

Zum Umdenken gezwungen?

Die Situation zum Thema Fachkräftemangel in Hessen

Von Petra Bremser

Jeder vierte Betrieb im Rhein-Main-Gebiet findet kein Personal. Die Zahlen sind alarmierend. Sind die Betriebe und/oder die Arbeit- und Ausbildung-Suchenden zum Umdenken gezwungen?

Das Thema beherrscht die Schlagzeilen. Inzwischen hat jeder vierte Betrieb im Rhein-Main-Gebiet offene Stellen, die er nicht besetzen kann und dadurch Aufträge verloren gehen können. Eine Umfrage unter Unternehmen der Region macht klar: Neben dem schlichten Mangel an Bewerbungen war eine unzureichende Qualifikation von vorhandenen Bewerbern der häufigste Grund, warum die Betriebe in der Region eine offene Stelle nicht besetzen konnten. Interessanter Aspekt: Bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung scheiterten ein Viertel der Einstellungen an zu hohen Lohnforderungen der Bewerber, bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss immerhin zwölf Prozent. Bei Lehrlingen und Bewerbern ohne abgeschlossene Lehre spielten Gehaltsfragen hingegen eine nachgeordnete Rolle.

Der Isenburger fragte stellvertretend für die meisten Unternehmen bei Handwerkskammer und IHK nach und zitiert einige Inhaber und leitende Firmenmitarbeiter.

Wolfgang Haas (Leiter Berufsausbildung, Fraport AG):

„Die Ausbildungssituation hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Schon seit einiger Zeit müssen wir uns weit mehr strecken, um alle Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können. Wir versuchen schon frühzeitig, die jungen Menschen an uns zu binden und bieten – neben attraktiven Arbeitgeberleistungen – für viele Ausbildungsberufe eine unbefristete Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung.“

Mohamed Younis, Geschäftsführer, Schoofs Immobilien GmbH, Neu-Isenburg:

„In vielen Regionen und Branchen wird schon jetzt ein Fachkräftemangel beklagt. Ausbildung im eigenen Unternehmen ist die beste Art, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu erhalten, die die speziellen Anforderungen des Betriebes heute und in Zukunft kennen und erfüllen. Dies haben wir erkannt, mussten jedoch erschreckend feststellen, dass die Qualität der Bewerbungen alles andere als gut ist. Schon in der Schule sollte mehr auf das Thema „Wie bewerbe ich mich richtig“ eingegangen werden.“

Friedrich Rixecker, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung, Industrie- und Han-



delskammer Offenbach am Main: „Fachkräftesicherung durch Ausbildung. Berufsausbildung ist der Königsweg zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Unternehmen. Wer selbst Menschen ausbildet und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten anbietet, wirkt dem Fachkräftemangel aktiv entgegen.“

Tanja di Mauro, Firmengründerin und Geschäftsführerin, HörSinn, Hörgeräte & Mehr GmbH, Neu-Isenburg: „Obwohl die Ausbildung zum Hörgeräteakustiker ein inte-

ressanter Mix aus Arbeit am Menschen und technischen Fertigkeiten ist, interessieren sich leider nur wenige Jugendliche für dieses spannende Berufsbild. Wer in den Beruf rein „hören“ möchte, ist herzlich willkommen, ein Praktikum ist eine gute Möglichkeit, alle Facetten des Berufes zu entdecken.“

Jan Voigt, Geschäftsführer der Asklepios Klinik Langen: Aktuell ist der Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal in den Kranken-

Wir bieten im Sommer 2018 Ausbildungsplätze an



- 24-Std.-Service
- Kostenfreie Angebotserstellung
- Rohr-Kanal-Reinigung
- Kanalsanierung nach DIN EN 752
- Kanal-TV-Untersuchungen / Ortung
- Wurzelentfernung
- Kanalreparaturen / Dichtheitsprüfung



06102 79802-0

Rathenastraße 23 • 63263 Neu-Isenburg • Fax 06102 79802-20
www.weecks-kanaltechnik.de • info@weecks-kanaltechnik.de



Gebührenfreie
Service-Hotline:

**0800
3274120**

häusern in aller Munde. Grundsätzlich suchen wir gut ausgebildetes Personal, auch gerne mit Migrationshintergrund. Wir sehen uns als Arbeitgeber auch in der Pflicht, unseren Mitarbeitern Chancen zur weiteren Qualifikation und Weiterbildung zu ermöglichen. Uns ist die Ausbildung junger Fachkräfte sehr wichtig. Zum einen bilden wir in enger Zusammenarbeit mit dem Asklepios Bildungszentrum für Gesundheitsfachberufe pro Jahr ca. 70 junge Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger aus, zum anderem bieten wir dort in Kooperation mit der Steinbeis Universität den Studiengang „Pflegepädagogik“ an. Zusätzlich bieten wir mit der Fachhochschule Fulda den praktischen Teil zur Hebammenausbildung in der Langener Klinik an. Wir hoffen mit diesen Initiativen einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten zu können.



Bernd Ehinger, seit 2005 Präsident der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main.

Herr Ehinger, wie stellt sich die Ausbildungssituation im regionalen Handwerk dar?

„Im gesamten Kammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main absolvieren rund 10.000 junge Menschen eine Ausbildung in einem der 130 handwerklichen Berufen. Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres kommen knapp vier Tausend neue Ausbildungsverträge hinzu. Wir verfügen über etwa 4.500 Ausbildungsstätten, die überwiegend aus den Betrieben bestehen, in denen es nach wie vor die Meisterpflicht zur Betriebsführung gibt. Grundsätzlich: der Bedarf an qualitativ hochwertigen und innovativen, handwerklichen Dienstleistungen und Produkten nimmt zu, auch vor dem Hintergrund des Themas 4.0. (Projekt der Bundesregierung – die industrielle Produktion soll mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik ver-

zählt werden). Die Unternehmen suchen nach Fachkräften und Auszubildenden. Wir, das regionale Handwerk, Fachverbände, Innungen, Kreishandwerkerschaften und Kammern, bringen beide Seiten gerne zusammen.“

Stichwort Fachkräftemangel – wie stellt sich diese Problematik im Handwerk dar?

„Das ist ein grundsätzliches Thema in der deutschen Wirtschaft, auch im Handwerk. Ich sehe im Trend zur Akademisierung das Problem: Wenn 57 Prozent eines Schulabgangsjahrgangs an die Hochschulen geht, und davon nach einem Jahr über dreißig Prozent scheitern, dann stimmt etwas im System nicht. Wir müssen die Karriere-Perspektiven im Handwerk deutlicher machen: In Schulen, den Elternhäusern, aber auch bei Neu-Orientierern in den Hochschulen. Hierfür arbeiten wir beispielsweise eng mit der Frankfurter Uni im Rahmen des Projekts www.yourpush.de zusammen. Wir dürfen nicht nachlassen, die Attraktivität, Kreativität und Durchlässigkeit unseres dualen Bildungssystems positiv zu bewerben und darüber hinaus auch gegen Brüsseler Regulierungsversuche zu verteidigen.“

Das Thema Digitalisierung wird sicher eine große Rolle spielen?

„Ja, natürlich. Neue Geschäftsmodelle und -prozesse, aber auch neue Techniken werden neben den traditionellen Handwerken Bedeutung haben. Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main ist daher aktuell dabei, die drei Berufsbildungs- und Technologiezentren im Kammerbezirk zu stärken, um die jungen Talente bestmöglich zu unterstützen.“

Was wünschen Sie sich für die Zukunft Ihres Wirtschaftsbereiches?

