

Quelle: orange7

Datum: 01.09.2017

Seite: 4, 5, 6, 8



Demographischer Wandel, fehlender Nachwuchs und Vollbeschäftigung in der Region: angesichts dieser Fakten fällt es hiesigen Unternehmen zunehmend schwerer, Fachkräfte zu finden. Erleichterung ist auch nicht in Sicht: Das Problem wird sich laut der Experten in den kommenden Jahren sogar noch verschärfen.

Fragen Sie sich auch zuweilen, warum es so lange dauert, bis die Heizung wieder funktioniert, die Wand gestrichen ist, oder die Fliesen verlegt sind? Selbst der Friseurtermin lässt eine gefühlte Ewigkeit auf sich warten. Servicewüste Deutschland? Weit gefehlt! Der wahre Grund heißt: Fachkräftemangel. Darüber klagen Unternehmer der Region aus vielen Branchen. Heizungsbauern fehlt aufgrund des Personalmangels die Flexibilität, zusätzliche Notfälle anzunehmen. Bauprojekte werden weit in die Zukunft geschoben und kleine Restaurants müssen die Öffnungszeiten ihrer Küche verkürzen, weil Köche Mangelware sind.

**Manuel Schmitt betreibt seine** Aqwarm Haustechnik GmbH in Oberstadtfeld. Heizung, Sanitär, Kälte, Klima, Lüftung und Service in den Bereichen sind sein Metier. Vier Mitarbeiter hat er, aber damit kann er die Nachfragen der Kunden schon lange nicht mehr bedienen: „Wir suchen einen Service-Techniker und einen ausgebildeten Anlagenmechaniker für Heizung und Sanitär. Aber es gibt einfach keine Fachkräfte mehr“, sagt Schmitt. Seit über einem Jahr sucht er schon über die Agentur für Arbeit. In diversen Zeitungen hat er annonciert, er spricht Menschen an, die jemanden kennen könnten und natürlich durchforstet er die Stellengesuche in Online-Portalen. Nach langer Suche hat er jetzt endlich einen Auszubildenden gefunden, der die Lücke zumindest in Zukunft schließen könnte. Aber neue Praktikanten rücken nicht nach, so wird er im kommenden Jahr wahrscheinlich keinen

weiteren Ausbildungsvertrag schließen können. Das liege auch daran, dass er keine Zeit habe, um in die Schulen zu gehen, weil das mit Vorbereitung einen Tag seiner Zeit kostet. Die hat er nicht, weil er Kunden bedienen muss. „Wenn es um ein neues Bad geht, dann vertrösten wir die Menschen. Das schaffen wir frühestens in einem Dreivierteljahr.“ Der Facharbeitermangel



Der Facharbeitermangel ist ein Wachstumshemmnis für Manuel Schmitt und sein Unternehmen Aqwarm-Haustechnik.



Dirk Bender, Geschäftsführer von Bender-Systeme in Deudesfeld, vermutet, dass die hohe Abiturientenquote zum Facharbeitermangel beiträgt.

hindert Schmitts Unternehmen am Wachstum. Woran das liegt? „Irgendwann war es schicker zu studieren, sich nicht mehr die Hände schmutzig zu machen. Man muss den Menschen sagen, dass man heutzutage auch im Handwerk

weiterkommt. Unser Aufgabengebiet ist sehr vielfältig geworden und interessant.“ Schmitt beobachtet, dass da eine völlig neue Branche von Headhuntern entsteht – von Headhuntern, die darauf angesetzt werden, Handwerker zu finden. In diese Richtung, sagt Schmitt, dürfe die Entwicklung nicht gehen. „Sonst wird unsere Arbeit für die Kunden unbezahlbar.“

**Dirk Bender, Geschäftsführer** von Bender-Systeme in Deudesfeld, besetzt mit dem Aufbau und der Wartung von Sprinkler-Anlagen erfolgreich eine Nische. Allerdings fehlen ihm zwei Elektrotechniker für den Service, den er weltweit anbietet. Er findet sie nicht, obwohl seine Mitarbeiter in feinen Hotels übernachten und bestens bezahlt werden. Das ursächliche Problem sieht Bender in der hohen Abiturquote. Dabei werde im Handwerk mittlerweile teilweise besser bezahlt als in Bürojobs. „Darüber muss man massiv in den Schulen aufklären. Außerdem kann man auch mit Abitur ein Handwerk erlernen.“

