Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences
Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften

Jugend im Fokus- Möglichkeiten zur Bindung junger Menschen als Maßnahme zur Fachkräftesicherung im ländlichen Raum am Beispiel des Landkreises Vorpommern-Greifswald

Bachelor-Thesis
Studiengang Angewandte Betriebswirtschaftslehre

vorgelegt von
Lange, Katja

urn : nbn : de : gbv : 519 - thesis2020 - 0307- 1

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis IV

Abkürzungsverzeichnis V

1 Einleitung 1

2 Theoretische Vorbetrachtungen 3

2.1 Demografie 3

2.1.1 Ursachen demografischer Entwicklungen 3

2.1.2 Die Bedeutung der Binnenwanderung 4

2.2 Wandel des Arbeitsmarktes 4

2.3 Fachkräftemangel 5

2.4 Ländliche Räume 6

3 Landflucht 8

3.1 Begriff und Geschichte 8

3.2 Bleibestrategien 9

3.3 Regionale Bindefaktoren nach Schametat et al. 10

4 Herausforderungen an ländliche Regionen 12

4.1 Innen- und Außenwirkung ländlicher Regionen 12

4.2 Standortattraktivität 13

4.2.1 Allgemeine Attraktivitätsmerkmale 13

4.2.2 Attraktivitätsmerkmale, um der Abwanderung junger Frauen zu begegnen 15

5 Möglichkeiten der Unternehmen zur Fachkräftesicherung 16

5.1 Präsentation der regionalen Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber 16

5.2 Arbeitgeberattraktivität 18

5.3 Zusammenarbeit mit weiteren regionalen Akteuren 19

6 Der Landkreis Vorpommern-Greifswald ... 20

6.1 Lage und Einordnung ... 20

6.2 Bevölkerungsstruktur ... 21

6.3 Arbeitsmarkt ... 22

6.4 Wirtschaft ... 22

6.5 Mobilität und Verkehr ... 23

6.6 Bildung und Jugendarbeit ... 24

6.7 Maßnahmen zur Bindung und Rückgewinnung junger Menschen ... 25

6.7.1 Handlungsfelder ... 25

6.7.2 Initiativen des Landkreises ... 25

6.7.3 Exkurs: Uecker-Randow ... 27

7 Übersicht über die Wanderungsströme ... 27

8 Die Experteninterviews ... 30

8.1 Methodik ... 30

8.2 Ergebnisse der Unternehmer ... 33

8.2.1 Fachkräftedefizit ... 33

8.2.2 Anforderungen an die Jugendlichen ... 34

8.2.3 Attraktivität des eigenen Unternehmens ... 35

8.2.4 Stärken und Schwächen der Region VG ... 37

8.3 Ergebnisse des Mitarbeiters der Bundesagentur ... 38

8.3.1 Fachkräftedefizit im Landkreis VG ... 38

8.3.2 Anforderungen an die Jugendlichen ... 38

8.3.3 Anforderungen an Unternehmen ... 39

8.3.4 Möglichkeiten, die die Region bietet ... 40

8.3.5 Beitrag der Arbeitsagentur ... 41

8.4 Diskussion der Ergebnisse ... 42

9. Fazit und Ausblick 46

Literaturverzeichnis 53

Anhang 56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einteilung der Bundesrepublik Deutschland in städtische und ländliche Räume 7
Abbildung 2: Legende zur Raumeinteilung 7
Abbildung 3: Wanderungen 2019 in MV nach Alter über die Landesgrenze und Binnenwanderung, Wanderungssaldo 28
Abbildung 4: Wanderungen 2019 in MV nach Alter über die Landesgrenze und Binnenwanderung, im Vergleich 29

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
MA	Mitarbeiter
MV	Mecklenburg-Vorpommern
VG	Vorpommern-Greifswald

1 Einleitung

Die demografischen Prozesse, die in der gesamten Bundesrepublik Deutschland vonstattengehen, sind nicht von der Hand zu weisen. In vielen Teilen des Landes schrumpft die Bevölkerungszahl. Die Alterung der Einwohner setzt sich fort. Besonders betroffen sind die ländlichen, peripheren Regionen des Landes, denn dort schlägt zusätzlich das Wanderungsdefizit zu Buche. Einige junge Menschen verlassen ihre ländliche Heimatregion, um sich aus- bzw. weiterzubilden, um zu studieren.[1]

Zudem befinden sich viele Bereiche der Gesellschaft im Wandel. Sachverhalte und Zusammenhänge werden immer komplexer.[2] Die Digitalisierung und der technologische Fortschritt schreiten unaufhaltsam voran. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich zusehends. Die Dienstleistungsgesellschaft löst die Industriegesellschaft ab. Durch all diese Veränderungen entstehen ständig neue Berufsbilder oder -kombinationen.[3]

Diese Entwicklung verunsichert junge Leute. Es gibt für sie viele Optionen, was die Berufswahl betrifft. Die Schulabgänger können sich aber oft gar nicht entscheiden, aus Angst, den falschen Beruf zu wählen.[4]

Das Land steht vor einem partiellen Fachkräftedefizit. Zum einen regional, besonders betroffen scheinen auch hier wieder die ländlichen Regionen zu sein. Zum anderen, was die verschiedenen Berufszweige und Studiengänge anbelangt. Ein zunehmender Andrang an den Hochschulen steht hier einer nicht unbeachtlichen Menge unbesetzter Lehrstellen gegenüber.[5] Dabei steht gerade die duale berufliche Ausbildung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, weltweit hoch im Kurs und ist sehr angesehen.

Herauszufinden, was einzelne Akteure bereits dafür tun bzw. zukünftig unternehmen können, junge Menschen in ihrer ländlichen Heimatregion zu halten, um sie als Fachkräfte für die Region zu sichern, soll Ziel dieser Arbeit sein. Dabei soll zunächst einmal betrachtet werden, welche Strategien die

---

[1] Milbert und Sturm 2016, S. 121.
[2] Schametat et al. 2017, S. 15.
[3] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 28.
[4] Schametat et al. 2017, S. 15.
[5] Schneider 2018, S. 143.

Jugendlichen selbst entwickeln, um sich für das Bleiben oder Fortgehen zu entscheiden und welche Faktoren eine konkrete Rolle spielen, um sie an die Region zu binden.

Weiterführend wird die Frage bearbeitet, welchen Einfluss die Region an sich auf die Migrationsentscheidung der Jugendlichen hat. Was sollte ein Standort bieten, um für diese Zielgruppe wirklich ansprechend zu sein? Welche Attraktivitätsmerkmale braucht es hierzu und wie können diese erreicht werden? Aber auch die Möglichkeiten der Unternehmen zur Fachkräftesicherung werden beleuchtet. Wo liegt ihr Beitrag, die Entscheidungen der Heranwachsenden möglichst positiv zu beeinflussen? Was können sie anstellen, um sich zielführend zu vermarkten? Wie können sie ihr Unternehmen für die Zielgruppe möglichst attraktiv gestalten? Arbeiten sie ausreichend mit anderen Institutionen zusammen, um die Situation, die den demografischen Entwicklungen geschuldet ist, zukünftig zu entschärfen?

Als praktisches Beispiel wird folgend der Landkreis Vorpommern-Greifswald herangezogen. Er befindet sich im äußersten Nordosten Deutschlands, zwischen der Ostsee und der Republik Polen, im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Er liegt, laut BSSR, im ländlichen Raum[6] und gehört zu den am dünnsten besiedelten Landkreisen der Bundesrepublik.[7]

Es wird untersucht, welche Voraussetzungen, bezüglich der Bevölkerungsstruktur, Wirtschaft, Mobilität und Bildung, bestehen und welche Maßnahmen im Landkreis angestrebt bzw. umgesetzt werden, um die jungen Menschen als potentielle Fachkräfte im Fokus zu behalten. Dazu werden Interviews mit entsprechenden Experten durchgeführt, um, möglichst aktuell und nah an der Praxis, Erkundigungen darüber einzuholen, inwiefern sie sich von diesem Problem tangiert sehen und wie damit im Landkreis umgegangen wird. Welche Maßnahmen führt die Region durch? Was unternehmen die befragten Betriebe momentan, was haben sie sich zum Ziel gesetzt? Was möchten sie zukünftig bei der Fachkräftesicherung und -suche verändern oder verbessern?

Ziel ist es, im Ergebnis der Befragung, Erkenntnisse über den derzeitigen Stand zu ziehen und den Befragten sowie anderen Unternehmen einige

[6] BBSR 2016, S. 172.
[7] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 21–24.

Handlungsempfehlungen an die Hand zu geben, wie sie selbst etwas bewegen können, um der Situation des Fachkräftedefizits in ihrer Region vorbereitet zu begegnen.

2 Theoretische Vorbetrachtungen

2.1 Demografie

2.1.1 Ursachen demografischer Entwicklungen

Um sich dem Thema der Fachkräftesicherung in ländlichen Gegenden zu nähern, ist es vorteilhaft, zunächst den aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft zu dieser Aufgabenstellung darzulegen.

Folgende Faktoren sind im Wesentlichen für die demografische Entwicklung einer Region ursächlich:

- Geburten- und Sterblichkeitszahlen
- Wanderungsverhalten
- altersstrukturelle Unterschiede[8]

Im Rahmen der Bevölkerungsentwicklung unterscheidet man die natürliche Bevölkerungsentwicklung und die Wanderungsbewegungen. Erstere wird durch die Geburten- und Sterbezahlen bestimmt. Ihr Saldo gibt Aufschluss darüber, ob es sich um einen Geburten- oder Sterbeüberschuss in der jeweiligen Region handelt.

Die Wanderungsbewegungen setzen die Zahlen der Zugewanderten und Abgewanderten zueinander ins Verhältnis. Ihr Saldo gibt Aufschluss, ob Wanderungsgewinne oder -verluste für die jeweilige Region bestehen.[9]

Im ländlichen Raum zeigt sich pro Kopf eine höhere Geburtenquote als im städtischen Raum. Die Altersgruppen bis 15 Jahre sind hier besonders stark vertreten. Durch die Bildungswanderungen der jungen Landbevölkerung in die Städte allerdings, sind die Jahrgänge der über 25-jährigen auf dem Land wesentlich geringer vertreten. Das Land fungiert sozusagen als demografischer Erzeuger und die Stadt profitiert davon.[10]

---

[8] Maretzke 2016, S. 176.
[9] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 21–24.
[10] Henkel 2015, S. 132.

In den ländlichen Räumen weist die Altersgruppe der 20- bis 44-jährigen jedoch durchgängig ein Frauendefizit auf. Das hat zur Folge, dass, trotz höherer Geburtenquote pro Kopf, die Geburtenzahl, absolut gesehen, dennoch vergleichsweise niedrig ist.[11]

2.1.2 Die Bedeutung der Binnenwanderung

Seit den 2000-er Jahren ist eine verstärkte Abwanderung, vor allem junger Menschen, aus ländlichen Regionen in die großen Städte zu verzeichnen.

Unter Wanderung ist ein Wohnortwechsel zu verstehen, bei dem eine administrative Grenze überschritten wird. Das bedeutet, der Lebensmittelpunkt wird verlagert und es erfolgt eine Ummeldung des Wohnsitzes in einen anderen Wohnort, aufgrund dessen erst eine Messung möglich ist.

Unter Binnenwanderungen versteht man eben solche Wanderungen innerhalb eines Staatengebildes.[12]

„Ohne Geburtenüberschüsse sind Wanderungen die einzige Quelle für Bevölkerungsstabilität oder gar -zuwächse.“[13]

Abwanderungen im erwerbsfähigen Alter sind, nach Milbert und Sturm, zumeist wirtschaftlicher Natur und haben einen beruflichen Ausgangspunkt. Dabei wird die Entscheidung zu gehen nicht unbedingt im Sinne des "homo oeconomicus" gefällt, denn nicht immer werden die wirklichen Lebenshaltungskosten des Zielortes dem neuen, nur eventuell höheren, Einkommen gegenübergestellt.[14]

2.2 Wandel des Arbeitsmarktes

Die Jugendlichen wachsen in einer Welt heran, die eine Vielzahl an Optionen für sie bereithält, vor allem, was die Berufswahl und die damit verbundene Entscheidung zu gehen oder zu bleiben anbelangt. Zudem wird diese Welt immer komplexer. Das erzeugt Unsicherheit bei den jungen Menschen, die verbunden ist mit der Angst, durch ihre Entscheidung zu scheitern.[15]

Nach Hurrelmann vollzieht sich seit den letzten zwanzig Jahren ein tiefgreifender Wandel. Produktionsweisen und Arbeitsabläufe sowie die Qualitäts- und Anforderungsprofile an die Erwerbstätigen ändern sich. Die Industriegesellschaft

---

[11] Maretzke 2016, S. 181.
[12] Milbert und Sturm 2016, S. 121.
[13] Milbert und Sturm 2016, S. 122.
[14] Milbert und Sturm 2016, S. 143.
[15] Schametat et al. 2017, S. 15.

wandelt sich zu einer Dienstleistungsgesellschaft, die digitale Revolution schreitet immer weiter voran und tangiert sämtliche Berufsbereiche, sowohl deutschland- als auch weltweit. Demzufolge ist auch der Übergang von der Schule in ein Beschäftigungsverhältnis ein sehr komplexer Prozess. Ständig entwickeln sich neue Berufsbilder oder -kombinationen.[16]

2.3 Fachkräftemangel

„Fachkräftesicherung wird zunehmend zu einem entscheidenden Faktor wirtschaftlichen Erfolgs von Unternehmen und ganzen Regionen.“[17]

Laut Statistischem Bundesamt liegt die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland mit Stand vom 30.04.2020 bei 45 Millionen Menschen, die Erwerbstätigenquote bei 75,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote lag 2019 bei 5 Prozent.[18]

Tritt ein Fachkräftemangel ein, führt das zum Anstieg der Löhne. Die Unternehmen ziehen dann verschiedene Register, um dies zu umgehen. Beispielsweise erhöhen sie ihre Investitionen in das Humankapital durch Weiterbildungen oder Erstausbildungen oder sie ersetzen die menschliche Arbeit durch Rationalisierung. Außerdem wird versucht zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland oder anderen deutschen Regionen anzuwerben.[19]

Schneider beschreibt in seinem Beitrag ein erhebliches Defizit von 4,5 Millionen Erwerbspersonen im Bereich der beruflich Qualifizierten, welches bis 2030 auf Deutschland zukommen wird. Denn gerade die mittlere Qualifikationsebene -bei klassischen Berufen des dualen Ausbildungssystems- wird von diesem Einschnitt betroffen sein, weniger der akademische Bereich.

Er weist darauf hin, dass die Fachkräftediskussion unbedingt differenzierter geführt werden muss. Denn gerade die berufliche Ausbildung und damit die Facharbeiterschaft ist es, die zu Deutschlands Standortvorteilen im globalen Wettbewerb gehört. Dennoch darf kein Konkurrenzkampf zwischen dem beruflichem und dem akademischen Bereich entstehen. Denn die Wirtschaft kann letztendlich auf keinen der beiden Bildungsbereiche verzichten.

---

[16] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 16.
[17] Schneider 2018, S. 143.
[18] Statistisches Bundesamt.
[19] Brenke 2012, S. 12.

Es ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass es seit einigen Jahren mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als potenzielle Bewerber bei zugleich wachsendem Andrang an den Hochschulen gibt.[20]

„Das System der dualen Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule ist die tragende Säule der Fachkräftesicherung in Deutschland.“[21]

„Angesichts der Tatsache, dass es immer schwieriger wird, Fachkräfte zu finden, müssten junge Leute in der Region gehalten werden-sie müssen hier eine Entwicklungschance und eine sichere berufliche Perspektive erhalten.“[22]

Brenke betrachtet das Thema aus einer anderen Perspektive und geht sogar so weit, den Fachkräftemangel als zentrale Antriebskraft für wirtschaftlichen Wandel sowie sozialen und technischen Fortschritt zu sehen. Wären zu viele Fachkräfte verfügbar, würde eine gewisse Trägheit entstehen. Der Mangel an Fach- oder Arbeitskräften wäre demnach eher ein Vorteil, als ein Grund zum Klagen.[23]

2.4 Ländliche Räume

„Ländliche Räume sind eine eigene, durch spezifische Indikatoren bestimmbare und auf statistischer Basis abgrenzbare Raumkategorie. Ländliche Räume sind ein fluider, sowohl im Alltagshandeln individuell unterschiedlich definierter, als auch je nach wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse stets neu zu konzeptualisierender Raumtyp.“[24]

Born und Steinführer schildern die Darstellung der ländlichen Räume als Restkategorien, die nach Abzug der Ballungszentren sowie der (Groß- oder kreisfreien) Städte übrigbleibt. Ländlicher Raum wird so mit einer Negativdefinition abgegrenzt, einen eigenen Gebietstyp "ländlicher Raum" gäbe es gar nicht. Deshalb würden oft statistikbasierte Abgrenzungen zur Identifikation ländlicher Räume herangezogen. Zentrale Indikatoren könnten zum Beispiel die Bevölkerungsdichte oder die Siedlungsgröße in einem definierten Raumabschnitt sein.[25]

Das BBSR unterteilt die Regionen der Bundesrepublik, wie in der folgenden Abbildung zu sehen, in städtische und ländliche Räume. Die ländlichen werden

[20] Schneider 2018, S. 144.
[21] Schneider 2018, S. 144.
[22] Schneider 2018, S. 150.
[23] Brenke 2012, S. 12.
[24] Born und Steinführer 2018, S. 18.
[25] Born und Steinführer 2018, S. 18–19.

dann noch einmal in strukturstarke und -schwache, mit verschiedenen Unterkategorien, gegliedert.

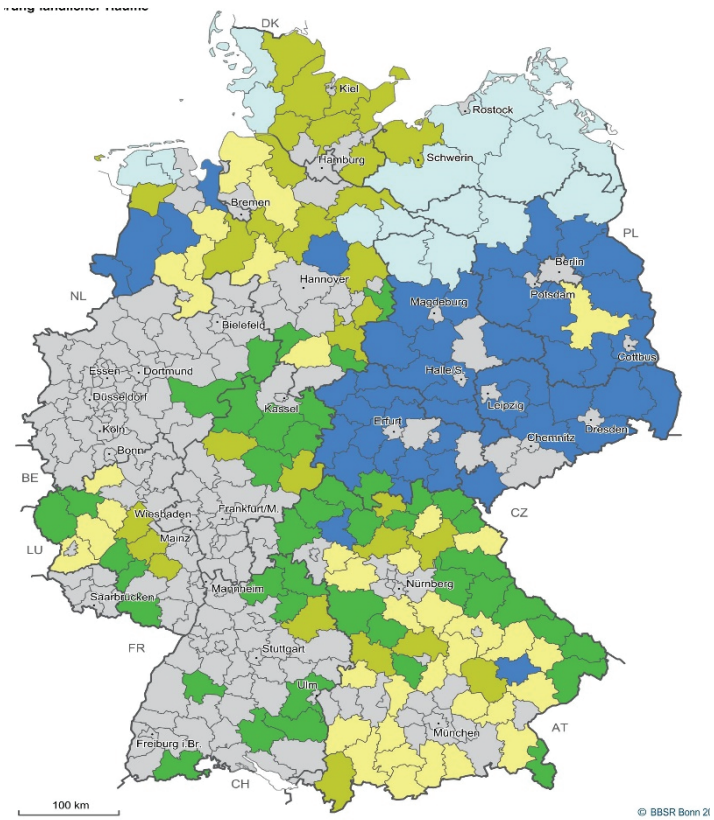

Abbildung 1: Einteilung der Bundesrepublik Deutschland in städtische und ländliche Räume [26]

Städtische Räume

Strukturstärkere ländliche Räume
- mit ausgeprägter Produktionsorientierung
- mit ausgeprägter Dienstleistungsorientierung
- mit vielfältigen Potenzialen

Strukturschwächere ländliche Räume
- meist ohne große touristische Potenziale
- meist peripher gelegen und/oder mit großen touristischen Potenzialen

Stand: 9.2015

Abbildung 2: Legende zur Raumeinteilung [27]

Die Kommunen der ländlichen Regionen sind meist geprägt von schwachen Haushalten, müssen aber Anpassungsinvestitionen realisieren, um die demografischen Entwicklungen zu kompensieren. Zudem können sie ihre Kosten nicht im gleichen Maß senken, wie die Bevölkerungszahl sinkt.

[26] BBSR 2016, S. 172.
[27] BBSR 2016, S. 172.

Verringerte Steuereinnahmen und zum Teil hohe Verschuldungsquoten führen dazu, dass die kommunale Finanzausstattung vielleicht nicht ausreicht und die betroffenen Regionen diese Herausforderung nicht alleine meistern können.[28]

3 Landflucht

3.1 Begriff und Geschichte

In diesem Kapitel sollen besonders die Beweggründe der jungen Menschen in den Fokus gerückt werden. Was veranlasst sie, in ihrer Heimatregion zu verbleiben oder diese zu verlassen? Das Verständnis dieses Abschnitts ist für die folgenden Ausführungen von großer Bedeutung. Zu verstehen, was junge Menschen bewegt, könnte ein erster Schritt zur Fachkräftesicherung sein. Denn genau da könnte man möglicherweise ansetzen.

Milbert und Sturm resümieren, dass die Abwanderung, von der ländlichen Region in die Großstädte, zugenommen hat und diese vor allem von den 18- bis unter 30-jährigen geprägt ist. Der Begriff Landflucht passt für sie nicht zu dieser Art von Abwanderung, da es sich hier um Bildungswanderungen handelt, die auf Zentren ausgerichtet sind. Deshalb bevorzugen sie den Begriff Großstadtorientierung.[29]

Der Begriff Landflucht wird als symbolische Überhöhung des demografischen Wandels bezeichnet. Demografische Prozesse sollten aber eher nüchtern betrachtet werden. Die Alterung ist charakteristisch für die deutsche Gegenwartsgesellschaft und hat auch langfristige Folgen, aber sie findet sich nicht nur in den ländlichen Regionen wieder.[30]

Beachtung sollte auf jeden Fall die Aussage Borns finden, dass die Zeit bisher gezeigt hat, dass es zu vorherrschenden Gesellschaftstrends auch immer eine Gegenbewegung gibt, die zumeist vor allem durch die Jugend initiiert wird. Denn es sei davon auszugehen, dass sich in bestimmten Bereichen Rollenmuster verändern und somit weiterer sozialer Wandel im ländlichen Raum angeschoben wird.[31]

So berichtet Henkel beispielsweise, dass seit geraumer Zeit eine leichte Zuwanderung in ländliche Regionen zu beobachten ist. Es handelt sich um junge

[28] Maretzke 2016, S. 185.
[29] Milbert und Sturm 2016, S. 135.
[30] Born und Steinführer 2018, S. 30–32.
[31] Born und Steinführer 2018, S. 40.

Familien mit Kindern, die die Ruhe auf dem Land zu schätzen wissen und dafür auch gern ein paar Kilometer Arbeitsweg mehr auf sich nehmen, um zu ihrem Arbeitslatz in der Stadt zu pendeln.[32]

Seit ca. 200 Jahren wächst die Stadtbevölkerung, durch die Zuwanderungsgewinne, schneller als die Landbevölkerung. Der Anteil der Landbevölkerung an der Gesamtbevölkerung sinkt ständig. Diese Tendenz ist nicht nur in Deutschland, sondern weltweit, zu verzeichnen.[33]

Die Prognose für die ländlichen Räume ist langfristig deutlich ungünstiger, als die des Bundesdurchschnitts. Auch in Zukunft werden die ländlichen Regionen von der demografischen Entwicklung am stärksten betroffen sein.[34]

Trotzdem muss bei allen Betrachtungen berücksichtigt werden, dass ein bestimmtes Nicht-Wissen, eine Nicht-Vorhersehbarkeit, im Zusammenhang mit der zukünftigen demografischen Entwicklung existiert. Welche Auswirkungen Digitalisierung und weitere sozio-technologische Revolutionen auf diese Prozesse haben werden, sei schlichtweg nicht prognostizierbar.[35]

3.2 Bleibestrategien

„Grundsätzlich gilt die Annahme, dass Menschen die Bestrebung besitzen, eine möglichst erfolgreiche Biografie zu konstruieren.“[36]

Es stellt sich aber die Frage, wie es besonders den jungen Menschen gelingen soll, eine positive Biografie zu konstruieren, wenn sie in einer Region verbleiben, die in der Öffentlichkeit als wenig zukunftsreich dargestellt wird. Sie gelten in der öffentlichen Wahrnehmung als Verlierer oder Zurückgebliebene. Viele Jugendliche wandern unter anderem aus diesem Grund aus ihrer Heimatregion ab.

Nichts desto trotz gibt es aber auch etliche, die in ihrer Heimatregion bleiben. Und zwar nicht, weil sie es müssen, sondern weil sie den expliziten Wunsch haben, es zu tun. Wie sie es bewerkstelligen, trotzdem eine positive Biografie zu konstruieren, hängt eng mit den Bleibestrategien der Jugendlichen zusammen.[37]

---

[32] Henkel 2015, S. 128.
[33] Henkel 2015, S. 132.
[34] Maretzke 2016, S. 182.
[35] Born und Steinführer 2018, S. 40.
[36] Wochnik 2018, S. 116.
[37] Wochnik 2018, S. 116–117.

„Bleibestrategien sind sozusagen das Ergebnis der Lern- und Bildungsprozesse, welche diese Jugendlichen unter den Bedingungen und in den Strukturen des ländlichen Raumes durchlaufen.“[38]

Nähern sich junge Menschen ihrem schulischen Abschluss, nähern sie sich auch der Entscheidung, welchen Beruf sie später ausüben wollen und wo sie das tun können. Das bedeutet, hinter jeder Entscheidung der Berufswahl steht auch eine Migrationsentscheidung. Aus diesem Komplex werden dann Bleibestrategien entwickelt. Diese werden ebenso maßgeblich davon bestimmt, welchen Habitus die Jugendlichen ausbilden.[39]

„Demnach ist der Habitus das Ergebnis der Sozialisation eines jeden Individuums und führt zu darauf begründeten Handlungsmustern.“[40]

Diese Handlungsmuster sind nicht immer geplant oder überlegt, aber sie helfen den Akteuren, Strategien zu entwickeln, im sozialen Verband zu verbleiben oder ihn zu verlassen. Diese Bleibestrategien bezeichnet Wochnik als praktische Strategien, „sich im sozialen Gefüge der ländlichen Region zu verorten“.[41]

Bezüglich der Positionierung der Jugendlichen zum Thema Gehen oder Bleiben, spielen die Arbeits- und Berufsauffassung sowie die angestrebten Bildungswege eine entscheidende Rolle.[42]

3.3 Regionale Bindefaktoren nach Schametat et al.

„Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten“[43]

Aufgrund ihrer Studie stellen Schametat et al. fest, dass eine attraktive und transparente Ausbildungs- und Arbeitsplatzsituation einen enorm großen Bindungsfaktor für junge Menschen darstellt und ihre Entscheidung, die Region zu verlassen oder zu bleiben, massiv beeinflusst. Besonderes Augenmerk ist bei diesem Punkt auf die Transparenz zu legen. Viele Jugendliche fühlen sich nicht ausreichend über die regionalen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt informiert. Neben der Informationsquelle Schule, die ihrer Aufgabe nicht ausreichend nachkomme, wurde auch die Bundesagentur für Arbeit als Informant benannt. Allerdings seien die zugänglichen Informationen wenig hilfreich, da sich die

[38] Wochnik 2018, S. 117.
[39] Wochnik 2018, S. 118–119.
[40] Wochnik 2018, S. 118.
[41] Wochnik 2018, S. 118–119.
[42] Wochnik 2018, S. 118–119.
[43] Schametat et al. 2017, S. 19

Jugendlichen bei deren Auswertung überfordert fühlten. Hier besteht scheinbar ein großer Handlungsbedarf.[44]

„Partizipation und Engagement“[45]

Mit diesen Begriffen ist die Beziehung des Einzelnen zur Gesellschaft gemeint. Was verbindet ihn mit ihr? Wichtig ist hierbei besonders, die jungen Menschen ernst zu nehmen und sie in das gesellschaftliche Geschehen einzubeziehen. Die frühzeitige Einbindung der Jugend in die regionalen Prozesse prägt ihre zukünftigen Orientierungsmaßstäbe und ihr weiteres sozialräumliches Engagement. Es entwickelt sich ein Gemeinschaftssinn.

Jugendliche engagieren sich besonders gern in sozialen und ökologischen Bereichen. Regionale Akteure sollten diese Chance unbedingt erkennen und Jugendliche nicht nur als Konsumenten ihrer Bildungsangebote sehen, sondern versuchen, sie aktiv in die ländliche Regionalentwicklung mit einzubeziehen.[46]

„Soziale Bindungen“[47]

Eng verbunden mit Engagement und Partizipation sind die sozialen Kontakte, die unter anderem dadurch entstehen. Jugendliche suchen in der gegenwärtigen Zeit Stabilität und Sicherheit. Das können sie in ihren Familien, aber auch in Vereinen und Organisationen, gemeinsam mit ihren Freunden oder Altersgenossen, erfahren. Diese Erfahrungen spielen eine wichtige Rolle bei der Bleibeorientierung.[48]

„Regionale Identität“[49]

Dieser Punkt zielt darauf ab, inwiefern sich eine Person mit dem Raum identifiziert und sich ihm zugehörig fühlt. Die Identifikation hat einen großen Einfluss auf die Migrationsentscheidung von Jugendlichen und steht in vielfältigem Zusammenhang mit anderen regionalen Bindefaktoren. Außerdem misst man ihr eine große Bedeutung in Bezug auf die Regionalentwicklung bei, denn sich mit seiner Region zu identifizieren, bedeutet, aktiv Einfluss zu nehmen und Entwicklungen voranzutreiben.

---

[44] Schametat et al. 2017, S. 19–21.
[45] Schametat et al. 2017, S. 21
[46] Schametat et al. 2017, S. 21–25.
[47] Schametat et al. 2017, S. 25
[48] Schametat et al. 2017, S. 25–26.
[49] Schametat et al. 2017, S. 26

Auch in diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, wie wichtig es ist, das Image der Region sowie das Selbstbild der Einwohner von ihrer Region zu stärken und dem negativen Diskurs über ländliche Regionen entgegenzuwirken. Bei diesem Problem ist vor allem die Politik gefragt.[50]

4 Herausforderungen an ländliche Regionen

4.1 Innen- und Außenwirkung ländlicher Regionen

Wird in den Medien über die Landjugend berichtet, geht das oft einher mit Negativmeldungen über die peripheren Regionen, aus denen die Jugend abwandert. Analysen und Statistiken werden mitunter dramatisch aufbereitet und kausale Folgeketten der Abwanderung beschrieben. Niedriges Bildungs- und Kulturniveau, Bedürftigkeit und Demokratiegefährdung sind nur einige Beispiele, die mit der Darstellung ländlicher Regionen und ihrer Einwohner einhergehen. Das schadet nicht nur dem Image der Region, sondern auch dem Image der Menschen, die dort leben.[51]

Auch Schametat et al. kritisieren am bisherigen Diskurs über demografischen Wandel und Abwanderung Jugendlicher aus ländlichen Räumen, dass dieser, überwiegend nicht positiv behaftet, geführt wird. Es gehe in den meisten Studien darum herauszufinden, was die jungen Leute aus ihrer Region forttreibt, selten jedoch um die Tatsachen, die andere Heranwachsende wiederum zum Bleiben bewegen. Durch die negativen Effekte, die mit diesen Studien einhergehen, ist auch die mediale Wirkung eine negative. Diese prägt die Wahrnehmung der Menschen und verschlechtert damit das Image der Region. Was aber noch schwerer wiegt, das Selbstbild, welches die dort Lebenden von ihrer Region haben, wird ebenfalls beeinflusst und bestärkt die Empfindung der Einwohner, in einer "abgehängten" Gegend zu leben.[52]

Der demografische Wandel und die mit ihm verbundenen Effekte und Auswirkungen bieten Handlungsspielraum für die regionalen Akteure. Die Beteiligten müssen der Entwicklung nicht passiv und ohnmächtig gegenüberstehen. Sie können aktiv in das Geschehen eingreifen und tätig

[50] Schametat et al. 2017, S. 26–28.
[51] Schubarth 2018, S. 233.
[52] Schametat et al. 2017, S. 10–11.

werden, indem sie einzelne Zielgruppen abgrenzen und sich mit spezifischen Problemlagen auseinandersetzen.[53]

4.2 Standortattraktivität

4.2.1 Allgemeine Attraktivitätsmerkmale

„Die strukturschwachen ländlichen Räume in peripherer Lage drohen zunehmend abgehängt zu werden, was sich auch in ihren demografischen Strukturen und Trends niederschlägt. Ihre strukturellen Defizite, ihre fehlende Standortattraktivität werden sie kurz- und mittelfristig allein kaum überwinden können, sodass sie auch in den nächsten Jahren ein Schwerpunkt selektiver Abwanderungen bleiben werden.“[54]

Kluge Zukunftsstrategien sind Grundvoraussetzung, um den Herausforderungen des demografischen Wandels standzuhalten. Eine besondere Rolle spielt hierbei eine von allen Akteuren gelebte Willkommenskultur einer Region. Nicht nur Zugezogene aus der Stadt, sondern auch Geflüchtete, sollten mit offenen Armen willkommen geheißen werden. Durch ihren Zuzug kann schließlich die Lebensqualität aller in der Region Lebender verbessert werden.[55]

Schametat et al. stellen aufgrund ihrer Studie fest, der wichtigste Faktor, in einer Region zu verbleiben, ist die Region selbst. Dazu gehören bei den Jugendlichen unter anderem das Freizeitangebot, Einkaufsmöglichkeiten, Mobilität und das Berufsangebot. Den Fokus also allein auf das Ausbildungsangebot in der Region zu richten, scheint in diesem Zusammenhang gering zielführend. Es sollte sich eher dem Mix aus den verschiedenen regionalen Bindefaktoren gewidmet werden. Denn: "Wem die Region nicht gefällt, der bleibt auch nicht wegen der Aussicht auf Arbeit."[56]

Ländliche Regionen sollten möglichst versuchen, leistungsfähige Kommunen und Unternehmen hervorzubringen. Diese sorgen für Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes. Durch die Ausgestaltung leistungsfähiger Wohn-, Arbeits- und Unternehmensstandorte kann verhindert werden, dass gut

[53] Schametat et al. 2017, S. 11.
[54] Maretzke 2016, S. 185.
[55] Dangel-Vornbäumen 2016, S. 236.
[56] Schametat et al. 2017, S. 115.

ausgebildete Einwohner oder Unternehmen ihren Standort in eine attraktivere Region verlegen[57]

Außerdem brauchen die Einwohner und Unternehmen ländlicher Räume ehrliche Aussagen, wie die Zukunft ihrer Region aussieht, sonst entstehen weitere negative Auswirkungen, wie Abwanderung oder Investitionsdefizite. Diese führen dann dazu, dass die Attraktivität der Region immer weiter geschmälert wird.[58]

Infrastruktur und Mobilität

Mobilität ist ein weiterer Bereich, der für alle Zielgruppen auf dem Land von immenser Bedeutung ist. Dass hier nicht nur die Region in der Verantwortung steht, sondern auch andere regionale Akteure wie Unternehmen und die Zivilgesellschaft an sich, ist außer Frage. Die Region könnte sich aber für die Erhaltung von Bahnstrecken oder die Förderung des Personen-Nahverkehrs engagieren.

Für die Niederlassung neuer Unternehmen und die Teilhabe der ländlichen Bevölkerung an der Gesellschaft ist eine schnelle und zuverlässige Internetanbindung unbedingt erforderlich. In diesem Bereich gilt es, noch viel zu tun.[59]

Die Jugendlichen ohne eigenes Fahrzeug haben es oftmals schwer, sich in der Region zu bewegen oder zur Berufsschule zu kommen. Hier sollten vor allem Maßnahmen zur Förderung der Mobilität der Jugendlichen zum Tragen kommen. Gemeinsam mit dem öffentlichen Nahverkehr könnte nach Lösungen gesucht werden.[60]

Das Hauptproblem der ländlichen Schulen ist die geringe Bevölkerungsdichte. Weite Landflächen und kleine Schülerzahlen tragen dazu bei, dass große Einzugsbereiche und somit lange Schulwege entstehen. Die Schüler können ihren Schulstandort weder mit dem Fahrrad, noch zu Fuß erreichen, sondern sind, verbunden mit langen Warte- und Fahrtzeiten, vom öffentlichen Nahverkehr abhängig.[61]

Diversität

---

[57] Maretzke 2016, S. 171.
[58] Maretzke 2016, S. 186.
[59] Dangel-Vornbäumen 2016, S. 236.
[60] Scherak 2018, S. 167–168.
[61] Morawietz 2018, S. 209.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass städtische Räume, aufgrund ihrer Vielfalt an Möglichkeiten, für junge Menschen eine hohe Anziehungskraft haben. Deshalb ist es unabdingbar, dass ländliche Regionen eine möglichst große Diversität anstreben, um ihre Attraktivität zu steigern. Nicht jede einzelne Kommune soll das umsetzen. Die Gemeinden müssen kooperieren und sich untereinander vernetzen, damit die verschiedenen Angebote besser aufeinander abgestimmt werden können.[62]

4.2.2 Attraktivitätsmerkmale, um der Abwanderung junger Frauen zu begegnen

Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Binnenmigration im ländlichen Raum kommt man nicht umhin, sich speziell mit der überdurchschnittlichen Abwanderung junger Frauen zu befassen. Immer wieder lebt dieses Thema im allgemeinen Diskurs auf und scheint die Autoren besonders zu beschäftigen. Auffällig ist, dass junge Frauen ihren männlichen Altersgefährten in einigen Belangen voraus sind. Sie haben einen erweiterten Aktionsradius, stellen sich geschickter bei der „Einmündung in anspruchsvolle Berufslaufbahnen“ an und betrachten ihre Heimatregion differenzierter. Zudem erachten sie die Angebote in ihrer Region nicht unbedingt als lebensqualitätssteigernd.[63]

Einige junge Frauen möchten, beispielsweise als Unternehmerinnen, Familie und Beruf miteinander in Einklang bringen. Dabei brauchen sie Unterstützung. Gezielte Beratung, Begleitung in der Gründungsphase oder die Bereitstellung der benötigten Infrastruktur sind nur einige Beispiele hierfür.

Generell sollte die Versorgungsqualität für junge Familien gesichert sein. Hier liegt besonderes Augenmerk auf Infrastruktur und Daseinsvorsorge. Statt Rückbau sollte ein zukunftsorientierter Umbau stattfinden.

Auch die schulische Infrastruktur ist für junge Menschen, die eine Familie gründen wollen, ein entscheidender Faktor bei der Frage, bleiben oder abwandern. Ob sich Einsparungen, zum Beispiel durch eine Schulschließung, auf langfristige Sicht rechnen, steht hier zur Debatte.[64]

Weber stellt in ihrem Beitrag zur Abwanderung junger Frauen in der dritten Lebensdekade fest, dass es nicht nur schwarz und weiß bei diesem Thema gibt.

---

[62] Weber 2016, S. 231.
[63] Schametat et al. 2017, S. 17.
[64] Dangel-Vornbäumen 2016, S. 236.

Ob junge Frauen abwandern oder bleiben, kann nicht immer nur mit ja oder nein beantwortet werden, denn gewisse biographische Brüche müssen hingenommen werden. Sie identifiziert neun verschiedene Zielgruppen innerhalb der 20- bis 29-jährigen Frauen in Bezug auf ihr Bleibe- und Wanderungsverhalten, wie zum Beispiel Rückkehrerinnen, Zugezogene, Multiilokale oder Abwanderungsbereite. Das bedeutet, jede Gruppe benötigt andere Maßnahmen, um sie zum Bleiben oder Zurückkehren zu bewegen oder generell erst einmal ihr Interesse zu wecken.

Dabei sollten die Maßnahmen möglichst viele Lebensbereiche einschließen. Freizeitgestaltung, Mobilität, Versorgungsqualität, Wohnraum, Aus- und Weiterbildung sind nur einige davon. Aber das ist für die betroffenen Regionen nicht immer einfach, denn durch ihre begrenzte Finanzkraft und das Fehlen der „kritischen Masse“, stimmen Angebot und Nachfrage oft nicht überein. Außerdem gilt es, sich realistische Ziele bei der Erarbeitung der Maßnahmen zu setzen und sich auf die Zielgruppen zu konzentrieren, bei denen die Chance auf Rückkehr oder Verbleiben in der Region relativ hoch ist.[65]

5 Möglichkeiten der Unternehmen zur Fachkräftesicherung

5.1 Präsentation der regionalen Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber

Bei einer Studie des Allensbach Instituts wurden deutschlandweit 500 Jugendliche befragt, welche Informationsquellen bei der Berufswahl besonders hilfreich waren. Dabei haben die Jugendlichen, die folgende Bezugsquellen genutzt haben, diese als am meisten hilfreich erachtet:

- 75% ein Praktikum im Betrieb
- 63% Gespräche mit Leuten, die Erfahrung in diesem Beruf haben
- 58% Gespräche mit Leuten, die die gleiche Ausbildung gemacht haben
- 53% Informationstage von Unternehmen
- 52% Informationen bei Unternehmern, Arbeitgebern[66]

Das zeigt, dass besonders die Maßnahmen, die in direkter Verbindung mit den zukünftigen Arbeitgebern stehen, bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle spielen könnten. Den Jugendlichen hilft es bei ihrer Entscheidung offenbar, mit

[65] Weber 2016, S. 229–230.
[66] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 26.

Menschen zu kommunizieren, die bereits Erfahrungen in diesem Beruf gesammelt haben. Sie möchten gern Kontakt zum potenziellen Arbeitgeber aufnehmen, indem sie ein Praktikum durchführen oder dem Unternehmen im Vorfeld einen Besuch abstatten, in welcher Form auch immer, sei es ein Informationstag oder eine andere innovative Möglichkeit.[67]

Bei der Frage danach, welches Kriterium den Schülern bei der Berufswahl besonders wichtig ist, sind die guten Verdienstmöglichkeiten auf Platz 4. Wichtiger, als der Verdienst, ist den Jugendlichen, dass die Ausbildung bzw. der Beruf den eigenen Fähigkeiten entspricht, dass damit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen und dass die Ausbildung bzw. der Beruf Spaß macht (Platz 1).[68]

Die Unternehmen sollten also mit interessanten Stellen aufwarten. Eine ausgefeilte Stellenbeschreibung für den zukünftigen Ausbildungsberuf, in der der eine oder andere Schulabgänger sich oder seine Talente, Begabungen, Neigungen wiederfindet, wäre hier bestimmt sehr hilfreich.[69]

Ostdeutsche Unternehmen in ländlichen Räumen bemühen sich zum Beispiel durch folgende Maßnahmen um eine Fachkräftesicherung:

- Tag der offenen Betriebe,
- Girls Days oder Boys Days,
- Nacht der Ausbildung,
- Messen mit „Speed-Dating-Charakter“.

All diese Maßnahmen sind dazu gedacht, jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive aufzuzeigen, um in dieser sich ständig verändernden Welt, in der sie leben, Halt und Stabilität zu erfahren.[70]

Brandenburgs ehemaliger Wirtschaftsminister Gerber schlug verpflichtende Berufsbildungstage vor, an denen Schüler sich bei Unternehmen in ihrer Region über Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Die Maßnahme sollte dazu dienen, dass möglichst viele Schulabgänger in ihrer Heimatregion verbleiben.[71]

---

[67] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 26.
[68] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 32.
[69] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 32.
[70] Schneider 2018, S. 151–152.
[71] Schneider 2018, S. 150.

5.2 Arbeitgeberattraktivität

Bei ihrem Kampf um passende Auszubildende werden die mittelständischen Unternehmer immer einfallsreicher. Sie bieten den Neuankömmlingen zum Beispiel:

- die Kostenerstattung für die Monatsfahrkarte mit den öffentlichen Nahverkehrsmitteln,
- Schnupperkurse in der Chefetage,
- Diensthandy,
- Werkswohnungen oder Mietzuschüsse und vieles mehr.

Werben Mitarbeiter neue Mitarbeiter oder Auszubildende an, werden sie mit einer Prämie bedacht.[72]

Durch Attraktivitätssteigerung ist es den Unternehmen in peripher gelegenen Regionen möglich, auf das Bleibe- und Abwanderungsverhalten, besonders junger Frauen, Einfluss zu nehmen. Sie könnten mehr Vollerwerbsstellen zur Verfügung stellen, denn viele Frauen möchten nach einer Familienphase gern wieder voll ins Erwerbsleben einsteigen. Dabei würden sie auch gern dasselbe verdienen wie ihre männlichen Kollegen. Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen liegt auf dem Land mit 33 Prozent deutlich höher als im restlichen Bundesgebiet.

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt sollte sich die Wirtschaft ebenso zur Aufgabe machen, um junge Frauen zu halten. Unternehmer müssen sich auf die Bedürfnisse und Wünsche der jungen Menschen einstellen und ihre Personalpolitik am Modell der Familienarbeitszeit ausrichten.

Auch beim Thema Mobilität ist die Wirtschaft gefragt. Mögliche zielfördernde Maßnahmen wären zum Beispiel die Einführung eines Firmentickets oder der Zuschuss zu Fahrtkosten.[73]

Scherak et al. führten in einem ländlichen Landkreis Deutschlands eine Jugendstudie durch, um Strategien zu entwickeln, die Attraktivität des Landkreises zu steigern. Dabei kam man unter anderem zu dem Ergebnis, dass die junge Generation von heute gern Verantwortung übernehmen und an Herausforderungen wachsen möchte. Gleichzeitig möchte sie aber auch

[72] Schneider 2018, S. 150.
[73] Dangel-Vornbäumen 2016, S. 235–236.

Sicherheit. Sie möchte die persönliche und berufliche Entwicklung in Balance halten und Freiräume für eigene Bedürfnisse haben.

Finden die Jugendlichen ein echtes Interesse an ihrer Person vor, sind sie auch bereit, sich bei einem Unternehmen in einer unattraktiven Region zu bewerben. Besonders engagierte Unternehmen haben demzufolge weniger Probleme, geeignete Bewerber zu finden.

Eine große Rolle spielt weiterhin die Unternehmenskultur. Die Funktion der Auszubildenden im Unternehmen sowie der Rahmen für ihre Entwicklung sollte geklärt sein. Bringt man den Jugendlichen die richtige Einstellung entgegen, können aus ihnen durchaus geschätzte und überdurchschnittlich engagierte Mitarbeiter werden.[74]

5.3 Zusammenarbeit mit weiteren regionalen Akteuren

Der Übergang der Schüler in ihr Berufsleben ist bei den meisten von ihnen sozial und emotional positiv besetzt. Sie sehen ihrer beruflichen Zukunft positiv entgegen und freuen sich auf diese Zeit. Sie wünschen sich berufliche Erfüllung, Selbstverwirklichung und Spaß an der Arbeit. Diesen hohen Ansprüchen und Erwartungen gerecht zu werden, ist nicht immer einfach, denn oftmals sieht der Berufsalltag anders aus.

Dass hier Wunschdenken und Realität weit auseinanderdriften, zeigt unter anderem die Zahl der Abbrüche bei Berufsausbildung und Studium.[75]

Die Eltern spielen bei der Berufswahl der Jugendlichen keine unwesentliche Rolle, wenngleich sie selbst ihre Einflussmöglichkeiten als eher gering einschätzen. Sie leisten einen großen Teil bei der berufsorientierenden Information und Aufklärung der Jugendlichen, jedoch sind sie durch die weitreichenden Veränderungen und Wandlungsprozesse der letzten Jahre oftmals überfordert, sowohl inhaltlich als auch sachlich.[76]

Die wachsende Zahl der unbesetzten Lehrstellen in den Betrieben zeigt, dass den Unternehmen die geeigneten Bewerber ausgehen. Gleichzeitig gibt es jedoch unversorgte Bewerber. Daraus zieht Schneider das Fazit, dass eine

[74] Scherak 2018, S. 165–166.
[75] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 17.
[76] Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH 2014, S. 18.

deutliche Herausforderung darin besteht, Unternehmen und Jugendliche besser zusammenzubringen.[77]

Die Konkurrenz der Unternehmen um die zukünftigen Fachkräfte ist den verschiedenen Berufsbildungsangeboten zu entnehmen. Jedes Unternehmen bzw. jede Kammer werben allein für sich und die jeweiligen Berufszweige. Damit werden Schüler überfordert. Denn durch die Fülle der Angebote hindurch zu finden, gestaltet sich oft sehr schwierig. Hier wäre es wesentlich angebrachter, eine gemeinsame, übergeordnete Strategie zu entwickeln, die sich an den Bedürfnissen der Jugendlichen anlehnt und ihnen somit die Berufsorientierung und -wahl erleichtert.[78]

6 Der Landkreis Vorpommern-Greifswald

6.1 Lage und Einordnung

Um die gewonnenen Erkenntnisse anzuwenden und gleichzeitig auf ihre Gültigkeit in der aktuellen Praxis zu untersuchen, wurde der Landkreis Vorpommern-Greifswald als Beispiel für diese Forschungsarbeit herangezogen.

Der Landkreis VG ist der drittgrößte Landkreis bundesweit. Er liegt im äußersten Nordosten Deutschlands, im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Zu ihm gehören die Insel Usedom sowie die Universitäts- und Hansestadt Greifswald.[79]

Durch die Kreisgebietsreform am 4. September 2011 wurden die Landkreise Uecker-Randow und Ostvorpommern sowie die kreisfreie Stadt Greifswald zum Landkreis Vorpommern-Greifswald zusammengeschlossen.[80]

Maretzke ordnet den Landkreis Vorpommern-Greifswald zu der Kategorie "strukturschwächere ländliche Räume, meist peripher gelegen und/ oder mit großen touristischen Potenzialen". In diesem Raumtyp findet man verstärkt Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei vor, weniger das produzierende Gewerbe. Der Tourismus spielt eine große Rolle. Das Einkommensniveau ist hier am niedrigsten, die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt am höchsten.

Nach Maretzke treffen hier ökonomische und soziale Defizite auf bedeutende siedlungsstrukturelle Schwächen. Standortnachteile wie die ungünstige

[77] Schneider 2018, S. 145.
[78] Schametat et al. 2017, S. 120.
[79] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 15.
[80] BBSR (Hg.).

Anbindung an die Ober- und Mittelzentren sowie das niedrige Bevölkerungspotenzial sind nur schwer kompensierbar. Als Zuzugsort sei dieser Raumtyp kaum attraktiv. Eher verlassen viele Menschen diese Räume und die Binnenwanderungsverluste sind entsprechend hoch.

Dieser Raumtyp steht langfristig vor den größten demografischen Herausforderungen. Bis 2035 hat er die stärksten Bevölkerungsverluste (-14,6%) und den stärksten Anstieg des Durchschnittsalters (51,6 Jahre) zu erwarten.[81]

6.2 Bevölkerungsstruktur

Zur Darstellung der Situation des Raumes Vorpommern-Greifswald wurde der Sozialbericht des Landkreises aus dem Jahr 2017 zu Grunde gelegt.

Am 31.12.2015 zählte der Landkreis ca. 238.000 Einwohner, davon 121.000 weibliche und 117.000 männliche, mit einer Bevölkerungsdichte von 61 Einwohner je km². Damit gehört er zu den am dünnsten besiedelten Landkreisen Deutschlands. 24% der gesamten Bevölkerung des Landkreises, der sich über fast 4.000 km² erstreckt, leben in der Kreisstadt Greifswald. Der deutliche Frauenüberhang begründet sich im Wesentlichen auf dem Überhang der Frauen im höheren Lebensalter.

Die Altersstruktur des Landkreises ähnelt der des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Der Anteil der über 65-jährigen ist relativ hoch. Aufgrund der schwach besetzten Jahrgänge der unter 18-jährigen ist in Zukunft mit einem Rückgang der Elternjahrgänge und damit gleichzeitig einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zu rechnen.

Der Altenquotient liegt am 31.12.2015 bei über 38. Das heißt, auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren kommen 38 über 65-jährige.[82]

Der Raumtyp ist von einem leicht überdurchschnittlichem Geburtenniveau geprägt. Der Ersatz der Elterngeneration ist nicht mehr gesichert. Dem damit einhergehenden Bevölkerungsrückgang und der Alterung kann nur durch Zuwanderung entgegengewirkt werden.[83]

In der Prognose rechnet der Landkreis, aufgrund der positiven Entwicklung der Hansestadt Greifswald, mit dem geringsten Einwohnerverlust der Landkreise MVs, bis 2030 maximal bis -10 Prozent.

---

[81] Maretzke 2016, S. 172–184.
[82] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 15–17.
[83] Maretzke 2016, S. 177.

Der Saldo der natürlichen Bevölkerungsbewegung wird sich, fast ausschließlich wegen der Sterbeüberschüsse, auch weiterhin im negativen Bereich finden. Es wird also zukünftig weitestgehend zu einem Bevölkerungsverlust kommen, nur vereinzelte Kommunen können ihre Bevölkerungszahl konstant halten.[84]

6.3 Arbeitsmarkt

Die derzeitige Arbeitslosenquote, Stand April 2020, liegt bei 9,4 Prozent.[85]

Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2016 bei 9,7 Prozent, 2012 lag sie noch bei 12 Prozent. Grund dafür ist nicht nur die positive wirtschaftliche Entwicklung, sondern auch der demografische Faktor.[86]

Die Zahlen der Jugendarbeitslosigkeit haben sich positiv entwickelt, trotzdem ist die Quote im Landkreis vergleichsweise hoch. Betroffen sind vor allem die Jugendlichen zwischen 20 und 25 Jahren. Es wird angenommen, dass es sich hierbei um Schwierigkeiten handelt, die mit dem Übergang der jungen Menschen von Ausbildungs- bzw. Fördermaßnahmen in die reguläre Beschäftigung zusammenhängen.[87]

6.4 Wirtschaft

Der Osten des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern ist, hinsichtlich großer Unternehmen, eher dünn besiedelt. Zu den größten des Landkreises, in Bezug auf die Beschäftigten im Jahr 2018, zählen hier die Universitätsmedizin und die Hanse Yachts AG in Greifswald, die Heimatbäckerei aus Pasewalk, die Entsorgungswerke für Nuklearanlagen GmbH Lubmin und die Peene-Werft GmbH & Co. KG in Wolgast zu benennen.[88]

Auch das Hotel- und Gaststättengewerbe auf der Insel Usedom zählt zu den größten Arbeitgebern des Landkreises. Daraus resultiert das Nord-Süd-Gefälle, was die Wirtschaftskraft des Landkreises anbelangt. Das spiegelt sich ebenso in der Arbeitslosen- und Sozialhilfedichte wider.[89]

Im Landkreis herrscht eine geringe Industriedichte.

---

[84] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 25–27.
[85] Bundesagentur für Arbeit.
[86] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 38.
[87] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 42.
[88] Norddeutsche Landesbank 2019.
[89] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 15.

Besonders kleine und mittelständische Unternehmen sowie einige Großunternehmen prägen die Wirtschaftslandschaft im Landkreis VG. Sie arbeiten im Bereich Tourismus, Maritime Wirtschaft, Gesundheits-, Energie- und Ernährungswirtschaft. Außerdem stellen eine traditionsreiche Landwirtschaft mit mittleren und größeren Agrarbetrieben, Tierhaltung sowie marine Fischerei und Forstwirtschaft erwähnenswerte Wirtschaftszweige dar.[90]

Das je Einwohner verfügbare Einkommen der privaten Haushalte liegt 2014 in V-G bei 16.627 Euro. Das ist das geringste Pro-Kopf-Einkommen im Vergleich zu allen anderen Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns. Gemessen am gesamtdeutschen Durchschnitt sind das 78,7 Prozent. Geringe verfügbare Einkommen ziehen häufig Transferleistungen, wie Hartz IV- oder Sozialhilfeleistungen, nach sich.[91]

6.5 Mobilität und Verkehr

Bei der Arztdichte weist der Landkreis VG 2015 die beste Versorgungslage im Bundesland MV auf. Trotzdem ist nicht von der Hand zu weisen, dass in diesem Flächenkreis Probleme mit der Erreichbarkeit der Arztpraxen bestehen. Besonders die Mobilität der älteren Generation ist hierbei ein großes Problem.[92]

Ein offenkundiges West-Ost-Gefälle sei in der Netzabdeckung des Bundeslandes MV zu verzeichnen. Diese würde immer schlechter, je weiter man sich im Bundesland Richtung Osten bewege. Besonders betroffen sei unter anderem der Landkreis Vorpommern-Greifswald, der mit knapp über 5.000 Funklöchern die Liste der weißen Flecken in der Netzabdeckung in MV anführt.[93]

Die Erreichbarkeit von Berufsschulen wird für Auszubildende immer schwieriger. Nachdem die Zahl der Berufsschulen in MV von 42 auf 17 sank, müssen die Auszubildenden durchschnittlich 51 Kilometer Wegstrecke hinter sich bringen, um an ihren Ausbildungsort zu gelangen. Die damit verbundenen Kosten übersteigen oft die Möglichkeiten der Auszubildenden und ihrer Eltern. Sie können somit einer Ausbildung im Weg stehen.[94]

---

[90] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018.
[91] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 51.
[92] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 10.
[93] Becker 2020.
[94] Lorenz 2020.

