

# Was tut der Arbeitgeber für »seinen« Arbeitnehmer?

Wer als Unternehmer eine langfristige Perspektive sucht, muss sich fragen, wie attraktiv ist mein Betrieb für Mitarbeiter



Eberhard Müller (59), Geschäftsführer der Qualifizierungs- und Entwicklungsgesellschaft Wismar mbH. Foto: Wruck

Wismar/wb. Noch immer gibt es mehr als genug Firmenchefs, die ein Betriebsklima aus Hierarchien, Kommandostrukturen und Abhängigkeiten für die Führung des eigenen Unternehmens bevorzugen. Statt kreativer Debatte gibt's Befehle, statt der Schaffung von Freiräumen wird auf maßregelnde Kontrolle gesetzt, die Anwesenheit ist oft wichtiger als die Ergebnisse. BLITZ sprach mit dem Personalentwickler Eberhard Müller über seine Erfahrungen mit der Suche nach qualifiziertem Fachpersonal, beleuchtete die vorhandenen und künftigen Potenziale des Landkreises Nordwestmecklenburg und Wismars und sprach über seine Vorstellungen, Unternehmen zukunftsfähig zu machen.

**BLITZ:** Laufen den Unternehmen die guten Mitarbeiter weg?  
**Müller:** »Es wird für die Betriebe zunehmend problematischer, gute Leute zu finden oder zu halten.«

## Die Guten gehen zuerst

Die Einkommen, die in Mecklenburg-Vorpommern gezahlt werden, spielen hierbei eine wichtige Rolle. Und die Mitarbeiter suchen sich Unternehmen, mit denen sie sich identifizieren können. Das bedeutet, sie wollen sich beruflich weiterentwickeln.«

**BLITZ:** Die Arbeitslosigkeit dürfte aber das Personalproblem doch recht erträglich machen.  
**Müller:** »Der Schein trügt. Im Juli meldete die Bundesagentur für Arbeit, dass Mecklenburg-Vorpommern in diesem Jahr im Juli den niedrigsten Arbeitslosenstand seit der Wende hatte. Die Wadan-Insolvenz und die Karstadt-Probleme ändern daran gar nichts.«

## Es bleibt schwierig

Man muss sich vergegenwärtigen, dass durchschnittlich jeden Monat rund 1.200 Beschäftigte in MV in die Rente verabschiedet werden. Wadan und Karstadt zusammengenommen wäre die Statistik in rund zwei Monaten wieder bereinigt. Außerdem braucht nicht jedes Unternehmen nun ausgerechnet Wadan- oder Karstadt-Leute. Die Personalsuche bleibt also schwierig.«

**BLITZ:** Es gibt aber jedes Jahr etliche Schulabsolventen, die auf den Arbeitsmarkt strömen.

**Müller:** »Genau das ist das Problem. Einerseits klagen viele Unternehmer darüber, dass die Schulabsolventen nicht ausreichend rechnen, schreiben und lesen können und dass ihre Sozialkompetenzen nicht genügend entwickelt sind. Andererseits sehen viele junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern keine beruflichen Möglichkeiten mehr und wandern ab.«

## Nachwuchssorgen

Das Problem verstärkt sich in dem Maße, wie zusätzlich auch qualifizierte Mitarbeiter mittleren Alters abwandern.«

**BLITZ:** Grau ist alle Theorie.  
**Müller:** »Nur drei Beispiele. Ein Werftenstandort lebt in der Hauptsache davon, wie viele Ingenieure vorhanden sind. Ingenieure sind aber bundesweit und international sehr gefragt. Gelingt es nicht, mittelfristig für Wadan einen gleichwertigen Ersatz zu finden, werden die jungen Ingenieure relativ schnell abwandern. Damit verliert der Werftstandort Wismar seinen Herzschlag. Nach den Ingenieuren gehen die Abteilungsleiter, die Meister, die Vorarbeiter und die guten Facharbeiter. Nicht alles hängt an Wadan. Das zweite Beispiel betrifft die Hotellerie und Gastronomie. Wer als Chef heute seine Mitarbeiter in der sogenannten Saure-Gurken-Zeit

von Oktober bis Februar in die Arbeitslosigkeit schickt, kann relativ sicher sein, dass er sich im nächsten Jahr andere Leute suchen muss.«

