

„Ausbilden! Und qualifizieren!“

■ „Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist praktisch irreversibel. Selbst ein deutlicher Anstieg der Geburtenraten – wofür derzeit allerdings nichts spricht – oder Zuwanderung in wirtschaftlich und gesellschaftlich vertretbarer Größenordnung können diesen Trend bestenfalls bremsen, nicht aber stoppen.“ Diese wenig ermutigenden Worte stammen von den Wissenschaftlern Alexander Reinberg und Markus Hummel – im Auftrag für die Bundeszentrale für politische Bildung stellten sie schon im Jahr 2004 fest, wohin die Reise geht.

Und heute? Längst ist der demografische Wandel kein langfristiger Trend mehr, sondern Realität, die sich vor allem auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar macht. Jetzt, wo die Wirtschafts- und Finanzkrise abebbt, machen viele Unternehmer diese Erfahrung, wenn sie einen Mitarbeiter suchen: Es fehlt an Fachkräften. So definiert auch Christoph Pieper von der IHK Nord Westfalen das Problem: „Ein Fachkräftemangel liegt genau dann vor, wenn eine Stelle ausgeschrieben ist und nicht besetzt werden kann.“ Für sich allein genommen ist das noch nicht so schlimm – wenn dieses Phänomen hingegen vermehrt auftritt, habe die Wirtschaft im Land ein Problem. Mit den Folgen, dass zwischen Unternehmen ein erbitterter Kampf um die Fachkräfte ausbricht, der sogar dazu führe, so Pieper, dass Fachkräfte aus bestehenden Arbeitsverträgen abgeworben würden.

Ulrich Kupke, Pressesprecher des „Jobcenters Kreis Recklinghausen“, spricht dagegen nicht gern vom Fachkräftemangel. „Es gibt einen Fachkräftebedarf“, formuliert er und gibt der Problematik damit eine Wende zum Positiven. Das Jobcenter, so Kupke, habe die Herausforderung angenommen, diesem Fachkräftebedarf ein Angebot an Fachkräften für verschiedene Handwerksberufe gegenüber zu stellen, soweit ein Bedarf frühzeitig von den suchenden Unternehmen angezeigt wird.



Christoph Pieper von der IKH Nord Westfalen. Die IHK bietet Unternehmern einen kostenlosen Demografierechner im Internet an.



Erfolgreiche Vermittlung: Tuncay Cüce (links) und Muhammet Demirbüken (2.v.r.) haben einen Job gefunden – dank der Vermittlung von Marita Frank vom Jobcenter. Cüce und Demirbüken arbeiten seit Januar in Adolf Tschnejawskys (Mitte) Firma Tscherkas. Foto: Matthias Heselmann

Ein gutes Beispiel dafür ist Muhammet Dermirbüken. Sein Werdegang ist durchaus typisch für die Situation am Arbeitsmarkt. Der 33-Jährige hatte nach der Schule eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann gemacht, danach zwar noch für einige Zeit in dem Beruf gearbeitet, es aber nicht geschafft, eine dauerhafte Festanstellung zu finden. Fünf Jahre lang war Demirbüken arbeitslos, bis ihm ein Berater des Jobcenters vorschlug, es doch einmal in einer anderen Branche zu probieren. Marita Frank von der Koordinierungsstelle des „Team Arbeit Vest“ (TAV) beim Jobcenter: „Wir wissen natürlich, in welchen Branchen es an Fachkräften mangelt. Also stellen wir unseren Kunden diese Möglichkeiten vor und machen Angebote.“

„Es bringt nichts, jemanden für einen Job zu qualifizieren, mit dem er nichts anfangen kann“

Im Fall von Muhammet Dermirbüken war es die Sicherheitsbranche – und der 33-Jährige war durchaus interessiert. „Die Arbeitsuchenden müssen natürlich auch offen und motiviert für die andere Richtung sein“, erläutert Marita Frank. „Es bringt ja nichts, jemanden für einen Job zu qualifizieren, mit dem er nichts anfangen kann.“ Demirbüken drückte also noch einmal die Schulbank: Ein halbes Jahr lang besuchte er die Recklinghäuser Akademie für Wirtschaft und Touristik und bereitete sich dort auf die Sachkundeprüfung gemäß Paragraf 34a der Gewerbeordnung vor, die für einen Beruf im Sicherheitsgewerbe obligatorisch ist. Mit ihm drückte auch Tuncay Cüce die Schulbank. Der 31-Jährige blickt auf einen ähnlichen Lebenslauf zurück: Nach seiner Ausbildung zum Hotel- und Restaurantfachmann war er

auch längere Zeit arbeitslos, bevor er über das Jobcenter die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung bekam. Für beide Teilnehmer ein absoluter Glücksfall – denn schon ein halbes Jahr nach Beginn der Schulung hatten beide einen Job. „Zu dem Lehrgang gehört auch ein vierwöchiges Praktikum“, erzählt Muhammet Dermirbüken, „und das haben wir bei der Firma Tscherkas Service und Sicherheitsdienst absolviert.“

