

Quelle: Trierischer Volksfreund

Datum: 22.07.2019

Seite: 3

# Mitarbeiter, bitte, bitte melden!

Wer Auszubildende oder Fachkräfte sucht, muss sich als Arbeitgeber etwas einfallen lassen. Ob das am Ende reicht, weiß niemand.

VON ROLF SEYDEWITZ

**TRIER** Zu Zeiten, da quasi Vollbeschäftigung herrscht, sind Arbeitskräfte ein hohes Gut. Auch in der Region Trier klagen immer mehr Branchen über Nachwuchs- und Fachkräftemangel. Und die Lage wird sich in den kommenden Jahren weiter zuspitzen, sind sich die Experten der rheinland-pfälzischen Kammern sicher.

**„Wer in ländlichen Regionen produziert, muss Schüler früh für sich begeistern und ihnen Chancen in der Heimatregion aufzeigen.“**

Alexander Burstedde  
Kölner Institut der deutschen Wirtschaft

Da müssen sich die Unternehmen einiges einfallen lassen, um Personal bei der Stange zu halten und neue Mitarbeiter zu finden.

In Köln garniert das Deutsche Rote Kreuz derzeit seine Stellenangebote im Bereich Pflege- und Rettungsdienst mit einer ungewöhnlichen Offerte: Geboten wird eine schicke Wohnung mit integrierter Einbauküche im Trendviertel Ehrenfeld zu einer „Miete deutlich unterhalb der marktüblichen Preise“. Das dürfte für manchen potenziellen Bewerber ein verlockendes Angebot sein, zumal die Preise für Mietwohnungen in den Städten in den vergangenen Jahren geradezu in die Höhe geschossen sind.

Andere Unternehmen greifen bei der Bezahlung ihrer Leute etwas tiefer in die Tasche, versprechen Mitarbeitern tolle Aufstiegsmöglichkeiten oder regelmäßige Freizeitaktivitäten. „Qualifizierte Arbeitskräfte können sich die attraktivsten Arbeitgeber aussuchen“, sagt Alexander Burstedde vom Kölner Institut der deutschen Wirtschaft. Gemeinsam mit einem Kollegen hat sich der Experte den Berufsnachwuchs- und Facharbei-



Ohne Fachkräfte bricht alles zusammen: Diese Botschaft soll bei einer Demonstration vor dem Arbeitsministerium in Berlin ein Turm aus Styropor-Bausteinen zum Ausdruck bringen. FOTO: STEPHANIE PILKODPA

termangel in den deutschen Kreisen und Städten angeschaut. Ergebnis: Besonders in den ländlichen Regionen ist die Situation schon jetzt besorgniserregend. Und sie könnte sich vielerorts in den nächsten Jahren sogar noch zuspitzen.

Der Grund: In den nächsten Jahren gehen vermehrt Frauen und Männer aus den geburtenstarken Jahrgängen in den Ruhestand. Zudem kehren viele junge Leute, die aus ländlichen Regionen kommen, ihrer alten Heimat den Rücken, um in die Städte zu ziehen. Und nur wenige kehren nach der Ausbildung oder dem Studium wieder zurück, sagen die Ex-

perten.

Reichlich Handlungsbedarf für Unternehmer und Politiker, die ein Interesse daran haben, der Landflucht einen Riegel vorzuschieben oder sie zumindest zu bremsen.

Experte Alexander Burstedde weist auf das sogenannte Employer Branding, einen Begriff aus der Unternehmensstrategie. Im Prinzip ist damit nichts anderes gemeint, als dass die Firma ihren Mitarbeitern Gutes tun und auch offen darüber reden sollte. Es gehe darum, ein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv

abzuheben, drückt es Burstedde ein wenig wissenschaftlicher aus.

Das fange schon bei der Gewinnung von Nachwuchskräften an. „Wer in ländlichen Regionen produziert, muss Schüler früh für sich begeistern und ihnen Chancen in der Heimatregion aufzeigen“, sagt der Experte. Fachkräfte von außerhalb müssten durch gezieltes Regionalmarketing von der Attraktivität einer Region überzeugt werden.

Ein Ansatz, der seit Anfang vergangenen Jahres auch von Akteuren in der Eifel verfolgt wird. Unter dem Dach der schon vor Jahren eingeführten Regionalmarke Eifel gibt

es inzwischen auch die Arbeitgebermarke Eifel, Firmen, die sich mit dem Label schmücken, verpflichten sich zu Familienfreundlichkeit, Führungskultur, Gesundheitsmanagement oder Work-Life-Balance und verweisen zugleich auf die Vorzüge der Eifel als ideale Wohlfühlregion zum Leben, Wohnen und Arbeiten. 34 Unternehmen sind dem Netzwerk bislang beigetreten. Die auf der eigenen Internetseite veröffentlichte Jobbörse listet über 100 Ausbildungs- und Stellenangebote auf.

Seiten wie diese gibt es inzwischen von einigen Regionen deutschlandweit. Das ist schon allein deshalb

nicht weiter verwunderlich, weil der Fachkräftemangel eben kein lokal begrenztes Problem ist. Nahezu überall in Deutschland suchen Unternehmen händeringend Auszubildende und qualifiziertes Personal. Und natürlich schauen potenzielle Bewerber dann auch darauf, ob es vor Ort oder zumindest in der Nähe ansprechende Freizeitangebote, Vereine, Geschäfte, Schulen oder Ärzte gibt.

„Das Stoppen der Landflucht ist keine leichte Aufgabe“, sagt Forscher Alexander Burstedde, „aber für Abwanderungsregionen von existenzieller Bedeutung.“