„Dass ein Umdenken in den Köpfen der Gesellschaft stattfindet, dass der Wert einer handwerklichen Ausbildung höher geschätzt und als Chance für junge Menschen unterschiedlichster Interessen und Begabungen gesehen wird. Politik, Lehrer und Eltern müssen sich

„Die Elektro- und Metallhandwerke sind hier seit langem die stärksten Berufsgruppen, gefolgt von den Gesundheits-, Beauty- und Reinigungsgruppen und den Bau- und Ausbaugewerken. Bei jungen Damen ist der Friseurberuf seit Jahren am beliebtesten, junge Männer sind eher auf technische Berufe wie Kfz-Mechatroniker oder Informationselektroniker fokussiert. Einen Überblick über die Karriere-Perspektiven im Handwerk gibt es unter www.handwerk.de. Alle freien Ausbildungsplätze unter www.lehrstellen-radar.de



Friedrich Rixecker, Geschäftsführer IHK Offenbach

„Menschen ausbilden heißt, Menschen entwickeln. Derzeit werden von der IHK Offenbach am Main 1.027 ausbildende Unternehmen mit

insgesamt 3.224 Auszubildenden in 121 unterschiedlichen Ausbildungsberufen betreut. Diese Unternehmen haben verstanden: Wer selbst Menschen ausbildet und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bietet, wirkt dem Fachkräftemangel aktiv entgegen.“

Die duale Berufsausbildung ist der Einstieg ins Unternehmen und gleichzeitig in die persönliche Karriere. Denn mit Weiterbildungen werden Mitarbeiter für anspruchsvollere Tätigkeiten qualifiziert. Wenn Unternehmen in die Fachkräfte-Entwicklung investieren, schaffen sie eine entscheidende Voraussetzung für ihren anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg. Die IHK Offenbach am Main berät und unterstützt sie in allen Aus- und Weiterbildungsangelegenheiten. Die duale Berufsausbildung ist eine echte Alternative zum Studium, das heute bei vielen Jugendlichen höher im Kurs steht.

Um die Schüler und ihre Eltern rechtzeitig zu erreichen, hat die IHK Offenbach am Main ein ganzes Veranstaltungsportfolio im Programm: Auf der Bildungsmesse „gOFFit“ kommen Schulabgänger und Ausbildungsbetriebe in Kontakt. Bei Elternfrühstücken berichten Personalfachleute aus Unternehmen über Ausbildungen und Karrierechancen. Das Ferienangebot „Mädchen auf Berufetour“ lässt Schülerinnen MINT-Berufe (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) kennenlernen. Im März 2018 erfuhren Schüler zum ersten Mal während der „Nacht der Ausbildung“ auf einer Tour durch Ausbildungsbetriebe in Offenbach alles rund um unterschiedliche Ausbildungsberufe. Neu ist auch die Initiative „IHK-Ausbildungsbotschafter“: Auszubildende aus Unternehmen werden geschult und werben in Schulen für die Berufswege, die sie eingeschlagen haben. Unternehmen mit Interesse an eigenen „Ausbildungsbotschaftern“ erhalten Auskunft bei der IHK.

Welches sind die ausbildungsstärksten Berufe im Handwerk? Gibt es unter Jugendlichen eine Art Beliebtheits-ranking?

Wir bieten Ausbildungsplätze an!



BERDEL
STAHL- & METALLBAU GMBH
STRAHLENSCHUTZ

Dornhofstraße 29
63263 Neu-Isenburg
Tel: 06102 800467
info@berdel-gmbh.de

Sonderanfertigungen

Automatische Toranlagen

Edelstahlverarbeitung

Rep.- und Wartungsdienst



Die IHK-Bildungsberater stehen sowohl mit den Ausbildungsbetrieben als auch mit den Auszubildenden in Kontakt. Sie klären beispielsweise die Voraussetzungen bei der Wahl des richtigen Ausbildungsberufs. Die IHK-Prüfungsvorbereitungskurse sind auf einzelne Ausbildungsberufe zugeschnitten und bereiten die Jugendlichen darauf vor. Aber auch an die „Fachkraft von morgen“ ist gedacht. Durch die Teilnahme an Seminaren wie beispielsweise „Als Berufsanfänger erfolgreich durchstarten“ oder „Mit gutem Benehmen und richtiger Ausdrucksweise punkten“, verbessern die Berufseinsteiger ihre Kompetenzen. Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte halten ihr Know-how unter anderem bei Veranstaltungen wie „Onboarding neuer Mitarbeiter“ oder „Langfristige Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen“ auf aktuellem Stand.

„Karriere folgt auf Lehre“ Fachlich versiert und anbieterneutral berät das Weiterbildungsteam, wie sich Karrierepläne optimal verwirklichen lassen und ob Fördermöglichkeiten genutzt werden können. Die Personalentwicklung ist ein wirkungsvolles Instrument, um Mitarbeiter aus den eigenen Reihen für neue oder anspruchsvollere Aufgaben zu qualifizieren. In individuellen Weiterbildungen oder

„Inhouse-Schulungen“ beziehungsweise Firmentrainings zu einem genau umrissenen Thema erweitern sie ihr Wissen und ihre Einsatzmöglichkeiten als Fachkraft. Das Programm der IHK-Weiterbildung orientiert sich am aktuellen Bedarf der Unternehmen. Es reicht von kompakten Angeboten wie Telefonseminaren bis zu umfassenden Fortbildungen mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung: Wer hier einen Betriebswirt- oder Meistertitel erwirbt, steht einem Bachelor oder Master in nichts nach.

Vom Flüchtling zur Fachkraft. Vor zwei Jahren startete die IHK Offenbach am Main das Projekt „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“. „Mittlerweile haben wir 250 junge Menschen beraten und 90 von ihnen in Ausbildung, Einstiegsqualifizierung, Praktikum oder Anstellung vermittelt“, berichtet Projektleiterin **Jana Maria Kühnl**. Meist kommen die jungen Leute über die IHK-Berufsorientierungstage mit der IHK in Kontakt. Im ersten Beratungsgespräch im Rahmen der Ausbildungssprechstunde für Geflüchtete zeigt die Projektleiterin Wege auf, die in eine Ausbildung münden sollen. Außerdem informiert sie über in Frage kommende Berufsbilder. „Die Ausgangssituationen

der Menschen sind ganz unterschiedlich. Manche sprechen schon so gutes Deutsch, dass sie gleich in Ausbildung gehen können. Andere beginnen besser mit einem Praktikum. Das beste Instrument zum Einstieg in eine Ausbildung ist für Geflüchtete derzeit die Einstiegsqualifizierung (EQ), die einer Ausbildung vorgelagert wird“, erklärt sie. Eine EQ ist flexibler zu gestalten und kann gefördert werden. 2017 hat die IHK Offenbach am Main das Projekt „EQ & S – die Ausbildung für Flüchtlinge“ gestartet: S steht dabei für Sprache. Um Sprachbarrieren zu überbrücken und fachliche Lücken zu schließen, wird die klassische EQ um speziell entwickelten Sprach- und Fachunterricht an zwei Tagen pro Woche ergänzt.“

Die IHK berät Unternehmen umfassend zur Beschäftigung von Flüchtlingen und hilft beim Überwinden bürokratischer Hürden. Für 2018 sind wieder Berufsorientierungstage im gewerblich-technischen Bereich und im Hotel- und Gastronomiebereich geplant. „Außerdem gehen wir mit EQ & S im Sommer in eine neue Runde“, berichtet Kühnl. Und: Es sind weitere Berufsorientierungstage geplant, an denen Flüchtlinge ihre Fähigkeiten und Eignungen im gewerblich-technischen und im Hotel- und Gastronomie-Bereich testen können.



WIR SUCHEN VERSTÄRKUNG!

Wir sind ein Investor, der sich mit über 45 Mitarbeitern auf den Bereich der Einzelhandelsprojekte, insbesondere der Lebensmitteldiscountermärkte konzentriert. So entwickeln, planen und realisieren wir jährlich ca. 20.000 m² Mietfläche für Lebensmittelmärkte und Fachmarktzentren.

Zur Verstärkung unserer Teams suchen wir zum nächstmöglichen Termin:

- **ARCHITEKTEN (m/w) oder BAUZEICHNER (m/w)**
- **BÜROFACHKRAFT (m/w) • KREDITORENBUCHHALTER (m/w)**
- **OBERBAULEITER, BAULEITER (m/w) oder BAUTECHNIKER (m/w)**

Informieren Sie sich unter www.schoofs-frankfurt.de

Senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen per Post oder per E-Mail an: personal@schoofs-frankfurt.de