

Dem Wandel begegnen

Unternehmen aus der Region stellen sich mit neuen Konzepten den Anforderungen des Fachkräftemangels.

Der Fachkräftemangel ist in der Region angekommen: Im Jahr 2030 sollen hier insgesamt rund 22 000 Arbeitskräfte fehlen. Besonders betroffen sind Branchen wie Tourismus, Transportwesen, Logistik und Gesundheitswesen. Unternehmen und Institutionen haben den Trend lange erkannt. Sie setzen auf ältere Arbeitnehmer – aber auch auf ausländische Fachkräfte – um die rasch wachsende Lücke zu füllen.

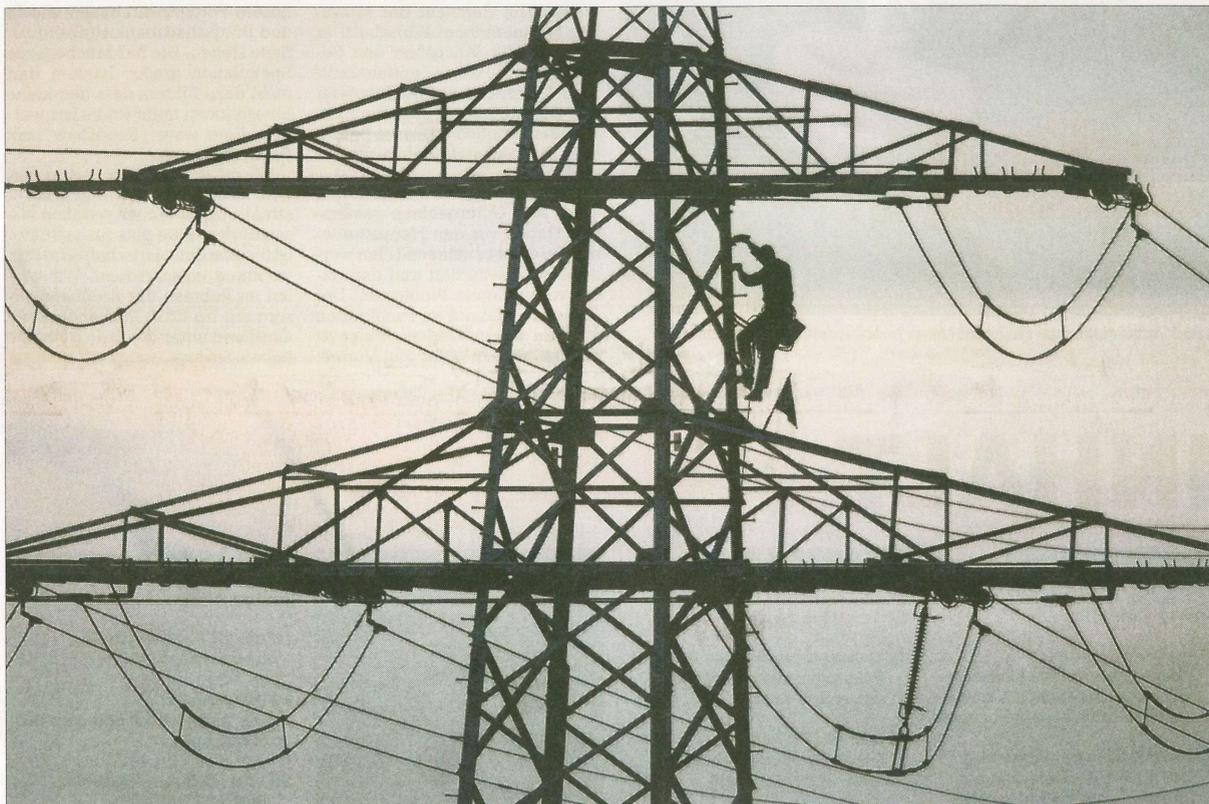
Von Oliver Schulz

Im Jahr 2030 werden Lübeck und die angrenzenden Kreise bei ausbleibenden Maßnahmen nicht mehr imstande sein, die Arbeitskräftenachfrage ihrer Unternehmen zu bedienen. Zu diesem Ergebnis kommt eine von der IHK in Auftrag gegebene Studie der Prognos AG. Danach werden 2030 insgesamt rund 22 000 Arbeitskräfte fehlen. Allein der Tourismussektor wird 1200 offene Stellen ausweisen. Ähnliche Szenarien werden demnach im Transportwesen, der Logistik, im Gesundheitswesen, in der Medizintechnik und der Ernährungswirtschaft erwartet.

Auch im Handwerk sieht es nicht anders aus: „Rund zwei Drittel der von uns jüngst dazu befragten Betriebe klagen, dass sie trotz starker Bemühungen freie Arbeitsplätze nicht besetzen können oder sehr lange Zeit suchen müssen, um diese zu besetzen“, sagt Horst Kruse, Präsident der Handwerkskammer Schleswig-Holstein.