Das in Recklinghausen und Herten tätige Unternehmen blickt auf eine lange Firmengeschichte zurück und arbeitet unter anderem eng mit der Stadt Recklinghausen zusammen. Das Praktikum hatte Folgen: Firmeninhaber Adolf Tschernjawsky stellte Demirbüken und Cüce nach Ende des Praktikums ein – schon vorher hatte er beim Jobcenter angemeldet, dass er Mitarbeiter suche. Ein gutes Beispiel, findet Marita Frank: „Um zu wissen, wo Bedarf besteht, ist es natürlich wichtig, dass Unternehmen sich frühzeitig an uns wenden und mit uns im Gespräch bleiben – auf diese Weise können wir zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.“

Arbeitnehmer können sich also qualifizieren – und zwar sinnvoll –, doch was sollen Arbeitgeber tun, um dem Fachkräftemangel zu begegnen? Christoph Pieper hat eine klare Antwort: „Ausbilden, ausbilden, ausbilden!“ Doch damit allein sei es nicht getan. Denn viele Betriebe stellten inzwischen fest, so Pieper, dass sie keine Auszubildenden finden: Oft läge das daran, dass der Beruf mit einem schlechten Image behaftet sei. „Oft sind aber auch die Jugendlichen einfach schlecht informiert, was es alles für Möglichkeiten auf dem Ausbildungsmarkt gibt“, so Pieper. Daher appellierte er an Unternehmer, möglichst frühzeitig den Kontakt zu jungen Menschen zu suchen – am besten über Kooperationen mit den

Schulen vor Ort. Denn der demografische Wandel sorgt hier dafür, dass es immer weniger potenzielle Auszubildende gebe. „Im Jahr 2019 wird es im Kreis Recklinghausen fast ein Viertel weniger Schulabgänger geben als im Jahr 2009“, so Pieper. Das hieße aber wiederum auch, dass Unternehmer noch mehr als jetzt schon das Potenzial ihrer älteren Arbeitnehmer nutzen müssten. „Neben der Ausbildung ist die Weiterqualifizierung älterer Arbeitnehmer eine

„Plattformen wie Facebook oder Xing dürfen keine Fremdwörter sein

weitere wichtige Maßnahme zur Fachkräftesicherung“, so Pieper.

Doch das sei nicht alles: „Unternehmer werden sich in Zukunft darüber Gedanken machen müssen, wie sie etwa ihre Arbeitszeitregelungen besser auf die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter einstellen“, so der IHK-Vertreter.

Zuvor müssten sich aber auch Arbeitgeber zunehmend mit den neuen Möglichkeiten vertraut machen,

Fachkräfte zu finden: „Plattformen im Internet wie Facebook oder Xing dürfen keine Fremdwörter mehr sein“, so Pieper. Unternehmer müssten sich auf neue Ausschreibungstechniken einstellen. Pieper nimmt aber auch den Staat nicht aus der Verantwortung. Eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen, sei eben auch der Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland. Doch da gebe es häufig bürokratische Schwierigkeiten – etwa, wenn die Ausbildung aus dem Ausland in Deutschland nicht anerkannt sei. Bislang bietet die IHK in solchen Fällen ein Gutachten an, das die ausländischen Bildungsabschlüsse auf Vergleichbarkeit mit ihren deutschen Pendanten abklopft. Hier wäre eine gesetzliche Regelung nötig, meint Pieper und verweist auf einen Gesetzentwurf aus dem Haus von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen. Allerdings sei nicht damit zu rechnen, dass der Entwurf noch in diesem Jahr verabschiedet würde.

Dass jedoch etwas getan werden muss, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, da sind sich alle Akteure einig. Um festzustellen, wie sehr ihr Unternehmen betroffen sein könnte, können Unternehmer

einen kostenlosen Test machen. Die IHK bietet im Internet einen Demografierechner an. Damit können die Unternehmer die Altersstruktur ihres Unternehmens überprüfen und abschätzen, ob und wie sie für die Zukunft gerüstet sind.