**In der Bäckerei Frank Schillinger** in Kelberg finden alljährlich die Zwischenprüfungen und die Abschlussprüfungen der Kreishandwerkerschaft im Bäckereigewerbe statt. Jürgen Schillinger, der die Verwaltung im Unternehmen leitet, stellt fest: „Es werden von Jahr zu Jahr immer weniger Teilnehmer.“ Mitten in der Nacht und am Wochenende arbeiten, das wollen die jungen Menschen nicht. Dass ein Beruf wie der Bäcker nicht gefragt ist, liege auch daran, dass sich die Gesellschaft verändert habe. Sie setze auf Service und Dienstleistung, nicht auf körperliche Arbeit. Im

vergangenen Jahr haben nur noch neun Auszubildende an der Zwischenprüfung teilgenommen. Die Berufsschule in Gerolstein hat die Klasse für Bäcker und Bäckereifachverkäufer bereits mit der in Prüm zusammengelegt. Jetzt müssen auch Schillingers Auszubildende aus Kelberg per ÖPNV bis nach Prüm zur Schule anreisen. Pro Weg dauert das gut zwei Stunden. Was bestehende Betriebe in Deutschland bisher gerettet hat, war wohl der Untergang vieler Wettbewerber. „Von 35.000 Betrieben vor zehn Jahren sind nur noch 15.000 übrig“, sagt Schillingers. Sein Unternehmen hat in diesem Jahr einen ehemaligen Asylbewerber als Auszubildenden eingestellt. Und er sagt, dass seine Branche sich verstärkt in europäischen Nachbarländern umschaue: „In Ländern wie Spanien finden junge Menschen keine Ausbildungsstelle. Vielleicht könnten wir uns gegenseitig helfen.“ Dass kleine Restaurants schon die Öffnungszeiten reduzieren, weil niemand in der Küche steht, ist bekannt. Frank Weiler, Inhaber des NaturPurHotel Maarblick in Meerfeld, hat immer wieder

das Problem, dass er weder ausgebildete Köche, noch Auszubildende in Deutschland findet. „Generell will keiner der jungen Menschen mehr in der Gastronomie arbeiten. Die müssen ja dann arbeiten, wenn die anderen frei haben.“ Umso mehr hat er sich über das Pilotprojekt gefreut, das der Hotel- und Gaststättenverband gemeinsam mit



„Immer weniger junge Menschen lernen das Bäcker-Handwerk“, sagt Jürgen Schillingers.

der Arbeitsagentur Trier unter anderem im Kreis Bernkastel-Wittlich durchgeführt hat: **In Nordspanien, wo** die Jugendarbeitslosigkeit bei 50 Prozent liegt, hat der Verband jungen Menschen die Chance gegeben, in Deutschland Fuß zu fassen. 400 Interessenten wurden im Goethe-Institut auf die deutsche Sprache vorbereitet. Am Ende blieben 25 übrig, die tatsächlich vermittelt werden konnten. Ein junger Mann aus Spanien hat bei Weiler bereits die ▶



Zur Zeit sind die Stellenanzeigen – so wie hier im Wochenpiegel – nicht zu übersehen.

Koch-Ausbildung absolviert. Jetzt lernt Garcia Christina Reguero (25) Köchin und Garzia Christina Gonzales (26) wird Restaurantfachfrau. Gerne würde der Inhaber künftig noch mehr Menschen aus Südeuropa eine Chance geben, aber das Pilotprojekt wurde jetzt schon wieder beendet. „Wir haben einen erheblichen Mangel – nicht nur in der Gastronomie, sondern auch in anderen Berufen. So könnten wir Länder übergreifend Mitarbeiter aquirieren und dem deutschen Arbeitsmarkt zuführen.“ Hier im Regierungsbezirk Trier seien schließlich Tausende Ausbildungsplätze offen.

