Betrieb erledigen und den anderen Teil zu Hause. Zudem seien familienfreundliche Strukturen nicht nur auf Frauen zu beziehen. "Es gibt auch immer mehr Mitarbeiter, die pflegebedürftige Angehörige haben und daher ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten müssen", berichtete Gladow. Der drohende Pflegenotstand werde jeden Betrieb betreffen.

Die Resonanz bei der Veranstaltung im Kursaal war aber unbefriedigend: "Es haben ungefähr zehn Firmen teilgenommen", so Gladow. "Das ist natürlich viel zu wenig. Es ist schade, dass so wenig Interesse und Sensibilität besteht."

Die Anwesenden hätten jedoch bestätigt, dass die Veranstaltung wichtige Impulse für das künftige Vorgehen im Unternehmen geboten habe. Ein Anreiz, die Unternehmen zu familienfreundlicherem Denken zu ermutigen, könnte der Erwerb eines Qualitätssiegels sein. Ein solches Siegel, das den Unternehmen bescheinigt, familienorientierte Politik zu betreiben, gibt es bereits im Rahmen eines Projekts im Münsterland.

Projektleiter Marcus Flachmeyer betonte: "Das macht viel Sinn. Wir haben familienfreundliche Unternehmen, also brauchen wir ein Siegel, dass die Familienfreundlichkeit zeigt." Umsetzbar sei das auch im Kreis Euskirchen. (chs)

Mit spektakulären Aktionen wirbt das Handwerk um den Nachwuchs - denn es mangelt mehr und mehr an Fachkräften. (Foto: dpa)

Die Fachkräfte von morgen: Die Azubis Yannick Gülden (l.) und Benjamin Großart (r.) sowie Geselle Niklas Bungard (Mitte). (Foto: hjm)

MICHAEL HAMACHER, MICHAEL SCHWARZ; chs

Quelle: Kölnische Rundschau, 30.09.2011

Ressort: Euskirchen

Dokumentnummer: KR093020110452000CA828RE

Dauerhafte Adresse des Dokuments:

http://www.genios.de/document/KR__KR093020110452000CA828RE%7CKRT__KR093020110452000CA828RE

Alle Rechte vorbehalten: (c) M. DuMont Schauberg

 © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH