

Thema: Fachkräftemangel im Handwerk – Gute Leute finden und behalten

Beitrag: 2:17 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Es ist aktuell eines der ganz großen Themen, auch in der Politik – der Fachkräftemangel. Haben 2010 in Deutschland noch rund 57.000 Fachkräfte gefehlt, sind es mittlerweile knapp 540.000, so das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Dabei fehlt es unter anderem in sozialen Berufen, in der Betreuung und Pflege, in der IT und vor allem im Handwerk an Fachkräften. Was das für Folgen hat, wie Handwerks-Unternehmen beim Rekrutieren von Fachkräften vorgehen sollten und was das Thema Arbeitsschutz damit zu tun hat, sagt uns jetzt mein Kollege Mario Hattwig.

Sprecher: Ein Teil der Lösung des Fachkräfteproblems sind neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der sogenannten Generation Z, die langsam in den Arbeitsmarkt strömt, allerdings bestimmte Erwartungen an ihren künftigen Handwerksbetrieb hat.

O-Ton 1 (Dr. Anika Jansen, 21 Sek.): „Also das kommt eigentlich immer mehr raus, dass der Generation Z das Thema Sicherheit noch mal wichtiger ist als der Generation Y davor. Gleichzeitig wollen sie sich aber auch selbst verwirklichen. Flexible Arbeitszeiten sind auch wichtig. Also viele finden auch dann zum Beispiel die Vier-Tage-Woche toll. Also die Generation Z ist eine Generation mit sehr vielen unterschiedlichen Ansprüchen.“

Sprecher: So Dr. Anika Jansen, Ökonomin am Institut der deutschen Wirtschaft im Projekt Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA. Handwerksunternehmen müssen sich also anpassen, auf die Generation Z und deren Eltern zugehen.

O-Ton 2 (Dr. Anika Jansen, 14 Sek.): „Also zum Beispiel bei Elternabenden in Schulen dabei zu sein und ja vielleicht sogar auch in Zeitungen inserieren oder auf Facebook unterwegs zu sein, obwohl da die jungen Leute vielleicht gar nicht mehr sind. Aber die Eltern sind eben noch da. Und wenn da so eine Empfehlung von Eltern kommt, dann hat das durchaus einen großen, großen Einfluss.“

Sprecher: Und auch das Thema Frauenförderung spielt eine große Rolle beim Fachkräftemangel im Handwerk.

O-Ton 3 (Dr. Anika Jansen, 17 Sek.): „Da kann eigentlich nur eine wirklich frühe Berufsorientierung helfen, wo man eben nicht erst mit 16 anfängt, sondern im Grunde eigentlich noch früher ansetzt, dass auch junge Mädchen da verschiedene Berufe ausprobieren und schauen, ob das ja was für sie ist. Und ich denke, da ist wirklich wichtig, da früh anzufangen.“

Sprecher: Eine große Herausforderung ist es außerdem, die bestehende Belegschaft eines Betriebs zu halten. Altersgemischte Teams und Weiterbildungsangebote sind hier Lösungsansätze, aber auch Angebote für flexiblere Arbeitszeiten. Alters- und auch geschlechterübergreifend sind die Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit ebenfalls wichtig für viele Fachkräfte.

O-Ton 4 (Dr. Anika Jansen, 28 Sek.): „Und das möchten die Mitarbeiter:innen auch heutzutage bei ihren Unternehmen auch gefördert haben. Es gibt auch eine Studie von der ETH Zürich. Und da kam zum Beispiel heraus, wenn es ein gutes Betriebsklima gibt, dass sie dann eigentlich bei gleichbleibendem Gehalt trotzdem zufriedener damit sind. Und das sind einfach Sachen, wo sich heute ein Betrieb drum kümmern muss, weil es bringt nichts,



viel Geld in die Rekrutierung gesteckt zu haben, sondern Mitarbeiterbindung wird auch immer wichtiger.“

Abmoderationsvorschlag: Das ganze Interview mit Dr. Anika Jansen zu den Themen Fachkräftemangel und Arbeitssicherheit im Handwerk können Sie in der neuesten Folge des Podcasts „Ganz sicher“ der Berufsgenossenschaft für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse, kurz BG ETEM, hören. Unter anderem kommt dort auch Hans Auracher zu Wort. Er ist Vizepräsident des Zentralverbands der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke, kurz ZVEH. Außerdem ist er Elektroinstallateur-Meister und beschäftigt in seinem Unternehmen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einfach reinklicken unter bgetem.de/ganzsicher.