**Auch Ulrike Meffert, Personalleiterin** der apra-Firmengruppe, kennt die Lücke zwischen Soll und Haben bei den Facharbeitern nur allzu gut: „Wir suchen Mitarbeiter für die Fertigung, besonders Konstruktionsmechaniker für das Abkanten. Das ist eine anspruchsvolle Tätigkeit, die sowohl handwerkliche Fähigkeiten als auch technisches Verständnis fordert. Weil wir sehr viele verschiedene Produkte und Teile haben, bedarf es sehr langer Einarbeitungszeiten.“ Sie bemängelt, dass vielen Bewerbern die Voraussetzungen für diese Arbeit fehlen. Die Ursache am Mangel vermutet sie im schlechten Image der gewerblichen Ausbildungsberufe. Fälschlicherweise gingen viele Menschen davon aus, diese Arbeit sei nicht anspruchsvoll. Zudem hätten viele gleich nach der Berufs-Ausbildung den Techniker draufgesetzt und fehlten jetzt als Facharbeiter. Meffert sucht in den Printmedien, auf der eigenen Homepage und bei der Agentur für Arbeit. „Wir überlegen, ob wir die Suche nicht auf die sozialen Medien ausweiten sollten.“ Bisher konnte das Unternehmen durch Umstrukturierungen und interne Weiterbildung seine Kundenaufträge noch bearbeiten. Aber es könnte in Zukunft eng werden, dann würde der Facharbeitermangel neben anderen Hemmnissen wie langsames Internet, fehlende Anbindung an die A1 sowie Auflagen der Politik, tatsächlich zur Wachstumsbremse werden. „Das alles erschwert es besonders Mittelständlern wie uns, erfolgreich am Markt zu sein.“

Aus dem Handwerk hört man nur selten so positive Rückmeldungen, wie die von Wolfgang Meier. Der Inhaber des Bauunternehmens HTI in Daun kennt keinen Facharbeitermangel: „Wir haben das Problem sehr früh erkannt und dem entgegen gewirkt.“ Als noch der Ruf durch

die Presse ging, dass Unternehmer ausbilden sollten, damit Jugendliche nicht auf der Straße stehen, hat er schon den Mangel kommen sehen. Das sei wie beim ‚Schweinezyklus‘, der periodische Schwankungen in der Wirtschaft



Frank Weiler, Inhaber des NaturPurHotel Maarblick in Meerfeld, hat keine deutschen Auszubildenden gefunden. Deshalb gibt er Garcia Christina Reguero (links) und Garzia Christina Gonzales aus Spanien eine Chance.



Fehlende Facharbeiter und mangelhafte Infrastruktur könnten zum Risiko für Mittelständler wie die apra-Gruppe werden, sagt Personalleiterin Ulrike Meffert.



Er kennt keinen Facharbeitermangel: Wolfgang Meier, Inhaber des Bauunternehmens HTI, hat früh über seinen Bedarf hinaus ausgebildet.



ROWA-Personalchefin Iris Schüssler hat viel zu tun, um 20 offene Stellen zu besetzen. Obwohl das Unternehmen einen guten Ruf als innovativer Arbeitgeber genießt.

beschreibt. Als noch genügend Jugendliche Ausbildungsplätze suchten, hat Meier bereits mit dem Tal gerechnet, das heute viele Betriebe beklagen. „Wir haben damals schon weit über Bedarf ausgebildet und wer bei uns abschließt, der wird auch eingestellt.“ Sogar dem Vorzeige-Unternehmen ROWA in Kelberg geht es nicht

anders, als manchem kleinen Handwerksbetrieb. Dabei beherrscht Personalchefin Iris Schüssler die Klaviatur der Mitarbeitersuche perfekt. Woran das liegt? „Am Mangel in bestimmten Bereichen und daran, dass wir ein stark wachsendes Unternehmen sind. Wir sind ständig auf der Suche nach Servicetechnikern, also nach Mechatronikern und Elektrotechnikern. Und der zweite Bereich, in dem wir sehr stark vom Mangel betroffen sind, ist die Softwareentwicklung und der IT-Bereich.“ Sie nutzt Netzwerke, ist regelmäßig unterwegs zu Messen vor Ort und spricht dort die Fachleute in den gesuchten Bereichen direkt an. „Wenn man ein Unternehmen in der Eifel hat, muss man Menschen von weiter her ansprechen. Wir suchen bis nach Bonn, Koblenz und Trier.“ IT-Spezialisten haben die Wahl, sie können auch im Office in Frankfurt arbeiten, allerdings gibt es dort auch viel mehr konkurrierende Arbeitgeber. Ob die Personalchefin schon mal etwas aufs Gehalt drauflegt? „Nein, wir haben ohnehin marktgerechte Gehälter und ein sehr schönes Benefit-Paket für alle Mitarbeiter.“ Lieber möchte Schüssler damit punkten, dass dieses Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber und innovatives Unternehmen wahrgenommen wird mit einem sehr guten Betriebsklima. „Im nächsten Jahr werden wir noch ein neues Gebäude hier bauen, also wir bieten auch Standortsicherheit und langfristige Perspektiven.“ Trotzdem muss sie aktuell noch 20 Stellen besetzen.

