

Leitfaden

für die Berichterstattung im Zuge der BVDA-Aktion „Das geht uns alle an!“ zum Oberthema Kampf um Talente in der KW 08/09

1. Ziel

Der Fachkräftemangel ist vielerorts spürbar: Etliche Unternehmen tun sich schwer, Auszubildende und Fachkräfte zu finden – eine existentielle Frage für Handel, Handwerk und Dienstleister. Diese Mittelstandsbetriebe sind als Kunden wiederum das wirtschaftliche Fundament für uns Anzeigenblätter.

Mit dem „Das geht uns alle an!“-Thema „Kampf um Talente“ können die im BVDA zusammenarbeitenden Verlage die Situation einer breiten Leserschaft verständlich erklären. Dabei geht es nicht darum, eine vermeintliche Perspektivlosigkeit zu beklagen. Vielmehr können gerade wir Anzeigenblätter anhand positiver Beispiele vor Ort zeigen, wie sich Unternehmen und Gesellschaft der Herausforderung stellen und die anstehenden Aufgaben lösen können.

2. Lage

Die wirtschaftliche Lage ist in Deutschland regional heterogen. Der Fachkräftemangel ist hingegen für alle ein gleichermaßen relevantes Problem.

Beispiel 1 – Statement der IHK München und Oberbayern, Ende 2017

„Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf einem historischen Höchststand. Die Kaufkraft liegt über 20 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Neuer Exportrekord mit 128,8 Mrd. Euro unterstreicht die globale Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Unternehmen. Oberbayern bleibt auch bei der konjunkturellen Entwicklung auf Wachstumskurs.

Die Rekorde am Arbeitsmarkt führen dazu, dass die Firmen in Oberbayern immer öfter Stellen nicht besetzen können. Sei es bei den Azubis oder bei Jobs, für die Fachkräfte gesucht werden.“

Beispiel 2 – Statement der IHK Neubrandenburg, Herbst 2017

„Die positive Auftragslage lässt die Unternehmen positiv in die Zukunft blicken. Allerdings erwarten sie, dass das Wachstum angesichts des schon hohen erreichten Niveaus bei zunehmend ausgelasteten Kapazitäten und einer sich immer schwieriger gestaltenden Arbeitskräftesituation niedriger ausfallen wird als 2017.

Fachkräftemangel und steigende Arbeitskosten schätzen die Unternehmen aktuell als die größten Risiken für ihre Entwicklung ein.“

3. Ansprechpartner für redaktionelle Beiträge

- Innungen, Kammern, Arbeitsagentur, Berufsverbände, lokale Gewerbeverbände
- (Berufs-)Schulen, lokale (Ausbildungs-)Betriebe (Kunden!)
- Lokalpolitiker und kommunale Funktionäre, Wohlfahrtsverbände, ...

4. Hintergrundfragen

- Wo fehlen heute Fachkräfte und wo werden sie morgen fehlen?
- Warum fehlen überhaupt Fachkräfte?

- Was ist eigentlich der „demografische Wandel“? Was wandelt sich da – und was wandelt sich heute anders als früher?

Langfristige Risiken: Heute bleiben Ausbildungsplätze frei. Wer heute nicht ausgebildet wird, kann morgen kein Meister sein, der junge Leute für Übermorgen ausbildet. Wissen, das heute nicht weitergeben wird, ist übermorgen ganz verloren und dann gar nicht mehr abrufbar.

5. Welche Folgen spüren unsere Leser (Beispiel München)?

- **ÖPNV:**
Ausbau von Linien und Takten wird nicht wie geplant umgesetzt, weil Fahrpersonal fehlt.
- **Kliniken / Pflege:**
Vorhandene Bettenkapazitäten und Stationen werden nicht genutzt bzw. geschlossen, weil medizinisches und Pflegepersonal fehlt.
- **Kita:**
Neu gebaute Einrichtungen werden nicht geöffnet, weil pädagogische Fachkräfte fehlen.
- **Einzelhandel / Nahversorgung (tägl. Bedarf):**
Leicht erreichbare Geschäfte im Viertel schließen, weil Personal fehlt – die Wege für Kunden werden länger und schwieriger.
- **Handwerk:**
Handwerker sind nur mit immer längerer Wartezeit zu bekommen, da die Betriebe ihre Kapazitäten wegen fehlender Fachkräfte nicht anpassen können.
- **Schulen:**
Unterricht fällt aus oder wird von wechselnden fachfremden Lehrkräften übernommen, da zu wenige Lehrkräfte dauerhaft zur Verfügung stehen.

6. Lokale Aufbereitung (auch mit Kunden)

Anhand der nachfolgenden Fragestellungen lässt sich eine Vielzahl von Beispielen finden, in denen positive Lösungsansätze dargestellt werden können, ohne nötige Verbesserungen zu verschweigen.

Statements

Denkbar sind kurze Statements von Auszubildenden / jungen Fachkräften („Ich arbeite gerne in meinem Beruf, weil ...“), ergänzt mit Beiträgen von ihren Meistern, Schulleitern, Geschäftsführern, die Rahmenbedingungen und zu lösende Aufgaben benennen.