6.6 Bildung und Jugendarbeit

Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegeangebote werden im Landkreis fast flächendeckend angeboten und können eine Auslastung von 91-92 Prozent vorweisen. Lediglich im Oberzentrum Greifswald sowie in einigen Mittelzentren kam es zu Engpässen, freie Kapazitäten gab es dagegen im ländlichen Raum.[95]
Eine Grundleistung der Kinder- bzw. Jugendhilfe ist die Hilfe zur Erziehung. Eltern oder Sorgeberechtigte können sie in Anspruch nehmen, wenn das Wohl eines jungen Menschen gefährdet ist. Bei der Inanspruchnahme der laufenden Hilfen zur Erziehung liegt VG, im Vergleich der Landkreise Mecklenburg-Vorpommerns, in den Altersgruppen der 12- bis unter 18-jährigen sowie der 6- bis 11-jährige an der Spitze. In diesem Zusammenhang wird auch noch einmal auf die niedrige Einkommenssituation im Landkreis eingegangen.[96]
Die Angebote im Bereich der offenen Jugendarbeit sind vielfältig vorhanden, jedoch regional sehr unterschiedlich verteilt und damit nicht immer ausreichend. Es gibt 60 offene Jugendeinrichtungen, ungefähr 240 Sportvereine, 90 Kultur- und Musikvereine und 100 Jugendfeuerwehren.[97]
Im Landkreis VG gibt es 90 Allgemeinbildende Schulen, zudem seit 2016 zwei Berufsschulen in Greifswald und Wolgast, mit Außenstellen in Torgelow und Eggesin.
Als beeindruckend wird die steigende Schülerzahl aus Polen erwähnt. Sie stieg von 2012 bis 2016 um rund 125 Prozent.[98]
80% der jungen Menschen bis 27 Jahre leben, einer Umfrage zu Folge, eher gerne bis sehr gerne im Landkreis VG. Gründe dafür seien die Nähe zum Wasser, die Ländlichkeit und familiäre Atmosphäre.
Mehr als ein Drittel dieser jungen Leute konnte sich vorstellen, nach Abschluss der Schule im Landkreis zu verbleiben. Fast ein weiteres Drittel war noch unentschlossen, konnte sich aber vorstellen, doch noch zu bleiben, aufgrund verbesserter Arbeitsmarktbedingungen, Verbesserungen im Studienangebot, umfassenderer Freizeitangebote usw.

---

[95] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 73.
[96] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, 83-92.
[97] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 9.
[98] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017b, S. 207.

Der Leitgedanke der künftigen Kreisentwicklung lautet: „Landkreis Vorpommern-Greifswald - nordisch verlockend ein Kreis zum Bleiben und zum Kommen“.[99] Einwohner im Landkreis zu halten und zusätzlich neue Menschen und Unternehmen für den Landkreis zu gewinnen, soll zukünftig im Fokus stehen. Dafür müssen attraktive Zuzugsbedingungen, familienfreundliche Strukturen und Perspektiven für junge Menschen geschaffen werden.[100]

6.7 Maßnahmen zur Bindung und Rückgewinnung junger Menschen

6.7.1 Handlungsfelder

Wie bereits in Kapitel 4 festgestellt, hängt die Entwicklung der Region eng mit den Bleibe- oder Fortzugsabsichten der jungen Menschen zusammen. Somit ist die Kreisentwicklung eine Grundvoraussetzung dafür, die Jugend zum Bleiben bzw. zum Kommen zu motivieren.

Als Handlungsfelder für die zukünftige Kreisentwicklung werden unter anderem genannt:

- „Stärkung und Verbesserung des beruflichen Bildungsangebotes und der Fachkräftebasis“
- „Ausbau und weitere Qualifizierung der Infrastruktur für Unternehmen“
- „Imagebildung“
- „Aufrechterhaltung attraktiver Freizeitangebote“

Basierend auf diesen Handlungsfeldern wurden folgende Maßnahmen bereits durchgeführt bzw. als Projektideen aufgestellt.[101]

6.7.2 Initiativen des Landkreises

<u>Wirtschaftsförderung</u>

Der Landkreis weist eindeutig darauf hin, dass Fach- und Arbeitskräftesicherung sowie Nachfolgesicherung in erster Linie Aufgabe der Unternehmen selbst seien. Allerdings sei diese Aufgabe oftmals ohne Unterstützung nicht zu bewältigen. Deshalb treten die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Vorpommern und die Entwicklungsgesellschaft Vorpommern-Greifswald helfend zur Seite. Mit ihrer Beteiligung entstanden das „Fachkräfteportal Vorpommern“ sowie das Netzwerk „Fachkräftesicherung Vorpommern“.[102]

---

[99] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 8.
[100] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 7–8.
[101] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 9–13.
[102] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 16.

Maßnahmen zur Imagesteigerung

Eine grundlegende Maßnahme ist die Etablierung von „Image- und Brandingstrategien“ für den Landkreis VG. Dabei geht es nicht nur um die Außenwirkung des Landkreises, sondern auch um seine Wirkung nach innen, um die Identifikation der Bevölkerung mit dem Landkreis zu verstärken. Dafür sollen regionaltypische Vorteile und Besonderheiten herausgearbeitet und den Zielgruppen entsprechend kommuniziert werden.[103]

Partizipation

Weiterhin ist der Landkreis bestrebt, junge Leute stärker an der Kreisentwicklung sowie der Kommunal- und Kreispolitik zu beteiligen. Somit soll die Abwanderung verhindert und die demografischen Strukturen entsprechend aufrechterhalten werden. Diese Maßnahme könnte zudem das Interesse der jungen Menschen für Demokratie und Partizipation festigen.[104]

Versorgung und Mobilität

Ein bereits in der Erprobung befindliches Projekt ist die „Integrierte Leitstelle für Notfallversorgung, Medizinverkehr und ÖPNV“, kurz „ILS-E“ genannt. Dabei geht es um die Sicherung von Versorgung und Mobilität im Landkreis. Ein Pilotprojekt läuft in diesem Zusammenhang bereits. Ein Rufbus, der die Hauptlinien ergänzt, wurde eingerichtet, um die Erreichbarkeit bestimmter Anlaufstellen zu gewährleisten.[105]

Multifunktionale Einrichtungen

Eine Projektidee des Landkreises besteht in sogenannten „multifunktionalen/ multimodalen Häusern“. Diese vereinen verschiedene Geschäfte und Dienstleistungsbetriebe, medizinische Versorgungsmöglichkeiten und generationsübergreifende Begegnungsstätten in sich, eine Win-win-Situation für alle beteiligten Akteure. Da es nur eine Anlaufstelle braucht, entstehen für die Einwohner kurze Wege und durch die Ansiedlung mehrerer Unternehmen können Synergien optimal genutzt werden.[106]

---

[103] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 17.
[104] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 16.
[105] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 15.
[106] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2018, S. 14.

6.7.3 Exkurs: Uecker-Randow

Einen Teil des Landkreises Vorpommern-Greifswald macht der ehemalige Kreis Uecker-Randow, direkt an der Grenze zu Polen liegend, aus. Dieser wurde im Jahr 2010, im Rahmen einer Diplomarbeit, näher untersucht. Er gehört zu den strukturschwächsten Regionen Deutschlands und ist geprägt von geringer Wirtschaftskraft, wenigen Großunternehmen, kaum vorhandenen Industriestrukturen usw.

Er war besonders negativ vom demografischen Wandel betroffen, die Bevölkerung schrumpfte und alterte seit der Wende fortwährend. Besonders die jungen Menschen, hauptsächlich Frauen, wanderten ab, eine ausgleichende Zuwanderung fehlte. Schulstandorte mussten aufgrund geringer Schülerzahlen aufgegeben werden.

Seit 2004, das Jahr des Beitritts Polens zur EU, zogen jedoch mehr und mehr polnische Bürger in den Kreis Uecker-Randow. 44 Prozent von ihnen waren zwischen 26 und 45 Jahre alt, 26 Prozent 0-15 Jahre alt. Vor dem Hintergrund dieser neuen Tendenz sank der prognostizierte Bevölkerungsverlust, bei der Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, für den Landkreis Uecker-Randow 2006-2030 von 34% (im Jahr 2002) auf 14,6%.

Durch die Zuwanderung kam es zu positiven Bewegungen auf dem Wohnungs- und Immobilienmarkt. Auch die soziale Infrastruktur stabilisierte sich dadurch. Kindertageseinrichtungen wurden wieder effizient ausgelastet und die Schülerzahlen stiegen an.

Dadurch wird besonders die Lebensqualität der einheimischen Bevölkerung erhöht. Denn auch sie profitiert vom Erhalt der Immobilien, der Angebote der Daseinsvorsorge und der infrastrukturellen Einrichtungen.[107]

7 Übersicht über die Wanderungsströme

Um die Wanderungsergebnisse des Landkreises VG besser einordnen und bewerten zu können, werden zunächst die entsprechenden Zahlen des Bundeslandes MV dargestellt.

<u>Mecklenburg-Vorpommern</u>

[107] Barthel 2013, S. 145–157.

Im Bundesland MV war im Jahr 2019 ein Wanderungssaldo von +8.043 Personen zu verzeichnen. Mehr als die Hälfte des Wanderungsgewinns besteht aus Zuzügen aus dem Ausland. Seit 2015, das Jahr der europäischen Flüchtlingskrise, schreibt das Land MV ein positives Wanderungssaldo. Trotz der derzeitigen erfreulichen Entwicklung zogen seit 1990 insgesamt 125.595 Menschen aus MV fort.

Bei der Altersgruppe der 25- bis unter 30-jährigen war 2019 ein leichter Wanderungsverlust zu erkennen.[108]

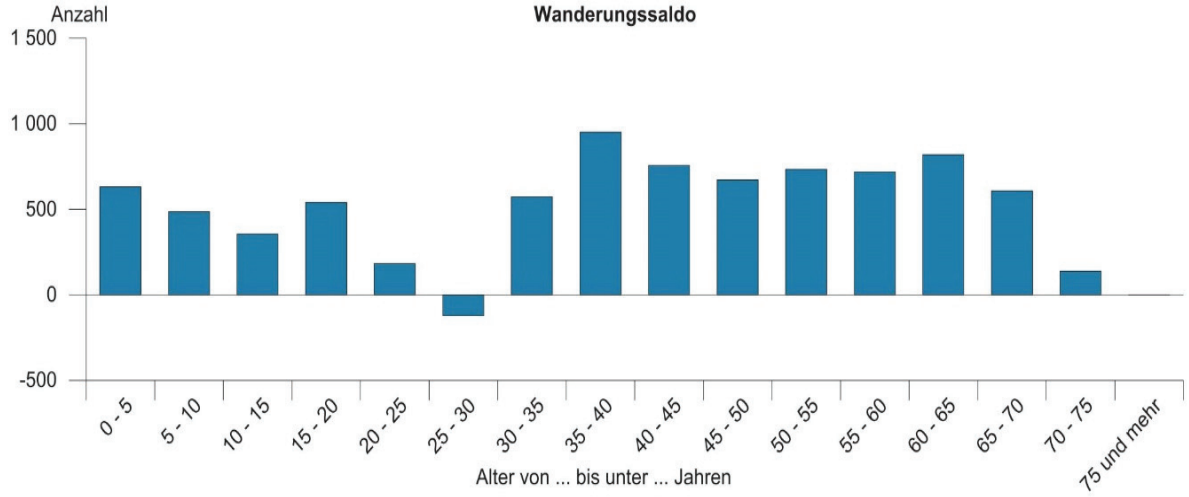

Abbildung 3: Wanderungen 2019 in MV nach Alter über die Landesgrenze und Binnenwanderung, Wanderungssaldo[109]

Im Vergleich mit den anderen deutschen Bundesländern zeichnet sich besonders bei den Jugendlichen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren ein hoher negativer Saldo ab.

[108] Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, S. 3–4.
[109] Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, S. 7.

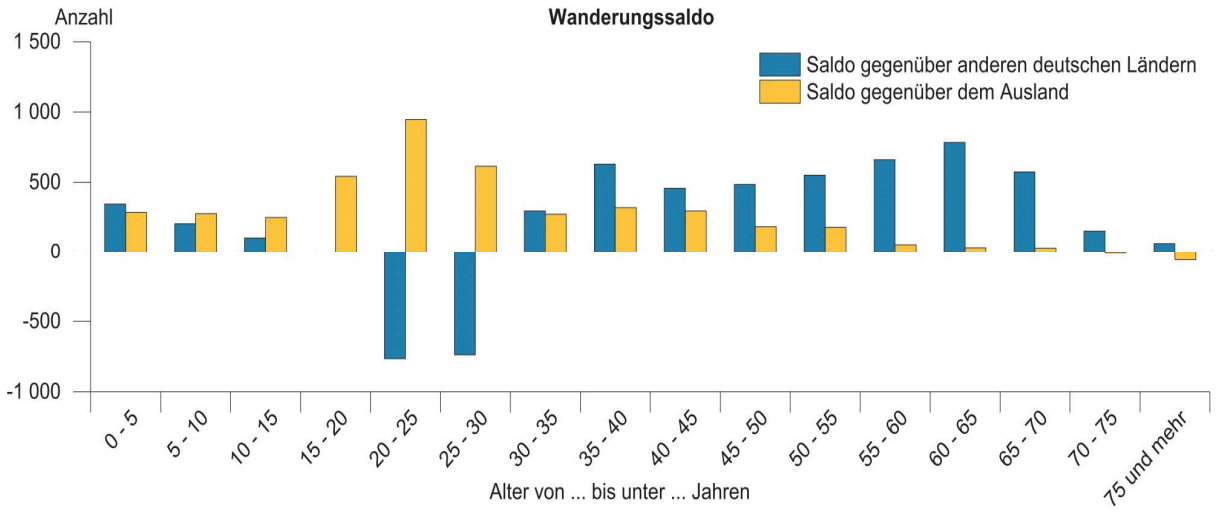

Abbildung 4: Wanderungen 2019 in MV nach Alter über die Landesgrenze und Binnenwanderung, im Vergleich[110]

Landkreis Vorpommern-Greifswald

Der Landkreis VG schreibt ebenfalls positive Zahlen, was das Wanderungsergebnis insgesamt anbelangt. 2019 wurde ein Wanderungssaldo von +944 Personen festgestellt. Dabei erreicht die Gruppe der 25- bis 30-jährigen allerdings ein Minus von 247 Personen.

Ein Wanderungssaldo ist immer das Ergebnis aus Zuzügen abzüglich Fortzügen. Selbst wenn das Ergebnis insgesamt ein positives ist, sind es immer noch 1.157 Personen zwischen 15 und 20 Jahren und 2.037 Personen zwischen 20 und 25 Jahren, zusammen also über 3.000 junge Menschen, die 2019 diesen Landkreis verlassen haben.[111]

Bewerber und Ausbildungsstellen im Landkreis VG

Für das Berichtsjahr 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 stehen im Landkreis VG 1.727 gemeldete Berufsausbildungsstelen zur Verfügung. Davon sind noch 940 Stellen unbesetzt. Für denselben Zeitraum gibt es im Landkreis 1.111 gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen, davon sind noch 508 unversorgte Bewerber. Auf jeden unversorgten Bewerber kommen demzufolge 1,85 Berufsausbildungsstellen.[112]

[110] Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, S. 7.
[111] Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020, S. 24.
[112] Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 4.

Es sind zwar insgesamt mehr Ausbildungsstellen vorhanden, als es Bewerber gibt, nichtsdestotrotz existieren aber immer noch unversorgte, junge Menschen. Doch wie kommen beide Interessengruppen zusammen? Gibt es eine Chance, sowohl für die Unternehmer, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, als auch für die Bewerber, eine geeignete Stelle in ihrer Heimatregion zu finden?
Wie sich die Bundesagentur für Arbeit und die Unternehmer der Region die Beantwortung dieser Fragen vorstellen, soll mithilfe der folgenden Experteninterviews beispielhaft herausgefunden werden.

8 Die Experteninterviews

8.1 Methodik

Für die Erarbeitung der Forschungsfrage wird eine qualitative Untersuchungsmethode präferiert. Es handelt sich um ein leitfadengestütztes Interview. Dies Art der Forschungsmethode erlaubt eine flexible Herangehensweise, die nicht vorherbestimmt ist. Sie beschränkt keinen der Teilnehmenden und bringt somit umfassende Informationen hervor. Die Interviews sollen die individuelle Meinung der Befragten zur Forschungsfrage abbilden und deren subjektive Sicht auf das untersuchte Thema widerspiegeln. [113]

Die Gespräche sollen möglichst ungezwungen und nur von einem Leitfaden gestützt werden. Der Leitfaden dient dazu, durch das Gespräch zu führen. Verschiedene Unterfragen werden formuliert, um den Gesprächspartnern bei Bedarf Hilfestellung bei der Beantwortung der übergeordneten Frage zu geben. Die Interviewpartner erfahren im Vorfeld das Thema der Arbeit und somit den Untersuchungsgegenstand. Die speziellen Fragen aus dem Leitfaden werden vorher nicht bekanntgegeben.
Bei den Befragten handelt es sich um zwei Unternehmer aus dem Landkreis VG sowie einen Teamleiter der Bundesagentur für Arbeit. Die Anzahl wurde auf drei Personen beschränkt, weil der Umfang der Arbeit begrenzt ist und die Qualität der Befragung im Vordergrund steht. Die Gespräche mit den Unternehmern finden persönlich im jeweiligen Betrieb der Unternehmer statt, das mit dem Mitarbeiter der Arbeitsagentur per Videotelefonie.

[113] Berger-Grabner 2016, S. 117–118.

Gesprächstermine:

Unternehmer L.:	24.06.2020,	Beginn:	11.17 Uhr
		Dauer:	36 Minuten
Unternehmer H.:	29.06.2020,	Beginn:	10.00 Uhr
		Dauer:	26 Minuten
Mitarbeiter Arbeitsagentur:	15.06.2020	Beginn:	14.08 Uhr
		Dauer:	56 Minuten

Die Eignung der Interviewpartner begründet sich wie folgt:

Unternehmer L.: Bereich: Metallverarbeitung
Anzahl MA: 5 Personen
langjähriger Unternehmer (13 Jahre Selbständigkeit)
im Landkreis VG ansässig
Ausbildungsbetrieb
junger Altersdurchschnitt der Angestellten

Unternehmer H.: Bereich: Bauelemente, Montagen, Tischlerei
Anzahl MA: 10 Personen
langjähriger Unternehmer (30 Jahre Selbständigkeit)
im Landkreis VG, in einer Gemeinde, ansässig
keine Ausbildung von Jugendlichen
gemäßigter Altersdurchschnitt der Angestellten

Mitarbeiter Arbeitsagentur: Leiter eines Arbeitgeber-Service-Teams im Raum VG
Betreuung der Arbeitgeber im Landkreis VG
langjährige Berufserfahrung (28 Jahre bei der Bundesagentur für Arbeit)
Messebetreuer bei Ausbildungs- und Jobmessen und somit Kontaktperson zwischen Unternehmern und Jugendlichen

Die Gespräche werden nach der Durchführung wörtlich transkribiert und anschließend ausgewertet. Dafür werden zunächst Kategorien aufgestellt. Die Kategorien basieren in dieser Arbeit auf den theoretischen Ausarbeitungen der Forschungsfrage. Im Anschluss werden relevante Textpassagen der Interviews den Kategorien zugeordnet und inhaltlich Zusammenhänge aus verschieden

Interviews zusammengeführt. Als Abschluss wird die Forschungsfrage aufgrund der Auswertungen beantwortet. [114]

Die Antwort soll Aufschluss darüber geben, was speziell Unternehmen und andere Akteure der Region VG dafür tun können, junge Menschen in ihrer ländlichen Region zu halten und somit den Fachkräftebestand regional zu sichern.

Um das Gesagte der Unternehmer noch besser vergleichbar zu machen, werden Aussagen mit ähnlichem Inhalt nummeriert. Auf diese Art werden sie herausgefiltert. Anhand der vergebenen Nummer kann der zugehörige Text im Interview aufgesucht werden. Die farbliche Hinterlegung weist auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ansichten der Unternehmer hin.

Zur besseren Lesbarkeit wurde bei der Niederschrift der Interviews der Text des Interviewdurchführenden in fetter Schriftform dargestellt, der Text des Befragten in normaler. I steht demzufolge für den Interviewdurchführenden und B für den Befragten. Außerdem wurden die Zeilen nummeriert, damit der Leser der Arbeit die entsprechenden Stellen einfacher auffinden kann und mit den Aussagen in der Arbeit vergleichen kann.

Aus den Antworten der Interviews und auf Grundlage der theoretischen Ausarbeitungen zur Forschungsfrage kristallisierten sich folgende Kategorien heraus, die die Aussagen der Interviewpartner vergleichbar machten.

- Fachkräftedefizit
- Jugend
- Region
- Unternehmen

Aus den theoretischen Vorbetrachtungen ergab sich die Schlussfolgerung, dass die Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit und die damit verbundene Berufsberatung der Jugendlichen eine bedeutende Rolle bei der Migrationsentscheidung junger Menschen spielt. Aus diesem Grund wurde für das Interview des Teamleiters der Arbeitsagentur noch folgende zusätzlich Kategorie aufgenommen.

- Beitrag Arbeitsagentur

[114] Bogner et al. 2014, 73-75.

8.2 Ergebnisse der Unternehmer

8.2.1 Fachkräftedefizit

Das nun folgende Kapitel wird sich mit den Aussagen der Unternehmer auseinandersetzen und dabei vergleichen, inwiefern sich die Unternehmer zu den einzelnen Kategorien einig sind und wo es Abweichungen gibt, um diese anschließend den Ansichten des Mitarbeiters der Bundesagentur für Arbeit gegenüberstellen zu können. Aus dieser Gegenüberstellung sollen im Ergebnis einige Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

In der Branche

Die Ergebnisse der Unternehmer werden vergleichend dargestellt, um besonderes Augenmerk auf die Ansichten legen zu können, die identisch sind.

Unternehmer L.		**Unternehmer H.**	
(8)	andere Unternehmen ja, weil - keine Ausbildung stattfindet - harte, schmutzige Arbeit (Zeile 29-31, 188-196)	(8)	Fachkräfteengpass ja, weil - körperlich schwere Arbeit - frühe Arbeitszeiten - später Feierabend - lange Anfahrtswege zur Arbeit (Zeile 17-23)

In beiden Branchen wird ein allgemeines Fachkräftedefizit bestätigt. Die Gründe ähneln sich, was die Schwere der Arbeit in Bezug auf andere Tätigkeiten angeht. Unternehmer L. bemängelt zudem, dass in anderen Unternehmen keine Ausbildung stattfindet. Bei dem ländlich gelegenen Unternehmer kommen die langen Arbeitswege erschwerend hinzu.

Im eigenen Unternehmen

Unternehmer L.		**Unternehmer H.**	
(1)	nein (Zeilen 22-23)	(1)	sucht im Moment nicht aktiv nach Fachkräften (Zeilen 163-167)
(2)	keine Praktikanten seit 2-3Jahren (Zeilen 48-52)	(2)	Ferienarbeit wird angeboten, immer weniger genutzt (Zeilen 154-157)

(4)	wesentlich weniger Bewerber als früher (Zeilen 120-123)	(4)	Bewerbungsrückgang (Zeile 140)
(10)	Jugendliche können sich heute Lehrstelle aussuchen (Zeilen 97-100)	(10)	Unternehmen müssen sich auf Arbeitsmarktwandel einstellen (Zeilen 95-96, 150)
(5)	nimmt Hilfe vom Arbeitsagentur entgegen (Zeilen 123-124)	(5)	kommt ohne externe Akteure zurecht (Zeile 209)

Im eigenen Unternehmen sehen die Unternehmer kein Fachkräftedefizit, obwohl ein Rückgang an Bewerbungen zu verzeichnen ist. Immer weniger respektive keine Schüler, im Sinne von Ferienarbeitern oder Praktikanten, finden den Weg ins Unternehmen. Unternehmer L. hat bereits die Hilfe der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen, um in diesem Jahr einen Auszubildenden zu finden.

Der allgemeine Wandel, der sich derzeit auf dem Arbeitsmarkt vollzieht, wird von beiden Unternehmern benannt.

8.2.2 Anforderungen an die Jugendlichen

Die Anforderungen, die Unternehmer an die Jugendlichen stellen, wurden in die Befragung aufgenommen, um herauszufinden, inwiefern Unternehmer ihre Ansprüche an das Angebot auf dem Arbeitsmarkt angepasst haben und ob die Bereitschaft besteht, sich der Situation anzupassen.

Unternehmer L.		**Unternehmer H.**	
(3)	- Praktikanten immer sehr interessiert und vorbereitet - aus drei Praktikanten drei Lehrlinge geworden (Zeilen 56-58)	(3)	- nicht ausreichend informiert über Beruf und die Vielseitigkeit, - Vorstellung von der Arbeit eine andere als Realität, - positiv überrascht oder enttäuscht (Zeilen 56-59)

(9)	Praktikum, um sich für Beruf zu entscheiden (Zeilen 43-46)	(9)	Ferienarbeit oder Praktikum, um in Beruf reinzuschnuppern (Zeilen 154-157)
(15)	Mindestanforderungen: Pünktlichkeit, Höflichkeit, Interesse am Beruf (Zeilen 107-110)	(15)	Mindestanforderungen: Höflichkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit (Zeilen 128-137)
(15)	erlernbar: fachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Zeilen 112-114)	(15)	Mindestanforderung: fachliche Kompetenz und praktische Fertigkeiten (Zeilen215-220)

Einigkeit besteht in gewissen grundsätzlichen Anforderungen an die Jugendlichen und darin, dass ein Praktikum oder eine Ferienarbeit in einem Unternehmen eine sehr gute Voraussetzung ist, sich für einen Beruf zu entscheiden. Unternehmer L. unterstrich mehrmals, dass die Jugendlichen sich während ihrer Schulzeit in mehreren Betrieben Region ausprobieren sollten, um sich am Ende vielleicht auch für ein Unternehmen in ihrer Heimatregion zu entscheiden. Er hat damit bisher gute Erfahrungen gemacht.

8.2.3 Attraktivität des eigenen Unternehmens

Gefragt nach den Attraktivitätsmerkmalen in ihrem Unternehmen, waren sich die Unternehmer weitestgehend einig. Wiederholt gingen beide Unternehmer in den Interviews auf die Ausbildungsvergütung bzw. auf das Lohnniveau ein. Sie unterstrichen, dass dies das wichtigste Merkmal sei, um die Attraktivität des Unternehmens zu steigern. Außerdem waren beide überzeugt davon, dass die Tätigkeit in ihren Betrieben per se schon attraktiv ist. Beide berichten, wie vielseitig ihre Arbeit ist und dass es ihr Ziel ist, dass die Mitarbeiter sich bei der Arbeit wohlfühlen und Spaß haben.

Unternehmer L.		**Unternehmer H.**	
(6)	Ausbildungsvergütung: große Kluft zwischen Handwerk und öffentlichem Dienst (Zeilen 188-96)	(6)	Lohnniveau: muss unbedingt dem westlichen angepasst werden (Zeilen 272-279)
(11)	gutes Betriebsklima sehr	(11)	um gutes Betriebsklima immer

	wichtig (Zeile 163)		bestrebt (Zeile 184)
(12)	kleines Unternehmen=großer Zusammenhalt=Vorteil für alle Beteiligten (Zeilen 291-295)	(12)	sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit, langjähriger Mitarbeiterstamm (Zeilen 248-255)
(13)	Arbeit an sich: abwechslungsreich und vielfältig (Zeilen 253-263)	(13)	vielseitige Arbeit: Elektronik, CNC-Maschine, Montagearbeiten (Zeilen 61-68)
(21)	Mitarbeiter sollen gerne zur Arbeit kommen Arbeit soll Spaß machen (Zeilen 176-182, 221-239	(21)	Spaß und Freude bei der Arbeit (Zeilen 184-194)
(14)	flexible Arbeitszeiten ab Freitagmittag Wochenende (Zeilen 268-278)	(14)	bessere Arbeitsbedingungen: familienfreundlich, Zeit für Freizeit, keine Samstagsarbeit, keine Überstunden (Zeilen 184-194)
(22)	kollegialer und fairer Umgang untereinander und mit neuen Mitarbeitern (Zeilen 242-247)	(22)	ältere Kollegen haben Probleme mit jüngeren, erfordert Kompromissbereitschaft (Zeilen 233-238)

Die Arbeitsbedingungen konnten in den letzten Jahren stark verbessert werden, so Unternehmer H. Im Gegensatz zu den Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands, hat sich vieles verbessert. Der Stundenlohn konnte jährlich erhöht werden, es werden möglichst keine Überstunden und keine Samstagsarbeit angestrebt, jeder Mitarbeiter soll ausreichend Zeit haben, seine Freizeit zu gestalten. Die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter liest er an der langjährigen Mitarbeit einiger seiner Kollegen ab. Außerdem beweist ihm das Miteinander, das gegenseitige Geben und Nehmen, dass die Angestellten in seinem Unternehmen zufrieden sind.

Unternehmer L. legt besonderen Wert auf das kollegiale Miteinander. Neue Auszubildende werden gut aufgenommen und fair von den Kollegen behandelt. Jeder bekommt für die Einarbeitung so viel Zeit, wie er braucht. Die Arbeit soll in

jedem Fall Spaß bereiten. Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Bedingungen in seinem Betrieb macht Unternehmer L. an der Ausführung der Arbeit der Beschäftigten. Seiner Meinung nach sind seine Mitarbeiter sehr zufrieden und motiviert.

8.2.4 Stärken und Schwächen der Region VG

Die Verdienstmöglichkeiten sind immer wieder Thema der beiden Unternehmer, sowohl in Bezug auf die Attraktivität ihres Unternehmens als auch in Bezug auf die Attraktivität der Region.

Unternehmer L. wünscht sich von der Region mehr Unterstützung für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die einen Großteil der Wirtschaftskraft im Landkreis VG ausmachen. (Zeile 417-425)

Besonders an die Geldinstitute ist seine Kritik gerichtet. Aus eigener Erfahrung weiß er, wie schwer es ist, als kleiner Unternehmer im Anfangsstadium an Kredite zu kommen, um seine Investitionen zu stemmen. (Zeile 353-356)

Unternehmer H. gibt zu bedenken, dass die Migrationsentscheidung nicht unbedingt von der Region abhängen muss, sondern eher von dem Jugendlichen selbst abhängig sein kann. Je nach Vorlieben können junge Menschen sich unterschiedlich entscheiden. Mögen sie die Ruhe, Ostseenähe und Natur, dann bleiben sie. Mögen sie feiern oder suchen nach einem erweiterten Freizeitangebot, dann gehen sie. (Zeile 326-335)

Unternehmer L.		**Unternehmer H.**	
(18)	wenige Freizeitmöglichkeiten für jugendliche (Zeilen 385-392)	(18)	Nachteil Freizeitmöglichkeiten (Zeilen 343-354)
(23)	weite Wege zu Vergnügungen (Zeilen 385-392)	(23)	Nachteil Mobilität (Zeilen 204-206)
(19)	Erreichbarkeit der Schule: liegt ca. 100 Kilometer von Ausbildungsstelle entfernt (Zeilen 345-351)	(19)	Erreichbarkeit Arbeitsstelle: mit öffentlichen Verkehrsmitteln unmöglich, Jugendliche ohne Pkw keine Chance (Zeilen 173-177)
(20)	schwache Region=	(20)	Grund für Jugendliche

	geringe Löhne, Preise geben keine höheren Löhne her (Zeilen 81-87)		wegzugehen: Verdienstmöglichkeiten im alten Bundesgebiet (Zeilen 272-279)

8.3 Ergebnisse des Mitarbeiters der Bundesagentur

8.3.1 Fachkräftedefizit im Landkreis VG

Fachkräftemangel wird bei der Bundesagentur für Arbeit wie folgt intern definiert:
Fachkräftemangel besteht dann, wenn

- mehrere Firmen einer Branche betroffen sind UND
- Dauer der Stellenbesetzung, die sogenannte Vakanz, einen bestimmten Wert überschreitet
- auf drei offene Stellen ein arbeitsloser Mensch trifft (Zeilen 47-55)

Im Landkreis VG findet sich ein Fachkräftedefizit in den Bereichen

- Gesundheit und Pflege
- Dienstleistung (Callcenter)
- Erziehung
- Hotelgewerbe und Gastronomie
- Handwerk

Dabei kann man sagen, je höher der Ausbildungsgrad, desto höher das Fachkräftedefizit.
Betriebe mit akademischem Bedarf finden sich kaum im Landkreis. (Zeilen 56-76)

8.3.2 Anforderungen an die Jugendlichen

Herr J. erklärt, dass es eine grundsätzliche regionale Eigenheit ist, in der Region zu bleiben als zu gehen.
„Der Pommer bewegt sich nicht von seiner Scholle, nicht freiwillig jedenfalls. … Wenn er sich bewegt, von seiner Scholle, ist er eher noch weiblich, als männlich.“ (Zeilen 291-293)
Es gibt zusätzlich nicht wenige Jugendliche, die keine Ambitionen haben, sich eine Ausbildungsstelle zu suchen. Der Grund dafür sind nicht das hohe Maß an Angeboten von Ausbildungsstellen oder die Überforderung der Schüler dadurch. Eher sieht der Mitarbeiter der BA den Auslöser dafür im Wandel des

Arbeitsmarktes. Die Jugendlichen registrieren die Vielzahl der freien Stellen und wollen sich lieber finden lassen, als selbst aktiv zu werden. (Zeilen 212-214)
Die Eltern der Jugendlichen ordnet der Mitarbeiter der BA als wichtigsten Part in der Berufsberatung der Jugendlichen ein. Diese sind allerdings auf den modernen Arbeitsmarkt nicht eingerichtet und kennen oftmals die neuen Berufsbilder gar nicht. Außerdem kommt es vor, dass sie die bereits getroffenen Entscheidungen des Jugendlichen boykottieren. (Zeilen 121-142)
Die Eltern suggerieren ihren Kindern zu gehen, die Region zu verlassen, weil es hier keine Arbeit gibt. Sie beraten ihre Kinder aus Unwissenheit oft falsch. Inzwischen werden im Landkreis VG 75 Prozent aller Berufe angeboten. Nur für spezielle Berufswünsche, wie Fotolaborant zum Beispiel, müsse man den Landkreis verlassen. (Zeilen 271-284)

8.3.3 Anforderungen an Unternehmen

Auf die Frage, ob die Unternehmen es noch nicht bemerkt haben, dass sie etwas anstellen müssen, um ihren Betrieb bei den Bewerbern entsprechen zu präsentieren, antwortet der Mitarbeiter der BA:
„Das ist definitiv so und das haben viele Unternehmen noch nicht verinnerlicht.“ (Zeilen 525-526)
Die Unternehmen haben vielfach die Notwendigkeit noch nicht erkannt, für sich zu werben und für Nachwuchs zu sorgen. Sie müssen vor allem

- ihre Stellenanzeigen optimieren
- bei den Schülern mehr Interesse für den Beruf wecken
- mit Vorzügen ihres Unternehmens werben
- ihre Unternehmenskultur erkennen und diese anpreisen
- eine Willkommenskultur leben (Zeilen 540-567)
- sich engagierter an Ausbildungsmessen beteiligen
- die Ansprüche an die Messen herunterschrauben (Zeilen 655-677)

Außerdem ist es von großem Vorteil, wenn Unternehmen sich um ihre ausgewählten Auszubildenden bereits im Vorfeld kümmern. Denn verstreicht zu viel kontaktlose Zeit zwischen Stellenzusage und Antritt der Arbeitsstelle, kommt es oft vor, dass sich die jungen Leute noch einmal anders entscheiden. Deshalb empfiehlt der Mitarbeiter der BA unbedingt Kontakt bis zum Beginn der

Ausbildung. Die zukünftigen Auszubildenden könnten zum Beispiel zu Messen eingeladen werden. (Zeile 634-655)

Die Stellenanzeigen der Unternehmen sind rückläufig. Oftmals resignieren die Unternehmer und suchen erst gar nicht nach jungen Leuten, die bei ihnen arbeiten möchten. Oder sie schrauben ihre Ansprüche herunter, nehmen in Kauf, dass geringeres Interesse für den zu erlernenden Beruf vorliegt, geben sich mit schlechteren Noten oder geringeren Kenntnissen und Fertigkeiten zufrieden. Es ist jedoch für jede Ausbildung ein gewisses Grundniveau erforderlich, welches den Jugendlichen ermöglicht, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. (Zeilen 190-210)

8.3.4 Möglichkeiten, die die Region bietet

Die Region und die Identifikation mit ihr sieht der Mitarbeiter der BA als sehr wichtig an. Sowohl bei den Jugendlichen selbst als auch bei deren Eltern muss das negative Bild, dass sie von ihrer Heimatregion haben, abgebaut werden. Das Vertrauen in die Region muss gestärkt werden. Das steht auch zukünftig auf der Agenda der BA. (Zeilen 297-304)

Gefragt nach den Gründen, warum die Jugendlichen ihre Heimatregion verlassen, nannten sie ihm in Gesprächen unter anderem:

- weil sie hier sowieso keinen Beruf finden
- hier ist nichts los, es ist langweilig
- schlechte Internetverbindungen
- Freunde sind in eine andere Region gezogen (Zeilen 376-383)

Aber auch der Einwand, dass es nicht von Vorteil ist, wenn man beruflich etwas erreichen möchte und die Biografie jedoch die Herkunft aus dem Landkreis VG preisgibt, wurde genannt.

Dabei kann der Mitarbeiter der BA einiges aufzählen, was die Region unternimmt oder aufzuwarten hat, um jungen Leute an die Region zu binden.

<u>Metropolregion Stettin</u>

Stettin ist eine grenznahe Stadt in der benachbarten polnischen Republik. Sie bietet ihren Besuchern nicht nur kulturelle Erlebnisse, sondern auch sonst vieles, was eine Großstadt zu bieten hat, wie beispielsweise schnelles Internet. Der parlamentarische Staatssekretär Herr Dahlemann ist sehr bemüht um das deutsch-polnische Projekt Metropolregion Stettin, dass Deutsche und Polen zur

Zusammenarbeit animieren soll und die Regionen weiter verflechten soll. (Zeilen 420-423)

Cleveres Köpfchen

Die BA hat seit 2011 ein ähnliches Projekt aus dem Boden gestampft, über das polnische junge Menschen nach Mecklenburg-Vorpommern in die Ausbildung gebracht werden. Anfangs lief das Projekt sehr gut. Besonders die Gesundheitsbranche, das Hotel- und Gaststättengewerbe und Stadtwerke profitierten davon. Deutsche Unternehmer liefen der BA die Türen ein, um an die polnischen Bewerber zu gelangen. Doch leider sind die demografischen Entwicklungen in Polen ähnliche wie in der Region VG. Die polnischen Jugendlichen möchten auch lieber studieren, anstatt eine Ausbildung zu aufzunehmen. (Zeilen 425-460)

MV for you

MV for you ist eine Online-Plattform speziell für junge Leute. Hier können sich Menschen aus der gesamten Bundesrepublik nach Arbeit in MV umschauen, somit vor allem auch Rückkehrer, die in ihrer alten Heimatregion wieder Fuß fassen wollen. Diese Plattform sieht der Mitarbeiter der BA als einen guten Ersatz für die regionale Arbeit der Bundesagentur. Denn ihr sind in dieser Beziehung die Hände gebunden, da es eine deutschlandweit agierende Behörde ist und sie somit auch entsprechend arbeiten muss und keine Region bevorzugen oder benachteiligen darf. (Zeilen 488-500)

8.3.5 Beitrag der Arbeitsagentur

Die Altersschwellen für den Einstieg ins Ausbildungs- oder Arbeitsleben im Landkreis VG liegen bei den Jugendlichen wie folgt:

20-21 Jahre	das betrifft die meisten Jugendlichen
24-25 Jahre	das betrifft hauptsächlich junge Männer
25-35 Jahre	für diese Altersgruppe hat die Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren eine Initiative ins Leben gerufen, um sie mit einem entsprechenden Ausbildungsplatz zu versorgen

(Zeilen 218-235)

Die Bundesagentur ist bemüht, die Jugendlichen ausreichend zu informieren. Sie informiert die Schüler im Klassenverband allgemein, bietet Schulsprechstunden an, und bei Bedarf können die Schüler gemeinsam mit ihren Eltern Termine für eine Berufsberatung direkt beim Arbeitsamt machen. (Zeilen 106-116)
Des Weiteren können die Jugendlichen sich auf digitalem Weg ausreichend mit dem Thema Berufswahl auseinandersetzen. Es gibt verschiedene Berufswahltests, die bei den jungen Leuten sehr beliebt sind. (Zeilen 130-158)
Für die Unternehmen stellt die BA gerne den Kontakt zu den Jugendlichen her. Auf Ausbildungs- und Berufsmessen können sich Unternehmer und potenzieller Arbeitnehmer oder Auszubildender kennenlernen und Kontakte knüpfen. (Zeilen 655-677)

8.4 Diskussion der Ergebnisse

Den Aussagen des Mitarbeiters der BA zufolge ist der Landkreis VG durchaus gekennzeichnet von partiellem Fachkräftedefizit. Unter anderen Bereichen ist auch das Handwerk von dieser Entwicklung gezeichnet. Die befragten Unternehmer konnten das für ihre Unternehmen, die durchaus im handwerklichen Bereich liegen, nicht feststellen. Die Antworten der beiden ließen allerdings schon spüren, dass erste Anzeichen zu verzeichnen sind. Ob es die rückläufigen Bewerbungen sind, die Ferienarbeiter und Praktikanten, die nicht mehr nachfragen oder die fehlenden potenziellen Auszubildenden.
Den Wandel, der sich auf dem Arbeitsmarkt vollzogen hat, haben die beiden Unternehmer aber schon registriert. Auch, dass er Auswirkungen auf ihre jeweiligen Tätigkeitsbereiche im Allgemeinen hat, ist ihnen bewusst. Das scheint jedoch nicht die Normalität im Landkreis zu sein. Denn der Mitarbeiter der BA wusste zu berichten, dass viele Unternehmer es noch nicht realisiert haben, dass sie sich auf die neuen Bedingungen einstellen müssen, sei es die demografische Entwicklung, die zukünftig die Einwohnerzahlen weiter dezimieren wird oder der Wandel auf dem Arbeitsmarkt, der die Unternehmen zwingt, selbst interessant und attraktiv zu sein, um ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.
Der Umgang der Unternehmer mit dem Problem der Fachkräftesicherung scheint in VG ein eher pragmatischer zu sein, schildert der Mitarbeiter der BA. Gibt es keine Bewerber für die Ausbildungs- oder Arbeitsstellen in ihrem Unternehmen, schalten sie auch keine Stellenanzeigen mehr und nehmen die Situation als gegeben hin. Welche Folgen diese Vorgehensweise für die Zukunft der

Unternehmen, die wirtschaftliche Entwicklung des Landkreises und die Migrationsentscheidungen der Jugendlichen haben wird, bleibt abzuwarten.

Ein weiterer Ausweg aus der Situation scheinen die Unternehmer in VG zu suchen, indem sie ihre Ansprüche an die Bewerber minimieren. Das bestätigen auch die befragten Unternehmer. Ihnen sind lediglich gewisse Tugenden, wie Pünktlichkeit und Höflichkeit wichtig, alles andere kann man erlernen, meinen sie. Unternehmer H. sagt aus, dass die Zeugnisse für ihn keine Priorität haben, dann eher noch ein gewisses handwerkliches Geschick. Der Mitarbeiter der BA gibt jedoch zu bedenken, dass es schon wichtig ist, dass die Jugendlichen gewissen Grundanforderungen gerecht werden, um die Ausbildung auch erfolgreich beenden zu können.

Die Jugend im Fokus lautet der Titel dieser Arbeit. Aus diesem Grund wurde natürlich besonderes Augenmerk auf die jungen Leute an sich gerichtet. Denn nur, wenn man sich mit ihren Beweggründen, zu gehen oder zu bleiben, auseinandersetzt und diese auf seine Arbeit bei der Beschaffung von Fachkräften projiziert, kann man nachhaltig und vorausschauend Personalakquise betreiben und den Bestand an Fachkräften im Unternehmen sichern. Das betrifft nicht nur die Unternehmen, sondern auch alle anderen Akteure, die sich die Fachkräftesicherung zur Aufgabe gemacht haben.

Die Entscheidung der Jugendlichen, fortzugehen oder in der Heimatregion zu verbleiben, hängt nicht nur vom Angebot an Ausbildungs- oder Arbeitsstellen ab. Eine große Rolle spielen natürlich die eigenen Visionen und persönlichen Präferenzen und Wünsche, aber vor allem auch die Region, in der sie leben. Wie sind sie mit ihr verwurzelt? Welche Verbindungen haben sie zu den anderen Menschen, die dort leben? Inwiefern fühlen sie sich zugehörig zu ihrer Region, zu dem, was dort passiert? Wie stark können sie sich mit dieser Region identifizieren? Oftmals ist das Bild der Region nach außen so negativ gezeichnet, dass die Bewohner der Gegend es selbst gar nicht anders wahrnehmen können. Das geht so weit, dass sie aus diesem Raum fortgehen, um eine positivere Biografie zeichnen zu können. Denn wenn man etwas werden möchte, kann man nicht sagen, dass man aus Vorpommern-Greifswald kommt, erzählt uns der Mitarbeiter der BA. Diese Ansicht äußern junge Menschen, wenn er mit ihnen über ihre berufliche Zukunft spricht.

Außerdem wünschen sich die jungen Leute im Landkreis VG bessere Freizeitmöglichkeiten, mehr Abwechslung und eine bessere Internetverbindung, so der Mitarbeiter der BA. Die befragten Unternehmer monieren zusätzlich die weiten Wege zu den Freizeitaktivitäten, aber auch die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle, wie bei Unternehmer H., dessen Firma in einer Gemeinde ansässig ist. Dorthin oder von da weg gelangt man in den frühen Morgenstunden oder zum Feierabend unmöglich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Bereits in Kapitel 6.5 wird beschrieben, wie darüber hinaus die Erreichbarkeit von Berufsschulen angekreidet wird. Auch die Auszubildenden des Unternehmers L. müssen ihre Berufsschule in über 100 Kilometer Entfernung aufsuchen. Zwar gibt es Zugverbindungen dahin und ein preisgünstiges Internat vor Ort, aber es ist trotzdem mit zusätzlichem Aufwand und weiteren Kosten verbunden, die Auszubildenden in anderen Bundesländern vielleicht erspart bleiben.

Die beiden Unternehmer geben zudem immer wieder in ihrem Interview zu bedenken, dass die Jugendlichen die, vergleichsweise niedrige, Entlohnung aus dem Landkreis fortzieht. Das bestätigt auch der Landkreis in seinem Bericht, wie in Kapitel 6.4 bereits erwähnt. Das im Landkreis VG verfügbare Einkommen je Einwohner ist das geringste im Bundesland MV und im bundesdeutschen Vergleich beträgt es lediglich 78,7 Prozent. Unternehmer L. vergleicht sich hierbei mit dem öffentlichen Dienst und räumt ein, dass er seinen Mitarbeitern gern mehr Lohn zahlen möchte, es die Preise, die er in der Region für seine Produkte anbieten kann, aber nicht hergeben. Unternehmer H. stellt den Vergleich mit den alten Bundesländern an, berichtet aber, dass es ihm schon gelungen ist, in den letzten Jahre die Löhne der Mitarbeiter immer weiter zu steigern, allerdings nicht auf das westdeutsche Niveau. Der Landkreis verweist ebenso auf die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung, speziell im sozialen Bereich, und beschreibt als wesentliche Maßnahme dazu die Anpassung der Löhne an das bundesweite Niveau[115]

In Kapitel 5.1 wird hingegen festgestellt, dass die guten Verdienstmöglichkeiten bei den Jugendlichen auf Platz vier bei den Kriterien zur Berufswahl liegen. Ihnen scheint demnach die Entlohnung nicht so wichtig zu sein, wie beispielsweise die Chancen, die mit dem Erlernen des Berufs auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

[115] Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) 2017a, S. 6.

Eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung über den Verbleib oder den Fortzug spielen die Eltern der Jugendlichen. Sie sind die wichtigsten Berufsberater ihrer Kinder. Das ist problematisch, meint der Mitarbeiter der BA, denn die Eltern sind ganz oft nicht auf dem aktuellen Stand, was den Arbeitsmarkt anbelangt. Ständig entstehen neue Berufsbilder, von deren Existenz die Eltern nichts wissen. Außerdem haben sie immer noch das Bild im Kopf, dass es in ihrer Region keine passenden Ausbildungsstellen bzw. nicht genügend Arbeit gibt. Und sie haben kein Vertrauen in diese Region. Dabei stellt der Mitarbeiter der BA fest, dass es 75 Prozent aller Berufe auch im Landkreis VG gibt. Sogar studieren kann man an der Universität Greifswald und müsse dafür nicht den Landkreis verlassen. Die Einstellung der Eltern sei seit ca. zehn Jahren eine Fehleinschätzung. Hier ist das Arbeitsamt auch weiterhin bestrebt, Aufklärungsarbeit zu leisten.

Außerdem unternimmt die Behörde einiges, um den Jugendlichen bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsplatz zu helfen und Unternehmen und Jugendliche zusammenzubringen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Aufgabe, die Jugendlichen außerschulisch zu beraten. Es wird die Frage aufgeworfen, ob die Angebote der Berufsberatung wirklich lebensweltnah seien und ob die regionalen Unternehmen und Betriebe genügend Berücksichtigung fänden. Oft sei die reale Ausbildungslage eine ganz andere, und zwar positivere, als die von den Jugendlichen wahrgenommene, so Schametat et al.[116]

Dass die wahrgenommene und die tatsächliche Ausbildungslage auseinanderdriften, hat der Mitarbeiter der BA auch benannt. Allerdings unternimmt er gemeinsam mit seinen Kollegen einiges, um dem entgegenzuwirken. So sieht er die Durchführung der Ausbildungs- und Jobmessen beispielsweise als hervorragende Ergänzung zur Berufsberatung, bei der Unternehmer und interessierte Bewerber Kontakt aufnehmen können. Denn für ihre Berufswahl nutzen die Jugendlichen besonders gern Gespräche mit Menschen, die den zukünftigen Beruf kennen oder die die gleiche Ausbildung gemacht haben und Informationstage von Unternehmen. Das bieten diese Messen an einem Tag, an einem Platz für mehrere Berufe und Unternehmen. Auf diesen Messen wird versucht, lebensweltnah und regional zu arbeiten. Sie

[116] Schametat et al. 2017, S. 121.

versucht, viele Unternehmen aus der Region zu motivieren, daran teilzunehmen, um den Jugendlichen und ihren Eltern ein möglichst aktuelles Bild des Arbeitsmarktes darzulegen. Die beiden Unternehmer haben diese Möglichkeit für sich bisher nicht in Betracht gezogen, räumen jedoch ein, sich zukünftig mit dem Gedanken befassen zu müssen, um seinen Personalbedarf zu decken.

Was die Unternehmer selbst tun können, um ihren Betrieb attraktiver zu gestalten und die Jugendlichen somit zum Bleiben zu bewegen? In Kapitel 5.2 heißt es, dass es wichtig ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen sowie die Unternehmenskultur des Betriebes zu erkennen und zu kommunizieren.

Die Balance zwischen Beruflichem und Privatem herzustellen, hat bei den beiden Interviewpartnern L. und H. einen hohen Stellenwert. Sie möchten ihren Mitarbeitern ein langes erholsames Wochenende ermöglichen, haben zum Teil flexible Arbeitszeiten und versuchen, mit möglichst wenigen Überstunden ihre Arbeit zu stemmen. Auch die Unternehmenskultur scheint gut entwickelt zu sein. Beide berichten davon, ein gutes Betriebsklima zu schaffen, auf kollegialen Umgang zu achten, Kompromissbereitschaft von den Älteren zu fordern, wenn es um jüngere Kollegen geht, den Spaß bei der Arbeit nicht zu kurz kommen zu lassen usw. Und Jugendliche wünschen sich genau das, Spaß bei der Arbeit, berichtet die Vodafone Stiftung Deutschland. Denn sie sehen ihrer beruflichen Zukunft positiv entgegen.

Die Mitarbeiter der Unternehmen müssen mit den angebotenen Arbeitsbedingungen sehr zufrieden sein, stellen beide Unternehmer fest. Denn ihrer Meinung nach zeugt ein aufrichtiges Miteinander, ein Geben und Nehmen sowie hervorragend geleistete Arbeit vonseiten der Mitarbeiter, von dieser Zufriedenheit. Die Frage ist nur, ob sie diese Vorzüge und positiven Arbeitsbedingungen auch ausreichend nach außen kommunizieren, um die jungen Leute davon in Kenntnis zu setzen und sie somit für ihr Unternehmen zu interessieren.

9. Fazit und Ausblick

„Die Jugend im Fokus- Möglichkeiten zur Bindung junger Menschen in ländlichen Räumen als Maßnahme zur Fachkräftesicherung“ lautet der Titel dieser Arbeit. Ziel sollte es sein zu erforschen, was verschiedene Akteure eines ländlich und peripher gelegenen Raumes unternehmen können, junge Menschen an die

Region oder ein Unternehmen zu binden, um auf jene Weise für eine ausreichende Fachkräfteanzahl zu sorgen.

Dazu wurde zunächst der bisherige wissenschaftliche Kenntnisstand zum Thema Demografie, Raumkategorisierung und Jugend in ländlichen Räumen erarbeitet. Die Herausforderungen an die ländlichen Regionen sowie die Möglichkeiten der Unternehmen zur Bindung Jugendlicher wurden herausgearbeitet. Zur Durchführung weiterer Forschungen wurde der Landkreis Vorpommern-Greifswald ausgewählt. Durch seine Bevölkerungsstruktur, seine Wirtschaftslandschaft und andere Voraussetzungen, die mit der Beschreibung peripherer Regionen einhergehen, ist er geradezu prädestiniert für diese Untersuchung. Schließlich wurden im empirischen Teil Experteninterviews durchgeführt, um die gewonnen Erkenntnisse zu überprüfen respektive um herauszufinden, wie die Akteure im genannten Landkreis mit der dort vorhandenen demografischen Situation umgehen.

Möchte man das Ergebnis dieser Studie in wenigen Worten zusammenfassen, benötigt es für die Bindung junger Menschen an ihre ländliche, peripher gelegene Heimatregion folgende Voraussetzungen:

- <u>eine positive Imagebildung</u>
  Um dieses Ziel zu erreichen bedarf es der Mitarbeit vieler regionaler, aber auch überregionaler Akteure. Manchmal ist das Image einer Region eine Überlieferung aus früheren Zeiten, so wie im Landkreis VG. Oftmals ist die Realität der Situation eine viel positivere, als die, von der Bevölkerung einer Region, wahrgenommene. Das Bild der Region muss regelmäßig aktualisiert werden. Positive Details müssen herausgearbeitet und mithilfe verschiedenster Medien kommuniziert und veröffentlicht werden, damit sie auch wirklich alle Generationen der Bevölkerung erreichen.
- <u>Eltern, die ihre Kinder, in ihrer Entscheidung zu bleiben, stärken</u>
  Eltern haben, entgegen ihrem eigenen Eindruck, einen großen Einfluss auf die Entscheidungen ihrer Kinder. Sei es als Berufsberater, sei es als Lebensberater. Ihre Vorbildfunktion ihren Kindern gegenüber und die Relevanz ihrer Meinung scheint nicht unbedeutend zu sein. Gerade deshalb ist es wichtig, die Eltern unbedingt mitzunehmen, wenn es um Berufsberatung, um die Arbeitsmarktlage, um das Leben in ländlichen

Regionen geht. Sind sie überzeugt davon, dass ihren Kindern eine erfolgreiche Zukunft in ihrer Heimatregion bevorsteht, werden sie ihre Kinder auch eher davon überzeugen zu bleiben, als zu gehen.

- attraktive Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten

  Um dieses Thema müssen sich vor allem die Unternehmen selbst und die Bundesagentur für Arbeit kümmern. Aber auch andere Akteure können hierbei ihr Engagement unter Beweis stellen. Unternehmer brennen oft für ihren Beruf. Die befragten Interviewpartner sind eindeutige Beispiele dafür. Sie sehen die Hauptattraktivität ihrer Stellen in der Tätigkeit selbst, die sie und ihre Mitarbeiter ausüben. Die Vielfältigkeit ihrer Berufe, die Entstehung mannigfaltiger Produkte in Formen und Farben, der Anspruch an Kreativität und vieles mehr, ließ beide von ihrer Arbeit schwärmen. Wichtig ist hierbei allerdings wieder die Kommunikation, das Vermitteln dieser Auffassung. Jugendliche müssten in Praktika oder anderen, vielleicht auch außerschulischen Maßnahmen, die Möglichkeit bekommen, mit Menschen aus verschiedenen Berufszweigen Kontakt aufzunehmen und sich mit ihnen auszutauschen.

  Zudem müssen sie ständig über die aktuelle Arbeits- bzw. Ausbildungsmarktlage informiert werden. Das sollte, im besten Fall, gebündelt geschehen. Institutionen, die Jugendliche und Eltern mit Informationen versorgen möchten, sollten sich möglichst einer gemeinsamen Plattform bedienen, um die Interessenten zu erreichen.

- die Möglichkeit der Teilhabe der Jugendlichen am gesellschaftlichen Leben

  Junge Menschen möchten ernst genommen werden und das zu Recht. Als Heranwachsende sind sie Teil des Ganzen und schlussendlich sind sie es, die zukünftig die Geschicke der Gesellschaft in die Hände nehmen sollen. Desto wichtiger ist es, sie so früh wie möglich einzubinden. Sei es in Vereine oder ins Stadtparlament. Viele Jugendliche engagieren sich gern. Warum sollte man dieses Potenzial nicht nutzen? Dieses Vorgehen forciert auch der Mitarbeiter der BA, einer der Befragten der Experteninterviews. Er verweist darauf, dass Jugendliche, zum Beispiel auf Ausbildungsmessen, anderen jungen

Menschen am besten erklären können, warum sie in dieser Region, genau diesen Beruf erlernen. Hier gilt es, noch mehr Vertrauen in die jungen Frauen und Männer zu setzen und sie gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.

- eine offene Willkommenskultur der Unternehmen und der Region

  Dieses Ziel bezieht sich zum einen auf die jungen Mitarbeiter oder Auszubildenden im Betrieb. Junge Menschen haben es ihren älteren Kollegen gegenüber nicht immer leicht. Das weiß auch der Unternehmer H., der dieses Phänomen aus seiner beruflichen Praxis kennt. Es fordert von den älteren Kollegen nicht nur, kompromissbereit zu sein. Auch ein wenig Mehrarbeit ist damit verbunden, junge Leute oder Auszubildende einzuarbeiten. Trotz alledem ist es wichtig, dass die Betriebe hier eine geradlinige Strategie fahren. Denn ein schlechter Leumund ist nicht das beste Aushängeschild für ein Unternehmen und gerade in ländlichen Regionen machen derartige Verhaltensweisen vielleicht schneller die Runde, als in einer Großstadt.

  Außerdem ist es wichtig, auch als Region zugänglich für auswärtige junge Menschen zu sein. Und damit ist nicht nur von jungen Leuten anderer Bundesländer die Rede, sondern vor allem von jungen ausländischen Personen. Denn auch durch deren Zuwanderung ließe sich dem Fachkräftedefizit begegnen. Im Landkreis VG ist da speziell die Rede von polnischen Jugendlichen, die in direkter Nachbarschaft zum Landkreis leben. Dieser Standortvorteil wird schon genutzt, gibt der Mitarbeiter der BA preis. Es gibt bereits junge polnische Menschen, die in VG eine Ausbildung absolvieren. Der Bedarf auf deutscher Seite ist gegeben. Die Arbeitgeber sind sehr zufrieden mit den jungen Auszubildenden aus dem Nachbarland. Im Moment sind allerdings die politischen Bedingungen für eine derartige Zusammenarbeit nicht allzu positiv, sodass die BA hofft, dass sich an den bisher erarbeiteten Stand bald wieder anknüpfen lässt.

- eine Unternehmenskultur, die sich an junge Menschen richtet

  Ein gutes Betriebsklima und Freude an der Arbeit sind wichtige Erfolgsfaktoren, um jüngere Mitarbeiter an ein Unternehmen zu binden. Was genauso entscheidend ist, die Unternehmen müssen sich für

junge Menschen öffnen. Das bedeutet nicht nur, sie sollten mit der Zeit gehen, technischem Fortschritt und Digitalisierung Raum geben. Die Jugend möchte mehr. Sie möchte ernst genommen werden, sie möchte gefördert werden. Sie möchte sicherlich auch Beruf und Freizeit in Balance wissen, möchte aber trotzdem auch Verantwortung im Unternehmen übernehmen. Das ist nicht immer einfach, weiß Unternehmer H. Er bekommt oft den Gegenwind zu spüren, der den jüngeren Kollegen entgegenweht. Es muss diesen jungen Menschen jedoch eine Chance eingeräumt werden zu lernen und anschließend zu zeigen, was in ihnen steckt. Und sie müssen dabei unterstützt werden. Ältere Kollegen müssen in die Pflicht genommen werden, offen und kompromissbereit auf die Heranwachsenden zuzugehen.

- <u>mehr Engagement der Unternehmen bei der Fachkräftesuche</u>

  Die Unternehmen sind oft sehr träge, nicht nur, was ihr Engagement bei der Fachkräftesicherung anbelangt, sondern auch dahingehend, das Fachkräftedefizit überhaupt zu bemerken. Unternehmer L. erkennt kein Fachkräftedefizit für seine Firma, berichtet jedoch gleichzeitig, dass es schon seit einigen Jahren keine Praktikanten und neuerdings auch keine Interessenten für eine Ausbildung in seinem Unternehmen gibt.

  Außerdem geben sich die Unternehmer viel zu schnell geschlagen, meint der Mitarbeiter der BA im Gespräch. Kein Kampfgeist, keine kreativen Ideen, nicht einmal das Angebot der BA, sich auf Messen zu präsentieren, wird von manchen Betrieben angenommen. Außerdem sind die Stellenanzeigen oft sehr einfallslos und wenig ansprechend für Jugendliche. Unternehmer sollten sich besser präsentieren, sich ihrer Attraktivitätsmerkmale selbst bewusstwerden und diese im Anschluss nach außen transportieren.

- <u>ein ansprechendes Lohnniveau</u>

  Die Verdienstmöglichkeiten sind vielleicht nicht das wichtigste Kriterium, was Jugendliche zum Gehen oder Bleiben bewegt, aber eine gewisse Rolle spielt es schon, sind sich Unternehmer L. und H. sowie der Landkreis VG einig. Im untersuchten Gebiet gibt es in dieser Hinsicht noch absoluten Handlungsbedarf. Schließlich sollen die

Mitarbeiter für ihre Leistungen angemessen bezahlt werden. Das wünschen sich auch die beiden befragten Unternehmer, es ist ihnen, in dieser wirtschaftlich schwachen Region, allerdings nicht möglich.

Auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männer gilt es auszugleichen. Sie liegt auf dem Land noch bedeutend höher als im restlichen Bundesgebiet.

Der Landkreis verbindet zudem mit dem vergleichbar geringen verfügbaren Pro-Kopf-Einkommen in VG zusätzliche Transferleistungen und, damit einhergehend, zusätzliche Kosten in der Kinder- und Jugendarbeit. Immer mehr Eltern und Sorgeberechtigte müssen die Hilfe zur Erziehung ihrer Kinder, die ihnen der Landkreis anbietet, annehmen.

- <u>die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren</u>

  Besonders junge Frauen würden nach der Betreuungszeit ihrer Kinder gern wieder ins Berufsleben einsteigen und vollerwerbsfähig sein. Auch junge Väter engagieren sich in ihren Familien. Deshalb ist es unabdingbar, dass die Betriebe sich darauf einstellen. Möchten sie junge Menschen an ihr Unternehmen binden, müssen sie ihre Mitarbeiter auch in diesem Bereich unterstützen. Da ist oft schon mit flexiblen Arbeitszeiten oder der Möglichkeit, Überstunden aufzubauen, um diese dann für eventuelle Ausfälle oder lange Wege zu Kindertageseinrichtungen zu nutzen, geholfen. Hier sehen sich auch die beiden Unternehmer ganz weit vorn. Ihnen ist es sehr wichtig, dass ihre Mitarbeiter, neben ihrem Beruf, auch Zeit für Freizeit und Familie haben.

- <u>eine transparente Berufs- und Ausbildungsberatung</u>

  Diese Herausforderung wendet sich besonders an die Bundesagentur für Arbeit, aber auch an alle anderen Institutionen, die sich für ihre Klienten auf Fachkräftesuche begeben. Gemeint sind damit die Kammern, wie IHK und HWK, sowie sämtliche Bildungsanbieter. Die Jugend fühlt sich von dem Angebot an Möglichkeiten einfach überschüttet und dennoch keineswegs informiert. Eine gemeinsame Strategie aller wäre hier ratsam, aber wahrscheinlich schwer realisierbar. Deshalb ist es zukünftig vielleicht unausweichlich, dass

Schulen verpflichtende Berufsbildungstage einführen, an denen sich Schüler über die aktuelle Ausbildungslage in den Betrieben ihrer Region informieren können. Eine gute Alternative dazu stellen bereits die Ausbildungsmessen dar. Hier können die Jugendlichen an einem Ort, zu einer Zeit, die regionalen Unternehmen inspizieren und sich einen ersten Überblick verschaffen. Lediglich mit der Teilnahme der Unternehmer hapert es noch.

- einige lebensqualitätssteigernde Maßnahmen
  In dieser Arbeit kristallisierten sich einige Bedingungen heraus, die das Leben auf dem Land einfacher und lebenswerter machen könnten. Sei es die Erreichbarkeit von wichtigen Institutionen, wie Krankenhäuser, Arztpraxen oder Kindertageseinrichtungen. Sei es die Infrastruktur, der Netzausbau, die Freizeitmöglichkeiten, die gleichmäßig verteilten Jugendeinrichtungen, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und vieles mehr. Die Frage hierbei bleibt, wie das zu realisieren und vor allem zu finanzieren ist. Denn oft sind den Kommunen, in finanzieller Hinsicht, die Hände gebunden.

Leider gab der Rahmen dieser Arbeit es nicht her, ausführlich auf die Möglichkeiten der Rekrutierung ausländischer Jugendlicher eizugehen. Diese Maßnahmen könnten jedoch eine weitere Chance bieten, dem Fachkräftedefizit in ländlichen Regionen entgegenzuwirken.
Auch die Rückkehrer, die sich, nach einer Bildungswanderung oder der Familiengründung, wieder zurück in ihre Heimatregion begeben, konnten in diesem Zusammenhang nicht näher beleuchtet werden.
Weiterhin ließen sich, durch eine Befragung junger Menschen aus dem Landkreis VG, die in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse sehr gut untermauern bzw. erweitern. Dabei könnte es darum gehen, in Erfahrung zu bringen, welche Anforderungen und Wünsche die jungen Menschen an örtliche Unternehmen und die Region, in der sie leben, haben.

Literaturverzeichnis

Barthel, Franziska (2013): Zuwanderung von Polen in die Region Uecker-Randow. In: Vera Sparschuh (Hg.): Abwanderungen aus ländlichen Gebieten. Ursachen, Motive, Erscheinungsformen und Folgeprobleme; [vom 21. bis 23. Juni 2012 fand an der Hochschule Neubrandenburg … Arbeitstagung "Abwanderungen aus ländlichen Gebieten: Ursachen, Motive, Erscheinungsformen und Folgeprobleme" statt. 1. Aufl. Magdeburg: Meine-Verl. (Thematische Schriften-Reihe Politische Soziologie, 2), S. 145–157.

BBSR (Hg.) (2016): Landflucht? Gesellschaft in Bewegung. Informationen zur Raumentwicklung: Stuttgart: Franz Steiner Verlag. Online verfügbar unter https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/IzR/2016/2/Inhalt/inhalt.html?nn=412686, zuletzt geprüft am 29.04.2020.

BBSR (Hg.): Kreisreform in Mecklenburg-Vorpommern. Online verfügbar unter https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreisgebietsreformen/KreisreformMeckPomm.html?nn=443270, zuletzt geprüft am 30.05.2020.

Becker, Andreas (2020): 18.000 Funklöcher! Schwerin lässt den Osten von MV hängen. In: *Nordkurier*, 06.05.2020. Online verfügbar unter https://www.nordkurier.de/mecklenburg-vorpommern/18000-funkloecher-in-mv-aber-keins-in-schwerin-0639279905.html.

Berger-Grabner, Doris (2016): Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Auswertungsverfahren für Experteninterviews. In: Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hg.): Interviews mit Experten. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 71–86.

Born, Karl Martin; Steinführer, Annett (2018): Ländliche Räume: Definitionsprobleme, Herausforderungen uns gesellschaftlicher Wandel. In: Margit Stein und Lukas Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 17–44.

Brenke, Karl (2012): Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel -und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel. In: BBSR (Hg.): Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen? Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen", S. 4–13.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick. Berichtsmonat April 2020 - Vorpommern-Greifswald. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Mecklenburg-Vorpommern/Vorpommern-Greifswald-Nav.html, zuletzt geprüft am 30.05.2020.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, S. 1–25. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-, zuletzt geprüft am 07.07.2020.

Dangel-Vornbäumen, Caroline (2016): Gehen und Wiederkommen! Zukunftsperspektiven für Frauen im ländlichen Raum. In: BBSR (Hg.): Landflucht? Gesellschaft in Bewegung. Informationen zur Raumentwicklung: Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 233–236.

Fontane, Theodor: Wanderungen durch die Mark Brandenburg. Online verfügbar unter https://www.aphorismen.de/zitat/154110.

Henkel, Gerhard (2015): Das Dorf. Landleben in Deutschland - gestern und heute. Stuttgart: Konrad Theiss Verlag.

Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) (2017a): Sozialbericht des Landkreises Vorpommern-Greifswald 2017. Der Landkreis V-G in seiner demografischen und sozialen Entwicklung und im interkommunalen Vergleich. Teil I, S. 1–157, zuletzt geprüft am 30.04.2020.

Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) (2017b): Sozialbericht des Landkreises Vorpommern-Greifswald 2017. Die demografische und soziale Entwicklung in den Sozial(Planungs-)räumen. Teil II, S. 160–276, zuletzt geprüft am 30.04.2020.

Landkreis Vorpommern-Greifswald (Hg.) (2018): Kurzfassung VG 2030+. Integriertes Regionales Entwicklungskonzept für den Landkreis Vorpommern-Greifswald 2018. Online verfügbar unter https://www.kreis-vg.de/media/custom/3079_1247_1.PDF?1568722996, zuletzt geprüft am 31.05.2020.

Lorenz, Bernd (2020): Mecklenburg-Vorpommern debattiert über Azubi-Ticket. Fahrtkosten für Azubis unzumutbar. Online verfügbar unter https://www.handwerksblatt.de/bildung/mecklenburg-vorpommern-debattiert-ueber-azubi-ticket, zuletzt geprüft am 31.05.2020.

Maretzke, Steffen (2016): Der demografische Wandel im ländlichen Raum. In: BBSR (Hg.): Landflucht? Gesellschaft in Bewegung. Informationen zur Raumentwicklung: Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 169–187.

Milbert, Antonia; Sturm, Gabriele (2016): Binnenwanderungen in Deutschland zwischen 1975 und 2013. In: BBSR (Hg.): Landflucht? Gesellschaft in Bewegung. Informationen zur Raumentwicklung: Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 121–144.

Morawietz, Holger (2018): Zwergschulen und Riesenschulen auf dem Lande-Entwicklungen, Probleme und Problem-lösungen. In: Margit Stein und Lukas Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 199–219.

Norddeutsche Landesbank (2019): Regionalwirtschaft. Mecklenburg-Vorpommern Report. Die 100 größten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern (Ausgabe 2019). Online verfügbar unter https://www.lfi-mv.de/export/sites/lfi/publikationen/analysen-der-NORD_LB-zur-Wirtschaft-in-M-V/download-publikationen-der-nord-lb/Mecklenburg-Vorpommern-Report-Dez.-2019-Die-100-groessten-Unternehmen.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.2020.

Schametat, Jan; Schenk, Sascha; Engel, Alexandra (2017): Was sie hält. Regionale Bindung von Jugendlichen im ländlichen Raum. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. Online verfügbar unter http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3714-2.

Scherak, Lukas et al. (2018): Regionale Strategien zur Attraktivitätssteigerungen ländlicher Regionen bei Jugendlichen-das Beispiel des Landkreises Vechta. In: Margit Stein und Lukas

Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 154–172.

Schneider, Thomas (2018): Herausforderung demografischer Wandel-Nachwuchssicherung durch Ausbildung. In: Margit Stein und Lukas Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 143–153.

Schubarth, Wilfried (2018): Weiterbildung bei Jugendlichen auf dem Land. In: Margit Stein und Lukas Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 231–240.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2020): Statistische Berichte Wanderungen. Wanderungen in Mecklenburg-Vorpommern 2019, S. 1–28. Online verfügbar unter https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20III%20Wanderungen/A%20323/A323%202018%2000.pdf, zuletzt geprüft am 06.07.2020.

Statistisches Bundesamt: Erwerbstätige Deutschland. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html, zuletzt geprüft am 09.05.2020.

Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH (2014): SCHULE, UND DANN? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Vodafone Stiftung Deutschland, zuletzt geprüft am 10.05.2020.

Weber, Gerlind (2016): Gehen oder Bleiben? Wanderungs- und Bleibeverhalten junger Frauen im ländlichen Raum. In: BBSR (Hg.): Landflucht? Gesellschaft in Bewegung. Informationen zur Raumentwicklung: Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 225–232.

Wochnik, Markus (2018): Bleibestrategien von Jugendlichen im ländlichen Raum. In: Margit Stein und Lukas Scherak (Hg.): Kompendium Jugend im ländlichen Raum. Margit Stein, Lukas Scherak (Hrsg.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 116–129.

Anhang

Anhang 1: Transkript Experteninterview mit dem Unternehmer L. 57

Anhang 2: Transkript Experteninterview mit dem Unternehmer H..... 70

Anhang 3: Transkript Experteninterview mit dem Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit..... 81

Anhang 1: Transkript Experteninterview mit dem Unternehmer L.

I: Herr L., Sie sind Firmeninhaber und leiten ein Unternehmen. In welchem Bereich arbeiten Sie mit Ihrem Unternehmen?

B: Im kompletten Bereich der Metallverarbeitung und Montagen.

I: Wie lange sind Sie schon selbstständig?

B: Seit 2007.

I: Das sind also 13 Jahre. Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?

B: Fünf.

I: Fünf Vollzeitmitarbeiter?

B: Ja. Und einen Lehrling.

I: Wie alt ist das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft?

B: Kann ich jetzt nicht ganz genau sagen. Das müsste ich erst recherchieren.

I: Könnten Sie mir die Zahl nachreichen?

B: Ja.

I: Darf ich nach Ihrem Alter fragen?

B: 51 Jahre.

I: Herr L., kommen wir zur ersten fachlichen Frage. Wie ist es um die Fachkräfte in Ihrer Branche bestellt, also in der Branche der Metallverarbeitung? Welchen Eindruck haben Sie? Ist Ihre Branche generell deutschlandweit von einem Fachkräftemangel betroffen oder wie empfinden Sie das in Ihrem Unternehmen, wenn Sie nach Fachkräften suchen?

B: Deutschlandweit kann ich nicht beurteilen, aber in meinem Unternehmen habe ich keinen Fachkräftemangel, weil wir immer einen Lehrling pro Jahr ausbilden.

I: Und daran machen Sie fest, dass in Ihrem Bereich kein Fachkräftemangel besteht?

B: Ja, wir ziehen uns unseren Nachwuchs selbst.

I: Sie haben also in Ihrem Unternehmen keine Probleme mit dieser Problematik. Berichten Ihnen andere Unternehmer andere Erfahrungen?

B: Ja. Alle jaulen umher oder denken, dass Fachkräftemangel ist, bilden aber auch ganz wenige Betriebe aus. Und die jetzt nicht ausbilden, die sind selber schuld, dass sie Fachkräftemangel haben. Das ist meine Meinung dazu.

I: Also Sie sind der Meinung, dadurch, dass Sie selber sich Ihre Fachkräfte ausbilden, sorgen Sie für sich selbst sozusagen für Fachkräftenachwuchs.

B: Immer im Voraus. Ja.

I: Also weitsichtig und nachhaltig, sozusagen.

B: Man kann sicherlich nicht alle übernehmen, aber der Großteil, die ich brauche, die bleiben.

I: Wie ist Ihr Empfinden, sind die Jugendlichen ausreichend informiert über zukünftige berufliche Möglichkeiten? Also, wenn die Jugendlichen zu Ihnen kommen, um sich zum Beispiel um eine Ausbildungsstelle zu bewerben, haben Sie das Gefühl, die Jugendlichen wissen, was sie hier erwartet und was das mit sich bringt, eine Berufsausbildung? Oder kommen die relativ unvorbereitet?

B: Im Moment kommen sie unvorbereitet. Vor zwei, drei Jahren, ich glaube, drei Jahre ist das schon her, dass wir keine Praktikanten mehr hatten, hatten wir immer von der Schule Praktikanten, neunte/zehnte Klasse, die wir dann auch bei den Lehrlingsbewerbungen meistens wiedergesehen haben.

I: … und beachtet haben?

B: … und natürlich beachtet haben, weil wir wussten, wie die Praktikanten oder die Lehrlinge arbeiten werden, weil wir sie ja schon hier hatten und die hatten natürlich Vorrang. Aber, ich weiß nicht, ob das von den Schulen komplett gestoppt wurde oder ob es jetzt nur für Metallbau keine Interessenten gibt, aber die letzten zwei bis drei Jahre hatten wir keinen Praktikanten mehr.

I: Und wie sind Sie sonst an Ihre Praktikanten gekommen? Also wie konnten Sie die für die Firma interessieren oder sind die von alleine auf Sie zugekommen und haben nach einem Praktikumsplatz gefragt?

B: Die sind eigentlich von den Schulen alleine gekommen. Warum auch immer die Wahl auf uns fiel, kann ich jetzt nicht so sagen, aber, die hier waren, hatten wirklich Interesse und aus drei Praktikumsverträgen sind auch Lehrlinge hervorgegangen.

I: Oh, das ist ja sehr schön. Also sind, Ihrer Meinung nach, die Bewerber ausreichend informiert und Sie haben nicht den Eindruck, dass die nicht informiert sind über den Beruf, der sie hier erwartet? Oder, dass sie hätten besser vorbereitet werden können auf den Berufseinstieg oder auf den Ausbildungsbeginn?

B: Naja, durch mehr Praktikum einfach. Dass die jetzt überall mal reinschnuppern. Ich sag mal so, wir hatten meistens die Praktikanten, die waren vorher in der Autowerkstatt, anschließend bei uns.

I: … hatten zwei Praktika nur?

B: Hatten zwei Möglichkeiten, sich da so ein bisschen zu informieren. Und was man auch so in einer Woche erhaschen kann, in so einem Prinzip. Ob denen jetzt das Klima gefallen hat, ob denen jetzt das Bearbeiten von unseren Werkstoffen gefallen hat, das kann ich jetzt nicht so aus dem Stand beantworten.

I: Eine nächste Frage wäre, vor allem die Unternehmen selbst müssen ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Das haben Sie ja auch eben schon so dargestellt, dass Sie auch der Ansicht sind. Also gehen Sie mit dieser Ansicht mit? Wahrscheinlich ja. Und was unternehmen Sie, um den Bestand an Mitarbeitern bedarfsgerecht zu halten. Also was unternehmen Sie selbst dafür? Ich kann Ihnen gern ein paar Unterfragen dazu stellen, wenn das jetzt ein bisschen komplex ist. Also, die Frage, ob Sie das auch so sehen, dass Unternehmer selbst in dieser Sache aktiv werden sollen, können Sie mir ja gerne nochmal selbst beantworten. Das sehen Sie auch so?

B: Ja, auf alle Fälle. Da gibt es mehrere Möglichkeiten. Einmal ist die Bezahlung wahrscheinlich der wichtigste Faktor an dieser Geschichte, wobei wir auch regional bedenken müssen, dass wir die schwächste Region Deutschlands sind und dass eben die Löhne hier auch besonders weit im Keller sind, sagen wir mal so. Wir sind hier kurz über Mindestlohn, das ist einfach so, weil eben unsere Preise auch keine höheren Löhne hergeben. Da müssen wir in den nächsten Jahren dran arbeiten, dass wir das hinkriegen.

I: Da würde ich nachher gerne später nochmal drauf zurückkommen. Sie bilden aus, das haben Sie schon gesagt. Können Sie sagen, wieviel Lehrlinge Sie in Ihrer Laufzeit schon ausgebildet haben? Oder ist das jetzt schwer nachvollziehbar?

B: Fünf.

I: Fünf Auszubildende in den 13 Jahren? Warum haben Sie sich entschlossen auszubilden? Sie haben schon gesagt, um für sich selbst für Nachwuchs zu sorgen?

B: Ja. Und, um den jungen Leuten überhaupt eine Möglichkeit zu geben, hier zu bleiben. Weil die Ausbildungsstellen waren in den ersten Jahren meiner Selbstständigkeit nicht im Überfluss da. Heute sieht das wieder anders aus. Heute, glaub ich, sind die Ausbildungswilligen in der Lage, sich was auszusuchen. Das war vor 10, 15, 20 Jahren oder vor 15 Jahren nicht so.

I: Also, das ist Ihnen schon bewusste, dass die Auszubildenden nicht unbedingt hierherkommen müssen. Sondern dass sie die Wahl haben und auch sagen können, nein, bei diesem Betrieb, bei Herrn L., möchte ich nicht lernen. Wonach wählen Sie Ihre Auszubildenden aus? Haben Sie bestimmte Kriterien? Also, Sie haben schon gesagt, dass Sie gerne die Auszubildenden, die zukünftigen, im Praktikum vorher hatten.

B: Das wäre ganz wichtig. Also, ohne Praktikum, glaube ich, würde ich keinen Lehrling einstellen. Wenigstens eine Woche, dass man so ungefähr sieht: Pünktlichkeit, Höflichkeit und auch arbeitstechnisch ein bisschen schon. Es steckt nicht in jedem Lehrling ein Handwerker. Das muss man lernen. Und man hat das Gefühl …

I: … es steckt nicht in jedem Lehrling ein Handwerker …

B: … diese Sache muss man vermitteln. Dazu ist aber auch die Lehrzeit da. Das kann man nicht von vorherein sagen. Aber das Interesse am Beruf sieht man in den ersten fünf Tagen.

I: Sind Sie mit der Anzahl und den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber, also mit der Anzahl der Bewerbungen, die bei Ihnen eingehen und die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Bewerber mitbringen, sind Sie damit größtenteils zufrieden? Oder sagen Sie, Sie haben Ihre Ansprüche da schon runtergeschraubt in der Beziehung?

B: ich sag mal so, in den ersten Jahren meiner Selbständigkeit habe ich vierzig Bewerbungen pro Jahr bekommen, was jetzt auf eins bis zwei geschrumpft ist. Und in diesem Jahr habe ich noch gar keine Bewerbung bekommen. Ich würde gern jemanden ausbilden, arbeite auch schon mit dem Arbeitsamt zusammen, seit Monaten, aber irgendwie kriegen wir da nichts hin.

I: Darf ich nochmal dazwischenfragen? Profitieren Sie selbst auch von Auszubildenden? Sie haben ja jetzt gesagt, Sie machen das, um den Jugendlichen eine Chance zu geben. Aber hat das Unternehmen auch Vorteile davon, dass es ausbildet, außer dass es eben seine eigenen Fachkräfte heranzieht?

B: Ja, es ist schon ein Unterschied, ob ich jetzt einen Lehrling an die Bohrmaschine stelle, der tausend Löcher bohren soll oder ob es jetzt ein Geselle macht. Das ist preislich ja schon ein Unterschied. Und das sind absolute Arbeiten, die die Lehrlinge machen können und auch lernen müssen. Und das ist natürlich schon, wenn ich jetzt einen Gesellen mit einem Lehrling losschicken kann, ist das ja auch für den Kunden

etwas preiswerter, stundenlohnmäßig, als wenn ich jetzt zwei volle Gesellen dahin schicke. Also ist das für den Betrieb schon, meiner Meinung nach, ein Gewinn.

I: Sie hatten schon erwähnt, dass Sie regelmäßig Praktikanten beschäftigen, das stimmt auch so? Außer jetzt die letzten zwei, drei Jahre, wie Sie sagten?

B: Letzten zwei Jahren.

I: Nehmen Sie Ausbildungsmessen teil?

B: Nein, mussten wir bis jetzt noch nicht, weil wir immer genug Bewerber hatten, aber die Zukunft wird es bringen, dass wir uns auch da sehen lassen müssen.

I: Könnten Sie sich also vorstellen, an einer Ausbildungsmesse teilzunehmen, auch unter der Voraussetzung, dass nicht sofort ein Lehrling auf der Messe erscheint, der bei Ihnen einen Ausbildungsvertrag unterschreibt, sondern vielleicht nur um das Interesse bei den Jugendlichen für den Beruf zu wecken?

B: Um zu zeigen, dass wir da sind, ja. Wird wahrscheinlich die Zukunft so mit sich bringen, denk ich mal.

I: Wie erreichen Sie die Jugendlichen ansonsten, die Sie gern ausbilden oder einstellen würden? Haben Sie ja gesagt, die Jugendlichen kamen bisher selbst auf Sie zu. Wenn Sie aber jetzt weiterdenken und sagen, dass wird jetzt immer weniger und Sie müssen vielleicht Ihre Arbeitsweise in der Hinsicht ändern, was könnten Sie sich noch vorstellen, um die Jugendlichen zu erreichen, außer auf eine Jobmesse oder Ausbildungsmesse zu gehen? Haben Sie da im Moment andere Ideen oder haben Sie sich damit noch gar nicht befasst.

B: Wenn ich ehrlich bin, habe ich mich damit noch nicht befasst.

I: Okay. Was unternehmen Sie in Ihrem Betrieb aktiv, um Ihre Mitarbeiter zu halten, die Sie jetzt haben oder neue Mitarbeiter oder Auszubildende zu rekrutieren? Also was unternehmen Sie aktiv, damit Ihre Mitarbeiter hierbleiben. Haben Sie das Gefühl, Sie müssen da was unternehmen oder ist das für Sie selbstverständlich und wenn ja, wenn Sie doch meinen, Sie müssen was unternehmen, was machen Sie speziell?

B: Wir achten speziell auf ein gutes Betriebsklima. Dass eben jeder so verbraucht wird, wie er ist. Und jeder hat besondere Fähigkeiten und jeder ist auch nicht an jeder Stelle einsetzbar. Und da habe ich so meine Kriterien. Wenn die Baustellen beginnen, weiß ich ganz genau, wen ich ad hinschicken kann, in welcher Position. Dass ich die Leute auch nicht nur fordere, sondern auch fördere. Dann habe ich für meine ersten vier Mitarbeiter eine Betriebsrente abgeschlossen, die beim Eintritt ihres Rentenalters sich

finanziell bemerkbar macht. Was die Jungs auch so als Lohnerhöhung aufgefasst haben. Wobei ich auch bei mansche 100 Prozent dieser Bezüge bezahle und bei einigen 50 Prozent, so als finanzieller Anreiz.

I: Was könnte Ihrer Meinung nach in der Hinsicht noch besser laufen? Was könnten Sie vielleicht noch besser machen? Oder vielleicht auch Ihre Kollegen? Gibt es da irgendetwas, das Ihnen im Moment gerade einfällt? Oder denken Sie, Sie sind auf einem guten Weg?

B: Ich denke, dass wir ein richtig gutes Betriebsklima haben, dass die Kollegen alle fair miteinander umgehen. Dass auch neue Lehrlinge und auch Praktikanten sofort aufgenommen werden, wo es überhaupt keine Fragen gibt. Und egal, wie sie sich verhalten, und die meisten fühlen sich auch wohl. Also bis jetzt haben sich alle wohlgefühlt. Ich habe auch bei der großen Mehrzahl, bei 90 Prozent der Kollegen das Gefühl, dass sie gerne zur Arbeit kommen, eigentlich bei allen. Und das ist mir ganz wichtig, so.

I: Eine Frage habe ich noch zur Fachkräftesicherung. Fühlen Sie sich als Unternehmer manchmal mit dem Problem allein gelassen. Also auch so an die Zukunft denkend, wenn es Sie auch im Moment noch nicht betroffen hat. Haben Sie das Gefühl, rundum kümmern sich genug Leute darum, dass die Fachkräfte hier in der Region gesichert bleiben?

B: Ja, das ist der Unterschied zwischen privat und öffentlichem Dienst ist in dieser Frage zu groß. Wir haben im Handwerk keine Lehrlinge oder wenig Lehrlinge zur Verfügung, wie gesagt, ich habe das Problem bisher noch nicht gehabt, ich kann das nur so von Erzählungen her wiedergeben, dass eben im öffentlichen Dienst an die Lehrlinge Löhne bezahlt werden, die eben kein Handwerker bezahlen kann. Das funktioniert einfach nicht, finanziell nicht. Und, dass eben die jungen Leute heute alle im Büro sitzen wollen, mit dem Computer arbeiten wollen und am besten sich nicht die Finger dreckig machen wollen. Es gibt ganz wenige, die sich da eben für das Handwerk entscheiden, weil man da auch mal dreckig wird.

I: Naja, das sind jetzt zwei Sachen, die Sie ansprechen. Einmal, dass die Leute im Büro sitzen wollen, aber auf der anderen Seite auch die Entgelte, die dann nicht stimmen.

B: Die finanzielle Geschichte, wo wir jetzt keine Chance haben, Einfluss zu nehmen. Wenn ich jetzt ein großes Industrieunternehmen sage, so jetzt zum Beispiel in Anklam,

die Zuckerfabrik, ich will da jetzt keine Zahlen in die Welt setzten, aber wenn da der Lehrling 900 Euro kriegt und bei uns 400, ist das natürlich ganz klar, wo sie hingehen.

I: Da muss man dann vielleicht mit anderen Attraktivitätsmerkmalen punkten, aber da kommen wir gleich noch zu. Wenn Sie Auszubildende einstellen, wie Ist das Procedere, also wie ist der Ablauf? Wieviel Zeit liegt zwischen der Zusage und dem Beginn der Ausbildung, ungefähr? Also wann ist das Bewerbungsgespräch und wann beginnt die Ausbildung ungefähr?

B: Ja, bei den letzten beiden Lehrlingen war es relativ kurzfristig, weil sie sich sehr spät beworben haben. Wahrscheinlich auch, weil sie sich erstmal umgeguckt haben und auf dem letzten Drücker aber doch noch irgendwas haben wollten. Wobei ich sagen muss, davon hat einer jetzt gerade ausgelernt. Der ist auch noch bei uns im Unternehmen tätig. Wie lange er hierbleiben wird oder wie auch immer, das kann ich jetzt nicht sagen, aber ich habe ihm die Möglichkeit gegeben, hier zu bleiben, weil wir ja Leute brauchen und der zweite Lehrkling wird im nächsten Jahr auslernen. Deshalb wollte ich eigentlich dieses Jahr schon wieder einen nehmen.

I: Wie gestalten sich die ersten Tage der Jugendlichen in Ihrem Unternehmen? Werden sie gleich voll integriert in die Arbeitsabläufe und werden die von den Kollegen gleich angenommen? Sie haben ja gesagt, hier wird jeder so genommen, wie er ist.

B: Teilweise. Das ist unterschiedlich. Wenn der Lehrling als Praktikant hier gewesen ist, wird er ziemlich schnell in die Arbeit eingebunden und ansonsten gibt es natürlich erstmal viele Sachen zu erledigen, wie Arbeitsschutz. Wer noch nie eine Säge gesehen hat, der weiß gar nicht, was da passiert. Und das muss alles ein bisschen erklärt werden. Das nimmt dann schon eins, zwei Wochen in Anspruch, wobei sie in den eins, zwei Wochen immer wieder Arbeitsvorgänge schon tätigen, also jetzt hier nicht rumstehen und nur gucken. Auch mal einen Besen in die Hand nehmen und mal die Werkstatt sauber machen, aber nicht nur. Eigentlich werden sie ziemlich schnell integriert. Also höchstens eine Woche, maximal zwei. Und die, die Praktikum hier hatten, die wissen ja auch schon, wie das langläuft. Sie kriegen meistens einen Gesellen an die Seite gestellt, der für den Lehrling verantwortlich ist, in dem Moment, und der kümmert sich dann arbeitstechnisch so darum, dass er auch keine Langeweile hat. Das soll ja auch Spaß machen, die ganze Geschichte. Ich weiß, Arbeit macht Spaß, klingt lustig, jeder kann keinen Spaß vertragen. Aber, wenn sie rumstehen, entsteht Langeweile und wenn sie Langeweile haben, ist das öde. Und wenn ich keine

Langeweile von vorherein entstehen lasse und er merkt abends 16 Uhr, oh, was habe ich heute alles gemacht, ist doch für ihn ganz was anderes, als wenn, oh, heut habe ich wieder den halben Tag Werkstatt ausgefegt und nur rumgesessen, das macht ja auch keinen Spaß.

I: Sehr schöne Einstellung. Und wie verhalten sich die eingesessenen Kollegen den jungen Leuten gegenüber? Können Sie da etwas zu sagen?

B: Eigentlich sehr offen und sehr kollegial. Das kann man nicht anders sagen, weil es kümmern sich alle um die Lehrlinge, auch wenn es neue Lehrlinge sind. Bis jetzt hat mir da noch kein Lehrling was Negatives berichtet oder auch noch kein Kollege. Es gibt auch mal einen Lehrling, der sagt, oh, ich habe heut keine Lust oder weiß ich was, aber das ist Aufgabe des Gesellen, den zu motivieren, dass er die Lust eben entwickelt im Laufe des Tages, wie auch immer.

I: Schön. Denken Sie, Ihr Unternehmen ist für potentielle Mitarbeiter bzw. Auszubildende attraktiv? Das haben wir ja schon ein bisschen angeschnitten, das Thema. Sie haben ja schon über ein paar Goodies gesprochen. Erstmal die Grundfrage, denken Sie, Ihr Unternehmen ist für Auszubildende oder junge Arbeitnehmer attraktiv?

B: Ich glaube schon, weil wir eben keine Bandfabrik sind, sondern eben auch jeden Tag andere Sachen machen. Und schöne Sachen. Auf jeder Arbeit gibt es Sachen, die sind nicht so schön und auf jeder Arbeit gibt es auch Highlights. Der große Feind ist die Lautstärke in unserem Betrieb, wo eben auch Gehörschutz getragen werden muss, aber die Vielfältigkeit und die große Anzahl von Produkten, die wir in unterschiedlichsten Varianten, Farben und Formen fertigen, das kann einfach nicht langweilig sein. Also, für mich ist es nach über 35 Jahren Schlosserei immer noch interessant. Und es gibt immer noch Aufgaben, wo ich sage, okay, da müssen wir uns was ganz besonders einfallen lassen. