

Stiftung flexible Arbeitswelt: Verpflichtende Praktika, direkte Ansprache „Wir können uns Schulabbrecher nicht leisten!“

Deutschland leidet im internationalen Vergleich besonders stark unter dem Arbeitskräftemangel. So haben 86 Prozent der Unternehmen Probleme dabei, Personal zu finden. Das geht aus dem aktuellen Arbeitsmarktbarometer von Manpower hervor. In einem Interview zeigt Wilhelm Oberste-Beulmann, Vorstandsvorsitzender der Stiftung flexible Arbeitswelt, Lösungsmöglichkeiten auf.

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, die Lage spitzt sich zu. Was ist aus Ihrer Sicht ein Kernproblem, das kurzfristig angepackt werden muss?

Oberste-Beulmann:

Für mich ist die steigende Zahl an Schulabbrechern eine der drängendsten Aufgaben, bei denen wir schleunigst handeln müssen. Laut einer Bertelsmann-Studie verlassen rund 50.000 Jugendliche hierzulande die Schule ohne Abschluss. Der Anteil junger Erwachsener ohne Berufsausbildung wuchs sogar leicht. Diese Vergeudung an Potenzial ist für die Wirtschaft eine Katastrophe. Wir müssen dafür sorgen, dass weniger Menschen eines Jahrgangs nur für Helfertätigkeiten infrage kommen, weil sie keine Schul- und anschließend auch keine Berufsausbildung haben oder in Arbeitslosigkeit verharren. Das hat kürzlich auch Andrea Nahles, Chefin der Bundesagentur für Arbeit, gefordert, und dafür bin ich ihr dankbar. Ihren Angaben zufolge hat die Bundesagentur Probleme, diese jungen Menschen zu erreichen. Hier muss dringend etwas geschehen. Eigentlich schreibt der Gesetzgeber den Ländern schon vor, die Daten von Schulabgängern ohne Abschluss an die Arbeitsagentur weiterzugeben, damit sie mit den Jugendlichen in Kontakt treten können. Aber dies tun bisher nur zwei Länder. Hier sind die Länder in der Pflicht, mehr zu tun.

AIP:

Was schlagen Sie vor?



Wilhelm Oberste-Beulmann

Oberste-Beulmann:

Man sollte nicht immer nur nach dem Staat rufen. Die Wirtschaft ist genauso in der Pflicht. Wir brauchen dringend eine Task Force, die gemeinsam aktiv wird, um Schulabbrecher und arbeitslose junge Menschen mitzunehmen. Beim Kurzarbeitergeld hat das auch funktioniert. Innerhalb kurzer Zeit konnten wir Lösungen entwickeln. Wir können es uns nicht leisten, Schulabbrecher in die Arbeitslosigkeit zu entlassen. Es kann nicht sein, dass junge Menschen zuhause bleiben, Transferleistungen vom Staat einfordern, ohne jemals das Berufsleben kennengelernt zu haben. Schulabbrechern muss klar sein, dass auf Leistung eine Gegenleistung erfolgen sollte. Verpflichtende Praktika wären beispielsweise eine vergleichsweise unbürokratische Maßnahme, um an diese jungen Leute heranzukommen. Zur Finanzierung sollten Unternehmen Zuschüsse erhalten. Neue Programme aufzulegen, kann nicht alleinige Lösung sein. Nur wenige Schulabbrecher melden sich von sich aus in einem Qualifizierungsprogramm an. Werden sie aber direkt von einem Unternehmen angesprochen, ist die Chance wesentlich größer, dass der oder die Betreffende sich mitgenommen fühlt. Dies gilt insbesondere für soziale Brennpunkte. Die teilweise verheerende Situation in den Vorstäd-

ten von Paris und Brüssel sollte uns warnendes Beispiel sein. Unternehmen sollten daher nicht nur auf Ausbildungsmessen ihre Möglichkeiten darstellen, sondern sollten in die Schulen gehen. Schulausflüge könnten genutzt werden, um sich Betriebe vor Ort anzusehen. Meiner Meinung nach wird das Berufsleben viel zu spät in den Schulen thematisiert.

AIP:

Abgesehen von Schulabbrechern und jungen Leuten, die gerade die Schule verlassen, wo besteht ebenfalls Handlungsbedarf?

Oberste-Beulmann:

Ein Stichwort sind die geflüchteten Menschen. – Wir können es uns nicht erlauben, dass sie ein halbes Jahr lang zuhause bleiben und nicht arbeiten dürfen. Viele von ihnen haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung gemacht, verfügen über Berufserfahrung und möchten auch arbeiten. Ob deren Abschluss in Deutschland anerkannt ist oder nicht, sollte zweitrangig sein. Wichtiger ist, die Menschen über die Praxis kennenzulernen. Damit würde auch die Integration schneller erfolgen. Eine weitere Zielgruppe sind die Älteren, die gerne länger arbeiten möchten. Unternehmen könnten ihnen spezielle Auszeiten gewähren, flexiblere Wochenarbeitszeiten oder Tätigkeiten, die sie körperlich nicht zu sehr belasten und bei denen sie ihr Know-how gut einbringen können, etwa bei Ausbildungen und Qualifizierungen.

AIP:

Die Qualifizierungs-Offensive der Stiftung flexible Arbeitswelt könnte also Vorreiter sein? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Oberste-Beulmann:

Genau. Die Stiftung hat vor einem Jahr mit einer Qualifizierungs-Offensive mit der Bundesagentur für Arbeit und einem Bildungsträger ein Exempel statuiert, mit dem schnell und un-

bürokratisch mit verschiedenen Partnern Strategien und Projekte entwickelt und umgesetzt werden. Auftakt war in Nürnberg. Dieses Projekt lässt sich auf andere Bereiche des Arbeitsmarktes übertragen. Beispiele sind Weiterbildung und die Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte. Seitdem hat der Verbund 15 eingeschriebene Mitglieder. Er wird flankiert von einem

Netzwerk aus Partnern und Förderern, unter anderem schlossen sich Bildungsträger und Weiterbildungseinrichtungen an, ebenso das Jobcenter und Kammervertretungen. Alle Beteiligten sind der Überzeugung, dass wir dem Arbeitskräftemangel nur mit Erfolg begegnen können, indem wir gemeinsam, schnell und unkonventionell Methoden zur Gewinn-

nung und Bindung von Arbeitskräften analysieren und umsetzen können.

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, vielen Dank für das Gespräch!

Lünendonk-Studie:

Jeder dritte Stellenwechsel in Deutschland erfolgt über Personalvermittler

Die Fluktuationsquote in Deutschland und die Anzahl der Stellenwechsel über Personalvermittler steigen weiter an. 2022 wechselten 5,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland das Unternehmen (15,2 %). Das ist ein Anstieg von 2,7 Prozentpunkten gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019. An 30,3 Prozent der Stellenwechsel waren Personaldienstleister beteiligt – das entspricht 1,59 Millionen Vermittlungen 2022.

Das sind Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufstätigen in Deutschland durch das Marktforschungs- und Beratungsunternehmen Lünendonk & Hossenfelder, das den Markt für Personaldienstleistungen seit vielen Jahren analysiert. Unter www.luenendonk.de stehen ausgewählte Ergebnisse kostenfrei zum Download bereit. Die vollständige Studie „Personalvermittlung in Deutschland 2021 und 2022“ inkl. Segmentauswertungen ist zum Preis von 980 Euro zzgl. MwSt. erhältlich.

Ausgewählte Ergebnisse im Detail

Die Anzahl der Menschen, die mit ihrer Stelle unzufrieden sind und den Arbeitgeber wechseln möchten, nimmt weiterhin zu. Ein Drittel der Berufstätigen ist 2022 ein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen oder hat aktiv darüber nachgedacht. Das entspricht 11,5 Millionen Berufstätigen, die für eine Neuorientierung offen sind. Immer öfter finden die Stellenwechsel über Personalvermittler statt. Personen, die ihre Stelle

über einen Vermittler gewechselt haben, erhalten meist drei oder mehr Angebote. 84 Prozent derjenigen, die bereits Kontakt zu einem Personalvermittler hatten, nahmen die Zusammenarbeit als positiv wahr. Eine individuelle Betreuung und Beratung sowie viel Zeit für die Kandidatin beziehungsweise den Kandidaten werden für die Zufriedenheit mit der Dienstleistung als wichtiger erachtet als die Anzahl der Stellenangebote.

Beweggründe für einen Stellenwechsel

Mehr als die Hälfte der Berufstätigen (55,6 %) strebt mit dem Stellenwechsel eine Führungsposition an. Dabei ist mehr Gestaltungsraum fast genauso wichtig wie ein höheres Gehalt. Die gestiegene Inflation sowie die wirtschaftlichen Unsicherheiten haben 2022 hingegen nur eine untergeordnete Rolle gespielt: Nur eine Minderheit (23,6 %) gab an, aufgrund der aktuellen Lage offener für einen Stellenwechsel zu sein. Mehr als die Hälfte der Berufstätigen gab an, deshalb weniger offen für einen neuen Arbeitgeber zu sein. Thomas Ball, Partner bei Lünendonk & Hossenfelder, ordnet die Ergebnisse ein: „Personalvermittlung ist sehr viel weiter verbreitet als allgemein vermutet. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass immer mehr Unternehmen bei der Besetzung von Stellen auf professionelle Vermittler setzen. Das gilt nicht mehr nur für Führungskräfte, sondern auch für die Breite der zu besetzenden Stellen.“

Lena Singer, Consultant bei Lünendonk & Hossenfelder, ergänzt: „Die Bereitschaft, Fach- und Führungsverantwortung zu übernehmen, ist hoch – vor allem bei jungen Arbeitnehmenden. Zwei von drei Personen unter 35 Jahren bekundeten ihr Interesse daran. Die Ergebnisse zeigen, dass eine schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie die zu tragende Verantwortung entgegen vieler Annahmen nur für wenige ein Problem darstellen.“

Zur Studie und Bezug

Lünendonk & Hossenfelder hat für die repräsentative Studie bereits zum zweiten Mal 5.000 Berufstätige in Deutschland befragt. Zahlen zu Fluktuationsquote, Anteil der Personalvermittlungen an Stellenwechsel sowie zu Wechsellpotenzial liegen nun für die Jahre 2018 bis 2022 sowohl für die Gesamtbevölkerung als auch für demographische Gruppen vor. Schwerpunkt der von Adecco und Hays unterstützten Studie war in diesem Jahr die Motivation für Stellenwechsel und die Erfahrungen der Berufstätigen mit Personalvermittlern. Die ausführliche Lünendonk-Studie „Personalvermittlung in Deutschland 2021 und 2022“ kann unter der Adresse www.luenendonk.de zum Preis von 980 Euro zzgl. MwSt. erworben werden, ausgewählte Ergebnisse stehen kostenfrei zum Download bereit.

*Lünendonk & Hossenfelder GmbH,
Mindelheim, www.luenendonk.de*