Umgekehrt können Meister, Geschäftsführer, Schulleiter etc. solche Statements abgeben („Wir bilden aus, weil ...“) und damit die vielen gesellschaftlich relevanten Beiträge wohnortnaher Geschäfte und Unternehmen zeigen (siehe die BVDA-„Lokal einkaufen“-Kampagnen).

Hier liegt die Stärke (und die gesellschaftliche Aufgabe) von uns Anzeigenblättern: Machbare Lösungen zeigen und diese würdigen, anstatt zur bloßen „Skandalisierung“ von allem und jedem beizutragen.

Beispiel: Pflegeschüler geben die „Ich arbeite gern ...“-Statements und ihr Schulleiter erklärt, wie sich das Umfeld (soziale Anerkennung, Bezahlung, Ausbildungswege) verändern muss und welche Forderungen er an die Politik hat.

Nach diesem Muster kann man eigenständige „Branchen-Seiten“ (ggf. auch Foto-Strecken „Wir bilden aus“ mit Meister und Lehrlingen etc.) gestalten – als attraktives Umfeld für Anzeigenkunden.

Impulsfragen dazu

- Warum ist unser duales Ausbildungssystem so tragfähig? Welche Chancen bieten Handel und Handwerk? Welche Alternativen gibt es zu Abi und Studium? Warum ist das Handwerk oft dennoch nicht „trendy“?
- Wie gelingt die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt? Welche Sicherheit brauchen Migranten und Arbeitgeber dafür („3 plus 2“-Forderung)? Haben Flüchtlinge im Handwerk eine Zukunft? Wie sind hier die Hürden, Voraussetzungen und Möglichkeiten?
- Wie gibt man jungen Fachkräften eine langfristige Perspektive (keine Frist-Verträge, bezahlbarer Wohnraum, für Familiengründung ausreichendes Einkommen) – insbesondere angesichts der Digitalisierung vieler Arbeitsfelder?
- Schwerpunkt Handwerk: Welche Veränderungen, Chancen und Nutzen bietet hier die Digitalisierung?
- Wie schaffen Kommunen und Arbeitgeber bezahlbaren Wohnraum in boomenden Ballungsräumen (Werkwohnungen, Wohnheime, Belegrechte, genossenschaftliches Wohnen, ...)? Wie können Arbeitgeber Gehälter zahlen, mit denen sich die besonders hohen Lebenshaltungskosten bestreiten lassen?
- Wie schaffen Kommunen und Arbeitgeber attraktive Lebensumfelder in ländlichen Regionen (Infrastruktur, kurze Arbeitswege, Freizeit- / Karrieremöglichkeiten, Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Führerschein, Hausarzt / medizinische Versorgung)?
- Wie rekrutieren Arbeitgeber Nachwuchskräfte (Zusammenarbeit mit Schulen, Praktika, ...)?
- Welche Möglichkeiten und Unterstützungsangebote gibt es für Quereinsteiger (hier auch Studienabbrecher, Langzeitarbeitslose, ...)?
- Warum bilden Ausbildungsbetriebe aus? Welche Aufgaben dürfen Auszubildende eigenverantwortlich übernehmen?
- Wie haben Familienbetriebe, die es seit mehreren Generationen gibt, das Fachkräfteproblem in der Vergangenheit – offenkundig erfolgreich – gelöst?
- Welche eigenen Wege gehen Kommunen (z.B. eigenes städtisches Schulsystem FOS/BOS)?
- Welche Herausforderungen warten auf die Handwerkskammern in Bezug auf den Fachkräftemangel?
- Wie kann das Ansehen „systemrelevanter“ Berufsgruppen (vor allem Sozialberufe) gesteigert werden? Gibt es hier bereits einen gesellschaftlichen Wandel?
- „Gas, Wasser, Scheiße“? Was können Handwerksbetriebe gegen ihr schlechtes Image tun? Welche Beispiele gibt es hier? Wie können Betriebe ihre Attraktivität steigern, um junge Leute für sich zu begeistern (flexible Arbeitszeitmodelle, Familienfreundlichkeit, effektive Weiterbildung)?

- Unternehmensnachfolge: Oft fehlen im Handwerk Nachfolger, die einen Betrieb übernehmen können. Hier können Betriebe gezielt gute Mitarbeiter an sich binden und ihnen Karrierechancen aufzeigen.

7. Einbindung der Politik

Um ihre Ideen und Handlungsfähigkeit zu zeigen, können Politiker nicht nur ihre politischen Ideen zur Thematik einbringen. Für die Leser sind persönlichere Fragen dazu oft aufschlussreicher, weil lebensnäher.

Antworten auf Fragen wie „Welche Ausbildung haben Sie abgeschlossen?“ / „Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?“ / „Was wollten Sie als Kind werden?“ zeigen die Bandbreite beruflicher Möglichkeiten und die Tatsache, dass sich Lebenswege ändern dürfen – in der Regel ganz ohne dramatische Folgen. Beides kann die Frage des Fachkräftemangels entspannen.

Ansprechpartner hierfür:

- die „neuen“ Bundestagskandidaten
- Kommunalpolitiker
- Landtagskandidaten (2018 wird in Bayern und Hessen gewählt).