

Arbeitslosenzahlen spiegeln Unternehmern ein falsches Bild vor

Steigende Arbeitslosenzahlen sorgen für Panik. Aber hinter den Konjunkturzahlen bleibt der grundsätzliche Trend zu einer Abnahme der Anzahl der Fachkräfte. Unternehmer müssen dies auch in Krisenzeiten bedenken.

Schreckensszenarios schienen sich bei der Lektüre des Berichts des niederländischen Statistikamts von Ende Februar zu bewahrheiten: eine Zunahme um über 130.000 Arbeitslose innerhalb Jahresfrist, eine Verdreifachung der Anzahl der Arbeitslosengeldempfänger und - wichtig in dieser Branche - der Befund, dass die Anzahl der Arbeitsuchenden am stärksten bei den weniger Qualifizierten zunahm. Gleichzeitig legte dasselbe Statistikamt Zahlen über den Stand der Dinge in unserer Branche vor: "Im Januar 2010 wurde in der Grundmetall- und Metallproduktebranche fast 11 Prozent mehr produziert als ein Jahr zuvor. Dieses Wachstum geht ausschließlich auf das Konto der Grundmetallbranche. Dort nahm die Produktion im Vergleich zum Vorjahr um ein Drittel zu. Die Metallproduktebranche hatte im Januar mit einem kleinen Produktionsrückgang von gerade einmal 1 Prozent zu tun. Auch der Umsatz stieg, trotz niedrigerer Preise und weniger Arbeitstagen, im Vergleich mit dem Vorjahr an." Das sind verwirrende Informationen für jemanden, der in einem Unternehmen in der Metallbranche die Geschäftspolitik festlegen muss. Natürlich hat die Rezession in der gesamten Metallbranche schwere Spuren hinterlassen, und nur wenige Betriebe konnten es vermeiden, Mitarbeiter zu entlassen. Eine Besserung scheint in Sicht zu sein, aber das Pflänzchen der Erholung ist äußerst zart. Zu Recht herrscht äußerste Zurückhaltung bei Investitionen, auch in Personal. Und trotzdem bleibt das Problem bestehen, dass zumindest auf Spezialgebieten Fachkräftemangel herrscht. Und dies nicht nur in den Niederlanden. Kenteq, das Wissenszentrum für technische Fachkompetenz, veröffentlichte voriges Jahr - auf dem Höhepunkt oder, wenn man so will, Tiefpunkt der Rezession - einen Bericht über „Der Mangel an Fachkräften in der europäischen Perspektive“. Darin wurden über eine Reihe von Jahren der Personalmangel und mangelnde Nachfrage als Produktionshindernisse verglichen. Der Januar 2009 lag dabei fast ebenso hoch wie fast zehn Jahr zuvor. Bezüglich der Ursachen des Mangels skizziert Kenteq eine Reihe von Problemzonen, die den meisten bekannt sein dürften: zu wenig Auszubildende wählen einen technischen Beruf, die Anzahl der Ausbildungsplätze im technischen Bereich sinkt, Unternehmen haben Schwierigkeiten, Auszubildende und Praktikanten zu finden, die Anzahl der Auszubildenden ist rückläufig und es wird immer schwieriger, Fachkräfte zu finden und dauerhaft zu binden. Ebenso aktuell sind die allgemeinen Marktentwicklungen. Derzeit kann ein Viertel der niederländischen Unternehmen offene Stellen nicht ausreichend mit geeigneten Bewerbern besetzen, wie aus einer Untersuchung von Adecco hervorgeht. Im nächsten Jahrzehnt werden gemäß dem Sozialministerium 2,6 Millionen Menschen nötig sein, um freigewordene Stellen zu besetzen.

Kulturveränderung

Überalterung und eine grundlegende Änderung der Berufswünsche der jüngeren Generation sorgen dafür, dass der Raum, der derzeit auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist – *wenn* er denn vorhanden ist - nur von kurzer Dauer sein wird. Arbeitgeber, die ihre Anstrengungen auf dem Gebiet von Rekrutierung, Ausbildung und Weiterbildung vernachlässigen, lügen sich selbst in die Tasche. Wie er hier keine ernsthaften Anstrengungen unternimmt, gerät in einen Rückstand, der so schnell nicht mehr aufzuholen ist. Der quantitative und qualitative Mangel wird zurückkehren, und dies schwer wiegender als je zuvor. Es kommen weniger Menschen auf den Arbeitsmarkt, und diese Menschen sind weniger an einen technischen Beruf interessiert. Schon jetzt sind wir gezwungen, für niederländische Lern-/Arbeitsprojekte ausländische Kandidaten zu suchen, weil die inländische Nachfrage zu beschränkt ist. Im Gegensatz zu mitteleuropäischen Ländern wie Deutschland und Polen haben wir in den Niederlanden keine Kultur, die technische Fertigkeiten schätzt. Dies ändert sich auch nicht durch Aufklärungskampagnen und ein Bildungssystem, das wissenschaftliche Bildung in höchsten Tönen preist. Einzelne Arbeitgeber können keine Kulturveränderung herbeiführen, auch dann nicht, wenn sie zusammenarbeiten. Eine Aufstockung von Vergütungen hilft ebenso wenig, selbst wenn die Margen dies ermöglichen würden. Es ist meine feste Überzeugung, dass in der Arbeitsmarktpolitik der Metallbranche eine grundsätzliche Umorientierung erforderlich ist. Einige Vorschläge:

- Mit angepassten Aufgaben dafür sorgen, dass ältere Mitarbeiter länger aktiv bleiben. Wenn nicht als ausführender Mitarbeiter, dann als mitarbeitendes Vorbild für Jüngere. Zusätzlich:
- Vertraue nicht auf die Ausbildungspläne der Branche und des Staates. Entwickle eigene Projekte und werbe vor Ort hierfür:
- Mache den Personalbestand international; ausländische temporäre Fachkräfte sind keine vorübergehende Erscheinung, sondern ergänzen den Arbeitsmarkt strukturell.

Einer der wenigen positiven Aspekte der Rezession ist, dass für die vorgenannten Maßnahmen Zeit vorhanden ist. Der Druck auf den Kessel ist für eine Weile entwichen, und dies schafft Luft. Die gewünschte Kulturveränderung gilt für Unternehmen ebenso wie für die Gesellschaft als Ganzes, und genau dieser Aspekt erfordert keine finanziellen Investitionen, sondern ein Umdenken auf den Chefetagen. Nutzen Sie also die Atempause, die die Rezession bietet!

Paul Muller ist Direktor von TecLine International, einem Vermittlungsbüro für Fachpersonal aus Mittel- und Osteuropa