Thema: **Fachkräftemangel im Handwerk – Gute Leute finden und behalten**

Interview: 3:15 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Es ist aktuell eines der ganz großen Themen, auch in der Politik – der Fachkräftemangel. Haben 2010 in Deutschland noch rund 57.000 Fachkräfte gefehlt, sind es mittlerweile knapp 540.000, so das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Dabei fehlt es unter anderem in sozialen Berufen, in der Betreuung und Pflege, in der IT und vor allem im Handwerk an Fachkräften. Was das für Folgen hat, wie Handwerks-Unternehmen beim Rekrutieren von Fachkräften vorgehen sollten und was das Thema Arbeitsschutz damit zu tun hat, besprechen wir jetzt mit Dr. Anika Jansen. Sie ist Ökonomin am Institut der deutschen Wirtschaft im Projekt Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA, hallo!

Begrüßung: „Ja, hallo!“

- 1. Frau Dr. Jansen, rund 540.000 Fachkräfte fehlen aktuell in Deutschland. Welche Auswirkungen kann das für die wirtschaftliche Entwicklung hierzulande haben?**

O-Ton 1 (Dr. Anika Jansen, 32 Sek.): „Das hat natürlich ganz verheerende Auswirkungen für verschiedene Bereiche. Zum ersten ist es natürlich für die einzelnen Unternehmen ein Problem, wenn sie ihre Stellen nicht besetzen können. Sie können Aufträgen nicht nachgehen. Langfristig führt das aber natürlich auch zu wirtschaftlichen Einbrüchen, also tatsächlich auch zu einem Knick im Bruttoinlandsprodukt. Es führt aber auch dazu, dass bestimmte gesellschaftliche Herausforderungen nicht angegangen werden können, wie zum Beispiel im Bereich Digitalisierung, wenn IT-Fachkräfte fehlen, oder aber auch zum Beispiel im Klimawandel, wenn Handwerker fehlen, um zum Beispiel Solarpaneele zu installieren.“

- 2. Und im betrieblichen Alltag führt das natürlich auch zur Überlastung der Mitarbeiter. Man wird unaufmerksamer, es passieren schneller Unfälle. Um zum Beispiel seinen Handwerksbetrieb breiter aufzustellen, braucht man, unter anderem, neue Mitarbeiter. Worauf kommt es den jungen Leuten heute beim Jobeinstieg an? Was hat sich da verändert?**

O-Ton 2 (Dr. Anika Jansen, 39 Sek.): „Die sogenannte Generation Z, die strömt ja jetzt so langsam in den Arbeitsmarkt. Und tatsächlich haben die auch so ein bisschen andere Vorstellungen von der Arbeit oder andere Erwartungen an den Betrieb. Also das kommt eigentlich immer mehr raus, auch in der Shell-Jugendstudie zum Beispiel, dass der Generation Z das Thema Sicherheit noch mal wichtiger ist als der Generation Y davor.“



Gleichzeitig wollen sie sich aber auch selbst verwirklichen, gleichzeitig suchen sie nach Sinn. Flexible Arbeitszeiten sind auch wichtig. Also viele finden auch dann zum Beispiel die Vier-Tage-Woche toll und wollen eben Zeit auch für Work-Life-Balance haben. Also die Generation Z ist eine Generation mit sehr vielen unterschiedlichen Ansprüchen.“

3. Was raten Sie Unternehmen? Wie sollten sich beim sogenannten Recruitingprozess anpassen?

O-Ton 3 (Dr. Anika Jansen, 34 Sek.): „Wir sehen auch in all unseren Studien, dass die Eltern immer wichtiger sind. Und wir sagen auch so: Die Eltern sind eigentlich die größten Influencer. Und wenn man eben gerade ja Auszubildende für sich gewinnen möchte, dann sollte man versuchen, auch die Eltern irgendwo anzusprechen, also zum Beispiel bei Elternabenden in Schulen dabei zu sein und ja vielleicht sogar auch in Zeitungen inserieren oder auf Facebook unterwegs zu sein, obwohl da die jungen Leute vielleicht gar nicht mehr sind. Aber die Eltern sind eben noch da. Und wenn da so eine Empfehlung von Eltern kommt, dann hat das durchaus einen großen, großen Einfluss. Also das ist auf jeden Fall eine Sache, wo sich Unternehmen noch mal explizit anpassen können, aber natürlich auch in ganz, ganz vielen anderen Bereichen.“

4. Beim Thema Frauenförderung hat das Handwerk vielleicht ein bisschen geschlafen. Welche Rolle kann das beim Fachkräftemangel spielen – vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben?