Matthias Heselmann ■

Info

IHK Nord Westfalen
Rathausplatz 7
45894 Gelsenkirchen-Buer
☎ 0209 388 – 0

www.ihk-nordwestfalen.de

Jobcenter im Kreis Recklinghausen
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen
☎ 02361 / 3067160

www.vestische-arbeit.de

Studienabbrecher mit viel Potenzial

■ „Augen zu, durchhalten, weiter machen!“, heißt es zum Ende des Sommersemesters für viele Studierende an deutschen Hochschulen. Schätzungsweise 300.000 Studienanfänger starten jährlich ihre akademische Ausbildung. Doch mehr als 20 Prozent beenden ihr Studium nicht.

Oftmals quälen sich die angehenden Akademiker über Monate, ehe sie Universitäts- oder Fachhochschulstudium frustriert abbrechen. Dabei eröffnen sich nach einem abgebrochenen Studium durchaus neue Karrierewege: Unternehmen in Handel und Industrie wissen die Fachkenntnisse und Erfahrungen von Studienabbrechern zu schätzen.

Ralf Traub ist nicht allein: Mit dem 27-Jährigen schließen sich Jahr für Jahr rund 70.000 junge Menschen, ihr Studium abzubrechen. Vielen Studierenden fehle an Universität oder FH der Praxisbezug, sagt Matthias Gens, Mitarbeiter der Online-Plattform www.studienabbrecher.com. Anderen gehe im Laufe des Studiums das Geld für Studiengebühren und Semesterbeiträge aus oder der Nebenjob gerät zur Hauptbeschäftigung. „Dabei fällt den meisten Studienabbrechern ihre Entscheidung, der akademischen Ausbildung den Rücken zu kehren, sicher nicht leicht“, meint Ralf Traub. Der vormalige Student weiß, wovon er spricht: Zehn Semester bringt Traub an der Universität zu, ehe er seine akademische Laufbahn abbricht. „Lange Zeit fühlte ich mich in der Uni wie auf einem Laufband“, erzählt Traub. „Ich bin gelaufen und gelaufen, habe mich aber keinen Millimeter nach vorne bewegt“. Nach dem Abitur zieht es Traub an die Uni. Dort schreibt sich Traub in die Fachrichtung Forstwissenschaft ein. Vier Semester paukt er Bio, Bodenkunde und Agrarökonomie. Immer öfter schiebt er Aufgaben, Seminararbeiten und Lerntreffen vor sich her und widmet sich seinem Hobby: dem Triathlon. Dem forstwissenschaftlichen Studium folgen sechs Semester Volkswirtschaftslehre, ehe er die Uni ganz verlässt.

Nach zehn Semestern Studium steht für Traub fest, dass der zukünftige Beruf vor allem Freude und



Ein Leben nach der Uni: Für Ralf Traub eröffnete der Studienabbruch neue Perspektiven.

Spaß bereiten soll. Also macht der Langstreckenläufer, der sich bereits für den Ironman auf Hawaii qualifizierte, sein Hobby zum Beruf. Heute arbeitet der angehende Kaufmann im Einzelhandel im zweiten Lehrjahr beim Laufspezialisten Run2, einem eigenständigen Tochterunternehmen der Runners Point Warenhandelsgesellschaft. „Das war eine mutige Entscheidung“, urteilt Tobias Paulert über Traubs Entschluss, im Einzelhandel einen Neuanfang zu wagen. Der Personalexperte verantwortet die Berufsausbildung bei Deutschlands führendem Sporteinzelhändler Runners Point. Auf die Frage, ob das fünfjährige Studium einer Einstellung von Ralf Traub nicht widersprochen habe, sagt Paulert: „Es geht zahlreichen Unternehmen nicht um einen makellosen Lebenslauf oder Bestnoten. Vielmehr suchen Handel

und Gewerbe authentische und verantwortungsbewusste Nachwuchskräfte“, so Paulert weiter. ■

Info

Ralf Traub ist ein gutes Beispiel: Auch ohne Hochschulabschluss ist der junge Mann ein Gewinn für sein Unternehmen. Mehr Infos für Unternehmer auf der Suche nach Nachwuchskräften hat die:

Fachhochschule GE Abtlg. Recklinghausen
Prof. Sören Perrey
☎ 02361/915443

soeren.perrey@fh-gelsenkirchen.de