**Die Klaro Service GmbH** ist als Dienstleistungsunternehmen in der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung aktiv und deckt die verschiedensten Bereiche ihrer Kunden ab. Ob dieses Unternehmen heute noch Facharbeiter in ausreichender Zahl findet? „Der Fachkräftemangel ist auch für uns eine Herausforderung. Unserem Geschäftsmodell kommt er allerdings entgegen. Wir können den Unternehmen in vielen Bereichen helfen“, sagt Geschäftsführer Klaus Ross. Wenn er früher einen Elektriker gesucht hat, dauerte das maximal eine Woche, heute kann das drei Wochen beanspruchen. Ganz massiv sei der Mangel im Bereich der Metallverarbeitung zu erkennen. „Es sind sehr wenig ausgebildete Fachkräfte auf dem Markt. Das sind unsere größten Herausforderungen“, sagt Thorsten Marx, Leiter der Niederlassung in Daun. Besonders mit Bäckern, die er aufgrund ▶

einer Mehlallergie in anderen Bereichen einsetzt, habe er sehr gute Erfahrungen gemacht. Wie es dem Unternehmen gelingt, trotz des Mangels Facharbeiter zu finden? Marx: „Wir bezahlen unsere Fachkräfte über Tarif, um uns einen Namen am Markt zu machen. Die Leute erzählen das weiter und die Mundpropaganda hilft uns. Deshalb können wir immer noch Facharbeiter rekrutieren.“

**Der Fachkräftemangel könnte uns** künftig alle in höchst sensiblen Situationen treffen: Menschen werden immer älter und entsprechend wächst der Bedarf im Pflegebereich. In ganz Deutschland fehlen Pflegekräfte. In der mit 64 Mitarbeiterinnen relativ großen Sozialstation der Caritas in Daun hat man noch kein Problem mit dem Pflegekräftemangel: „Unsere Stellen sind alle besetzt und wir bekommen sogar noch Initiativ-Bewerbungen“, sagt Maria Kreuser, Leiterin der Sozialstation. Das liege auch daran, dass man seit mehreren Jahren in Personalentwicklung investiere – das beginnt bei der Ausbildung, geht über die Personalgewinnung und die Einarbeitung bis zum gezielten Eingehen auf unterschiedliche Lebensphasen: „Das ist zwar immer noch kein Wunschkonzert, aber wir sind immer im Gespräch und versuchen Dinge zu ermöglichen.“ Personelle Lücken werden in einer kleineren Sozialstation, wie der des DRK in Daun, schneller zum Problem. Diana Peters, Geschäftsführerin des DRK-Kreisverbandes Vulkaneifel: „Dass es jetzt schon zu wenig Pflege-Fachkräfte gibt, kann man in den Stellenanzeigen lesen. Nicht ohne Grund werden inzwischen Willkommensboni in vierstelliger Höhe geboten.“ Sie hält solche Maßnahmen für verfehlt, weil sie dazu führen können, dass Pflegekräfte die Stelle nach der Höhe des Bonus aussuchen. Noch kann der ambulante Dienst des DRK alle Kunden bedienen und alle neuen Anfragen positiv beantworten. Mit Blick in die Zukunft könnte sich das ändern: „Das liegt an der demographischen Entwicklung. Immer mehr Menschen werden immer älter, gleichzeitig sind immer weniger junge Menschen da, die in den Beruf einsteigen können. In zehn bis fünfzehn Jahren wird der Fachkräftemangel im Bereich der Pflege gravierend sein.“ Um auch dann noch eine hochwertige ambulante Versorgung gewährleisten zu können, müsse man jetzt über alternative Wohnkonzepte nachdenken.

