

Mit den Pfunden wuchern

Der Mittelstand leidet unter Fachkräftemangel. In der Reihe „Forum Zukunft Landkreis Lichtenfels“ geben Expertinnen Tipps, wie der Not begegnet werden kann.

Von Gerda Völk

Lichtenfels – Bereits heute spürt Wolfgang Schubert-Raab den Fachkräftemangel. Nicht in allen Bereichen, sondern in einzelnen Berufsgruppen. Mangelware auf dem Arbeitsmarkt sind Bauzeichner, Bautechniker und im gewerblichen Bereich werden Fachleute für Asphaltarbeiten gesucht. Der „Fachkräfte- und Ingenieurmangel“ war Thema einer Veranstaltung der Reihe „Forum Zukunft Landkreis Lichtenfels“ am Montag im Landratsamt. Ein Thema, das nicht nur den Ebensfelder Bauunternehmer bewegte.

Laut einer Prognos-Studie werden bis 2030 in Bayern rund 1,1 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Für das Jahr 2015 rechnet Prognos mit einer Lücke von 520000 Personen. Als Hauptursache für den zu erwartenden Fachkräftemangel nennt die Studie den demografischen Wandel und die Globalisierung. Im Bereich Maschinen- und Fahrzeugbau stehen



Simone Hofer vom Verband des Deutschen Maschinen- und Anlagenbaus gab wertvolle Tipps, wie Mittelständler dem Fachkräftemangel begegnen können.



Wolfgang Schubert-Raab beim Durchblättern der „matchING-Box“, einer praktischen Arbeitshilfe im Kampf gegen Fachkräftemangel.
Fotos: gst

17 100 offene Stellen 6 700 Arbeitslosen Ingenieuren gegenüber. Am Ingenieurmangel ändert auch die Tatsache nichts, dass sich jährlich rund 45 600 Studiengänger für Maschinenbau und Verfahrenstechnik entscheiden. Da nur 30000 ihr Studium erfolgreich beenden und 36000 Ingenieure gleichzeitig in

„Auch Kleinunternehmen haben ihre Reize.“

Petra Schütt vom ISF

Rente gehen.

Doch wie können kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) dem Fachkräftemangel begegnen? „Was kleine Unternehmen so erfolgreich macht, ist gleichzeitig ihre größte Schwäche“, sagt Carola Feller, die beim Verband des Deutschen Maschinen- und Anlagenbaus (VDMA) das Projekt MatchING betreut. Kleine Unternehmen können zwar flexibel auf Aufträge reagieren, verstehen es aber nicht, sich langfristig um die Fachkräfte zu kümmern, die sie letzt-

lich brauchen. Gewinner im Kampf um Arbeitskräfte müssen nicht immer die großen Unternehmen sein.

„Auch Kleinunternehmen haben ihre Reize“, sagt Petra Schütt vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF). Kleine und mittelständische Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern oft mehr Möglichkeiten in der Berufsausübung als Großunternehmen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich in kleineren Unternehmen oft besser bewältigen. Doch wie kommt ein Unternehmen zu Mitarbeitern?

„Unternehmen sollten Wert auf Imagepflege legen und die Vorteile betonen, die es hat, bei einem Mittelständler zu arbeiten“, rät Simone Hofer, die ebenfalls das Projekt MatchING betreut. Allerdings gibt es keinen Königsweg für die Außenpositionierung. „Ehrlich sein und authentisch bleiben“, rät Hofer. Wie beispielsweise ein Mittelständler, der einen „Mitarbeiter mit Hühnerstall“

suchte. Dem Firmenchef war klar, dass sich in einer ländlichen Gegend nur jemand auf Dauer wohl fühlt, der auch einen Bezug zur Region hat.

„Zielgruppenspezifisch“ suchen lautet ein weiterer Rat der Expertinnen. Sie geben zu bedenken, dass die meisten Bewerbungen nicht daran scheitern, dass die berufliche Qualifikation nicht stimmt, sondern dass die Erwartungen beider Seiten oft nicht zusammen passen. Zudem sollten sich Unternehmen rechtzeitig Gedanken darüber machen, wo sie die Mitarbeiter finden. „Fragen sie die Leute in ihren Unternehmen, wo sich die Zielgruppen bewegen, die sie ansprechen wollen“, fordert Simone Hofer. Künftige Lehrlinge ließen sich über soziale Netzwerke erreichen.

Ein Weg, den auch der Ebensfelder Unternehmer Wolfgang Schubert-Raab beschreiten will. Mit den Auszubildenden soll eine Seite eingerichtet werden, auf der die Lehrlinge das Unternehmen vorstellen.