

Quelle: Wochenspiegel Prüm, Trier, Bernkastel, Bitburg, Mosel-Ruwertal, Wittlich

Datum: 20.08.2014

Seite: Seite 1

»Helle Köpfe« dringend gesucht!

Fachkräftemangel beutelt die Region Trier besonders stark - Problem seit Jahren bekannt und verdrängt

Die neue Rente mit 63 verschärft nach Ansicht der Kammern, dass in vielen Branchen bereits zu wenig beruflicher Nachwuchs in den Startlöchern steht. Vor allem Pflege, Handwerk und Ingenieurwesen sind in ihrer Zukunftsfähigkeit beeinträchtigt.

REGION. Wer als Pflegekraft in der Region Trier lebt, steht vor einer Entscheidung, die vielen sehr leicht fällt: Er trägt man in der Heimat den Stress sehr enger zeitlicher Vorgaben oder geht man ins »Ländchen« und genießt sowohl deutlich bessere Arbeitsbedingungen als auch mehr Geld auf dem Gehaltskonto? Die Antwort: Mehr als 900 Stellen in der Branche blieben im vergangenen Jahr im Bereich der Trierer Arbeitsagentur unbesetzt. Mit speziellen Pflegebörsen wird händeringend nach Personal gefahndet - bislang jedoch ohne durchschlagenden Erfolg. Das Problem des Fachkräftemangels betrifft viele Branchen. Bald gehen große Teile, der Belegschaften in Rente, aber viel zu wenig Nachwuchs ist in Sicht. Seit Inkrafttreten der Rente mit 63 am 1. Juli haben nach Angaben der Rentenversicherung Westfalen schon 85.000 Beschäftigte diese Rente beantragt; die Bundesregierung rechnet mit 240.000 »Vorziehern« allein im Einführungsjahr. »Es ist das völlig falsche Instrument und sendet das fatale Signal, die Älteren würden nicht mehr gebraucht



Fitte Fachkräfte »mit Sitzfleisch« sollen angelockt werden und bleiben. Themenbild: Fotolia

– das Gegenteil ist der Fall«, kritisiert Martina Becker von der IHK Trier »rückwärtsgewandte Experimente«, welche die Fachkräftesicherung aufs Spiel setzten. Dabei ist das Problem seit langem bekannt. Bereits 2006 veröffentlichte das Kölner Institut für Wirtschaft entsprechende Zahlen, die belegten, dass damals allein im Dienstleistungssektor 15.000 und in der Metallindustrie 12.500 Fachkräfte fehlten, Tendenz steigend. Die Kammern der Region Trier veranstalteten 2008 eine Fachtagung zum Thema. Zu den dort von Experten und Praktikern diskutierten Lösungsansätzen gehörten

eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie etwa durch betriebsinterne Kitas sowie eine ausgeprägte Willkommenskultur für ausländische Kräfte. Mittlerweile fehlen dem Handwerk im Kammerbezirk Trier rund 1.600 Fachkräfte, 575 Lehrstellen blieben im vergangenen Jahr unbesetzt. Nun wurde die Hwk initiativ und gründete das Projekt »Länderübergreifende Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in der Großregion«, um Nachwuchs aus den Nachbarländern zu rekrutieren. Der DeHoGa Rheinland-Pfalz ist sogar nach Merida gereist und hat 34 junge Spanier für eine

Ausbildung im Gastgewerbe an der Mosel gewonnen. »Angesichts des Fachkräftemangels hierzulande und der hohen Jugendarbeitslosigkeit in anderen europäischen Ländern ist eine solche berufliche Mobilität absolut begrüßenswert«, heißt es in einer gemeinsamen Mitteilung von Arbeitsagentur und DeHoGa-Präsident Gereon Haumann. Die Berufsbildende Schule in Bernkastel-Kues hat eigens eine Klasse für die spanischen Azubis eingerichtet. Damit sie bleiben und sich dauerhaft wohl fühlen, müssen sie Freundschaften schließen und immer besser Deutsch lernen können.

umreißt Arbeitsagentur-Geschäftsführerin Edeltraud Nikodemus die »weichen« Faktoren der notwendigen Willkommenskultur. Auch in der Eifel sind die Arbeitgeber sensibler für den Fachkräftemangel geworden. Der Impuls für eine »Arbeitsagenturmarke Eifel« unter dem Dach der etablierten Eifeler Regionalmarke kam aus der Unternehmerschaft selbst, nämlich von der Arzfelder Technologiefirma Zahnen. Die hatte Schwierigkeiten, für ihre in ganz Europa expandierenden Aufträge das notwendige Fachpersonal zu finden. Der sehr ländliche Standort passte nur bedingt zum Image einer innovativen Hightech-Branche. Innovativ ist diese Arbeitsagenturmarke nun selbst: Es ist die erste, bei der nicht nur ein einzelnes Unternehmen auditiert, sondern der ganze Wirtschaftsraum berücksichtigt wird. Teilnehmen können daher alle interessierten Eifeler Betriebe, die bestimmte Kriterien wie etwa ein gutes Gesundheitsmanagement, gute Entlohnung und gutes Führungsverhalten nachweisen. Schließlich geht es beim Fischen nach »hellen Köpfen« nicht nur um Arbeitsplatz-, sondern um Lebensqualität. Und die kann sich in der Region Trier sehen lassen. **ako**



Das geht uns alle an!

 Eine Initiative des BVDA