Peters kann sich vorstellen, dass die ambulanten Dienste künftig enger kooperieren, um dem Mangel entgegen zu wirken. „Nachbarschaftshilfen und die jetzt entstehenden Sorgenden Gemeinschaften sind der richtige Ansatz.“ Helfen will den Unternehmen die Marke EIFEL. Ähnlich wie bereits bei den Produkten aus der Region, möchte sie sich seit dem Jahr 2014 auch als Arbeitgebermarke durchsetzen. „Unternehmen müssen sich um ihre Fachkräfte kümmern,



„Gute Löhne und Mundpropaganda helfen uns bei der Suche nach Fachkräften“: Klaus Ross (rechts), Geschäftsführer der Klaro-Service GmbH und Thorsten Marx, Niederlassungsleiter in Daun, sind in der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung aktiv.



„Wir bekommen sogar noch Initiativ-Bewerbungen“: Maria Kreuser (links) und Anita Thelen leiten die Sozialstation der Caritas in Daun.



„Unternehmen müssen ihre individuellen Qualitäten kennen und kommunizieren“, rät Markus Pfeifer, Geschäftsführer der Regionalmarke EIFEL.



„Das Problem wird sich in den nächsten zehn Jahren sogar noch verschärfen“, vermutet Dr. Matthias Schmitt von der IHK Trier. Ein Patentrezept zur Lösung gibt es offenbar nicht.

sonst wird es eng. Gerade in der Eifel, die kein Zentrum der Hochkultur, sondern ländlich strukturiert ist, wo Luxemburg und viele Großstädte in der Nähe liegen, da muss man sich etwas einfallen lassen“, sagt Markus Pfeifer, Geschäftsführer der Regionalmarke. Man müsse sich mit bestimmten Themen abgrenzen von seinen Mitbewerbern, um die Aufmerksamkeit der Fach-

kräfte zu gewinnen. Wer Personal suche, der sollte das gewisse Etwas bieten – neben Gehalt, Urlaub und Weiterbildung. Was das sein kann? „Wer bei uns mitmachen will, muss sich extern zertifizieren lassen und bestimmte Qualitäten nachweisen. Also wir bringen Qualität in die Betriebe.“ Künftige Mitarbeiter sollen nicht nur Marketingaussagen über Familienfreundlichkeit und Betriebsklima hören, sondern das müsse tatsächlich gelebt sein. „Viele Unternehmen in der Region kennen das noch gar nicht“, so Pfeifer. Der wertschätzende Umgang mit dem vorhandenen Personal und die Arbeit an der Qualität als Arbeitgeber könnten zu den entscheidenden Überlebensfaktoren der Unternehmen in der Region werden. Denn wir erleben jetzt erst die Spitze des Eisbergs: In ihrer aktuellen Konjunkturumfrage im Frühjahr hat die IHK Trier die Unternehmen gefragt, was die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung sind. 150 der befragten Unternehmen haben geantwortet.

**56 Prozent haben gesagt, dass** Fachkräftemangel ein wesentlicher Risikofaktor ist für die wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Betriebes. Und in der Industrie sind sogar zwei Drittel der Unternehmen dieser Meinung. „Das zeigt uns, dass das Thema gravierend ist. Nach unseren Informationen wird sich die Situation für die Unternehmen in den kommenden zehn Jahren sogar noch deutlich verschärfen – auch durch die demographische Entwicklung. Ältere gehen in Rente und weniger junge Leute rücken nach“, sagt Dr. Matthias Schmitt, verantwortlich für den Geschäftsbereich Standortpolitik und Unternehmensförderung der IHK Trier. Was rät der Fachmann den Unternehmen? „Wir empfehlen, möglichst viele Fachleute auszubilden. Aber wir wissen auch, dass es zunehmend schwerer ist, die Azubis zu finden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Betriebe tatsächlich an allen Schrauben drehen.“ Zum Beispiel sollten sie in die Weiterbildung der vorhandenen Belegschaft investieren. Wenn die Zahl der Mitarbeiter nicht so einfach zu erhöhen sei, dann könne man nur über Qualifikation des vorhandenen Personals den Herausforderungen begegnen. Außerdem sollten sich die Unternehmen um ausländische Mitarbeiter und um Studienabbrecher bemühen. Schmitt: „Es gibt leider kein Allheilmittel.“