Eckard Saß, Obermeister der Innung Sanitär-Heizung-Klempner-Klima Lübeck, fordert vor diesem Hintergrund bessere Ausbildungen: „Ein besonderes Problem stellen derzeit die Lehrlingszahlen dar. Wir haben deutlich zu wenig Bewerber, was sich mittelfristig auch auf die Gesellen- und Technikerzahl niederschlagen wird.“ Es sei vor allem nötig, die Weiterbildung bisher nicht ausbildungsfähiger Schulabgänger zu fördern, um geeignete Schulabgänger zu werben, aber auch um ausländische Bewerber – etwa Spanier –, wie es die Handwerkskammer gerade tut.

Lübecks stellvertretender Stadtpräsident Peter Sinnenwold (CDU) betont ebenfalls, Bildung sei das zentrale Thema, sowohl in



Ob in der Energiebranche oder anderswo – der Fachkräftemangel ist für große Bereiche der Wirtschaft die wichtigste Zukunftsherausforderung.

wirtschaftlicher als auch in sozialer Hinsicht: „Ich appelliere an die Politik, die Ausbildungsreife der Schulabgänger zu verbessern, um die Stellung der Auszubildenden als Garant für wirtschaftlichen Erfolg und für Ausbildungsqualität nicht zu gefährden. Es ist erforderlich, das Denken in größeren Zusammenhängen und insbesondere wirtschaftliches Denken zu vermitteln. Hier gibt es erschreckende Bildungslücken.“

Die IHK zu Lübeck verfolgt zurzeit zwei Strategien, um dem Arbeitsmarkt langfristig Fachkräfte zuzuführen. Die eine flankiert Maßnahmen, die das heimische Arbeitskräftepotenzial verstärkt in den Arbeitsmarkt einbindet und sich an erwerbsfähige Frauen, Migranten und die „Generation Erfahrung“ richtet. Dazu initiiert die IHK Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fördermaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund sowie altersgerechte Arbeit gemeinsam mit ihren Partnern. Die zweite Strategie zielt auf die Anwerbung in- und ausländischer Arbeitskräfte. Dazu projiziert die IHK mit ihren Partnern Maßnahmen, die den Hansebelt als wettbewerbsfähiges Lebens-, Arbeits- und Wohnumfeld positionieren.

Schon länger diskutiert wird die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel mit einem verstärkten Einsatz älterer Arbeitnehmer zu begegnen. Doch laut Matthias Mücke vom Institut für Personalauswahl Moldzio & Partner in Tremsbüttel ist die Wirtschaft genau darauf nicht ausreichend vorbereitet. Führungskräfte gingen fälschlicherweise von einer verminderten Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter aus: „Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein und Zuverlässigkeit sind Beispiele für Kompetenzen, die mit dem Alter sogar zunehmen. Um dies zu berücksichtigen, wird die deutsche Wirtschaft zukünftig deutlich ressourcenorientierter als bisher agieren müssen, um die Potenziale der Mitarbeitergruppe 45plus effektiver zu nutzen.“

Bereits jetzt gibt es eine Vielzahl von Fördermaßnahmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Einige zielen darauf, Mitarbeiter fit für die veränderten Anforderungen zu machen. Dazu zählt etwa das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Agentur für Arbeit. Ausbildung im Unternehmen bietet ebenso die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte „Bildungsprämie“.

Beim sogenannten „Meister-BAföG“ können Handwerker, Techniker, Kaufleute und sonstige Fachkräfte – auch aus dem Sozial- und Gesundheitswesen – mit abgeschlossener Erstausbildung oder vergleichbarem Berufsabschluss Unterstützung beantragen, wenn sie einen Fortbildungsabschluss anstreben.

Mit anderen Maßnahmen soll gut ausgebildetes neues Personal für das Unternehmen rekrutiert werden. Ein Beispiel ist der „Innovationsassistent qualifiziertes Personal für Forschung und Entwicklung“. Dagegen soll das Projekt MobiPro-EU, die „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“, helfen, den Unternehmensbedarf mit ausländischen Auszubildenden und jungen Fachkräften zu decken.

Auf regionaler Ebene setzt die Handwerkskammer in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit auf junge Leute aus Spanien. Noch im Juni sollen im Rahmen eines Modellprojektes 20 Spanier nach Lübeck kommen, um dort einen Sprachkurs und ein Praktikum zu absolvieren. Im Anschluss werden sie ein Praktikum

in potenziellen Lehrbetrieben machen. Die jungen Iberer sollen als Elektriker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Fleischer und Köche ausgebildet werden. „Die jungen Leute im Alter von 18 bis 35 Jahren sind unwahrscheinlich motiviert“, hat Projektleiterin Monika Patschull im direkten Kontakt bereits feststellen können. Doch eine intensive Betreuung sei für die jungen Leute fernab ihrer Heimat zumindest in der Anfangsphase ihres Aufenthaltes in Deutschland unabdingbar.

Aber auch die Unternehmen aus der Region lassen sich einiges einfallen, um qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und die bei ihnen tätigen Fachkräfte zu halten. Beispiele sind die Maschinenbaufirma Gabler, die günstige Firmenappartements für Studenten anbietet, das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein mit einem gesamtpädagogischen Bildungshaus, die Firma Euroimmun, die ihren Mitarbeitern Kultur nahe bringt – oder Niederegger, wo einmal pro Schicht die Bänder stillstehen und die Produktion für eine Gymnastikauszeit unterbrochen wird.

