

# Fachkräfte haben sehr gute Karten

„PARADIGMENWECHSEL“ Vom Anbieter- zum Bewerbermarkt. Firmen müssen reagieren.

„Der Fachkräftemangel wird heute von fast jedem dritten Unternehmen als Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung gesehen“, sagt Horst Gabriel, der Vorsitzende des Solinger Arbeitgeberverbands. „Vor Jahresfrist waren es nur 16 Prozent.“ Gabriel sieht drei Auswege: ein besseres Ausbildungsangebot in den Betrieben, das Anwerben von Ausländern und die stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer.

In seiner Firma Emde hat Gabriel im letzten Jahr selbst zwei über 50-jährige Fachkräfte angestellt. „Sie sind inzwischen die Stützen meines Werkzeugbaus“, betont der Geschäftsführer und lobt nicht nur das Wissen, sondern auch den „souveränen Um-

gang“ der neuen Mitarbeiter mit ihren Kollegen.

Personalberaterin Anke-Andrea Peiniger will auch das Potential der Experten nutzen, die über 60 Jahre alt sind. „Ausländische Fachkräfte sehe ich dagegen nicht als Ausweg für mittelständische Firmen in Solingen. Die interne Weiterbildung wurde aber tatsächlich lange vernachlässigt.“

## Weiterbildung als ein Ausweg

Auf Fortbildung ihrer Belegschaft setzen inzwischen auch Zeitarbeitsfirmen wie Hako Service. „Seit Ende 2010 ist es schwieriger geworden, Mitarbeiter im Facharbeiterbereich zu bekommen“, erläutern die beiden geschäftsführenden Gesellschafter Michael

Bauerfeld und Bernhard God. Ein gutes Drittel ihrer 230 externen Mitarbeiter sind qualifizierte Kräfte im kaufmännischen oder gewerblichen Sektor. Den übrigen wird, Eignung vorausgesetzt, beispielsweise eine Weiterbildung zum Maschinenanlagenführer offeriert.

Statt selbst einzustellen, würden viele Firmen trotz guter Konjunktur zunächst bei Zeitarbeitsfirmen anfragen, betonen Bauerfeld und God: „Die Krise hat gelehrt, den Personalstamm nicht zu weit auszudehnen.“ Habe sich eine Fachkraft aber bewährt, werde sie in 80 bis 90 Prozent der Fälle übernommen. Ungelernte Kräfte mitgerechnet, seien es nur 10 bis 15 Prozent.

Dass Fachkräfte sehr gute Karten haben, beschreibt Anke-Andrea Peiniger als „Paradigmenwechsel“ vom Anbieter- zum Bewerbermarkt. Peiniger: „Heute fragt der Bewerber: ‚Sagen Sie mir, warum Ihre Firma die richtige für mich ist?‘“ Arbeitgeber sollten deshalb zum einen ihre Ansprüche auf die unverzichtbaren Anforderungen reduzieren und sich zum anderen „von der Masse“ absetzen.

„Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Mitarbeitern“, heißt es bei den Hako-Geschäftsführern, „wir bieten etwa kostenlose Sportkurse an.“ Das zahle sich aus: „Unser Recruiting geschieht oft über Empfehlung.“ *flm*