## Bindung entscheidet

Die Guten haben dann längst schon Jobs gefunden, in denen sie anständig bezahlt werden und wo die Arbeit Spaß macht. Das dritte Beispiel liefern Handwerksbetriebe. Tischler, Bäcker, Heizungsmonteur, Maurer, Friseur, Garten- und Landschaftsbauer, landwirtschaftliche Berufe oder Mechatroniker sind heute längst nicht mehr die Traumberufe junger Menschen. Gar nicht einmal, weil diese zu faul dafür wären, sondern weil sie weder die Berufe noch die Betriebe kennen. Und es kommen dann noch besondere Einkommens- und Entwicklungsmöglichkeiten dazu, die ein Arbeitgeber diesen jungen Menschen anbieten muss. Rechnet man diejenigen ab, die zum Studium gehen, jene, die sich nicht für den Beruf eignen, jene, die sich für andere Berufe außerhalb des Handwerks interessieren, bleiben nicht mehr so viel

## Schüler sterben aus

übrig. Am Ende des Schuljahres 2006/07 hatte Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 20.062 Schüler. Das war die niedrigste Schulabgängerzahl seit 1990. Und die Zukunft sieht nicht besser aus.«

**BLITZ:** Gibt es Alternativen?  
**Müller:** Natürlich, wenn man ernsthaft daran arbeitet. Ich arbeite zurzeit mit anderen Unternehmen im Bundesverband mittelständische Wirtschaft e.V. (BVMW) an der Gründung eines so genannten BVMW-Kompetenzzentrums für Personalentwicklung. Im September könnten wir starten. In diesem Kompetenzzentrum sollen Unternehmer, Funktionäre, Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung und Kommunalpolitiker eine Plattform finden. Dort sol-

## Kompetenzzentrum

len Möglichkeiten und Maßnahmen für die Personalentwicklung beziehungsweise für die Personalsicherung entwickelt und gemeinsam auf den Weg gebracht werden.«

**BLITZ:** Wie sieht denn so was in der Praxis aus?

**Müller:** »Gastronomen und Hoteliers haben beispielsweise die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter außerhalb der Saison in vom Staat finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen zu qualifizieren. Das geht aber nur, wenn es angestellte Mitarbeiter und keine Arbeitslosen sind. Die Vorteile sind, das Unternehmen hat für diese Zeit keine Personalkosten. Der Mitarbeiter muss nicht stempeln gehen und bekommt seinen vollen Lohn. Wenn die Maßnahme beendet ist, kommt der Mitarbeiter zurück in seinen Betrieb und ist zusätzlich qualifiziert.«

**BLITZ:** Und wie sieht es mit den Schulabgängern aus?

**Müller:** »In diesem Jahr haben wir gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Schwerin, der DKB-Stiftung für gesellschaftliches Engagement und mehreren Unternehmen in Trägerschaft der Wismarer Wirtschaftsgemeinschaft den so genannten Praxis-Lerntag aufgelegt.«

## Praxis-Lerntag

Fünf Schulen in Wismar, zwei Schulen im Landkreis Nordwestmecklenburg, eine Schule in Schwerin und eine in Neuruppin sind in dieses Projekt eingebunden. Schüler bekommen über diesen Praxis-Lerntag die Möglichkeit, verschiedene Berufe in richtigen Werkstätten und in Unternehmen auszuprobieren, die Arbeitswelt kennenzulernen, erste eigene Berufserfahrungen zu machen. In den Projekten davor haben die Betriebe, die Schulen und die Schüler hervorragende Erfahrungen damit gemacht. Die Schulen meldeten sogar positive Veränderungen im Sozialverhalten der Schüler.«

**BLITZ:** Was verbessern?

**Müller:** »Das Umdenken in den Chefetagen. Die wichtigste Ressource jeden Unternehmens ist der Mensch. Dieser sichert in der entsprechenden Unternehmenskultur und der damit verbundenen Weiterbildung die Zukunft der Unternehmen.«

Heiko Wruck