O-Ton 4 (Dr. Anika Jansen, 39 Sek.): „Grundsätzlich ist es ja so, dass wir erst mal versuchen sollten, alle Fachkräfte-Potenziale auch zu nutzen. Dazu gehören eben auch zum großen Teil noch Frauen. Daher würde ich vielleicht sogar sagen, es ist eigentlich noch relevanter bei der Azubi-Rekrutierung. Das ist relativ herausfordernd, weil einfach so Geschlechterklischees relativ hartnäckig sind und sich schlecht auflösen lassen. Da kann eigentlich nur eine wirklich frühe Berufsorientierung helfen, wo man eben nicht erst mit 16 anfängt, sondern im Grunde eigentlich noch früher ansetzt, dass auch junge Mädchen da verschiedene Berufe ausprobieren und schauen, ob das ja was für sie ist. Und ich denke, da ist wirklich wichtig, da früh anzufangen.“

5. Neben neuen Fachkräften gibt es ja auch die bestehende Belegschaft. Wie kann man denn die an den Betrieb binden?

O-Ton 5 (Dr. Anika Jansen, 31 Sek.): „Ich denke, dass die Arbeit in altersgemischten Teams ganz, ganz wichtig ist, auch für die Produktivität vom Unternehmen, weil jeder ja auch andere Kompetenzen mit reinbringt. Das wäre der erste Punkt. Und der zweite Punkt ist natürlich auch noch mal ein bisschen mehr auf die Bedürfnisse von Älteren auch dann zu achten. Vielleicht möchte jemand ab einem bestimmten Alter nicht mehr unbedingt Vollzeit arbeiten und auch Weiterbildung, um die sozusagen auf dem aktuellen Stand zu halten. Und da müssen sich auch die Art der Weiterbildungsangebote auch ein bisschen anpassen. Ich denke, das sind so die Dinge, die man machen kann, um das Potenzial von Älteren in Betrieben noch gut zu nutzen.“

6. Inwiefern spielt das Thema Arbeitssicherheit hier eine Rolle – also um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen und bestehende zu behalten?

O-Ton 6 (Dr. Anika Jansen, 43 Sek.): „Ich denke auch, dass das Thema Gesundheit immer wichtiger wird. Und das möchten die Mitarbeiter:innen auch heutzutage bei ihren Unternehmen auch gefördert haben. Das Arbeitsleben ist ein Dauerlauf und da müssen wir gucken, dass wir gesund bleiben und die Betriebe sich auch um ihre Mitarbeiter gut kümmern. Es gibt auch eine Studie von der ETH Zürich, die sich angeschaut hat, wann die Leute zufrieden mit ihrem Gehalt sind. Und da kam zum Beispiel heraus, wenn es ein gutes



Betriebsklima gibt, dass sie dann eigentlich bei gleichbleibendem Gehalt trotzdem zufriedener damit sind. Und das sind einfach Sachen, wo sich heute ein Betrieb drum kümmern muss, weil es bringt nichts, viel Geld in die Rekrutierung gesteckt zu haben, sondern Mitarbeiterbindung wird auch immer wichtiger.“

Dr. Anika Jansen, Ökonomin am Institut der deutschen Wirtschaft im Projekt Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA. Vielen Dank für das Gespräch!

Abmoderationsvorschlag: Das ganze Interview mit Dr. Annika Jansen zu den Themen Fachkräftemangel und Arbeitssicherheit im Handwerk können Sie in der neuesten Folge des Podcasts „Ganz sicher“ der Berufsgenossenschaft für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse, kurz BG ETEM, hören. Unter anderem kommt dort auch Hans Auracher zu Wort. Er ist Vizepräsident des Zentralverbands der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke, kurz ZVEH. Außerdem ist er Elektroinstallateur-Meister und beschäftigt in seinem Unternehmen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einfach reinklicken unter bgetem.de/ganzsicher.

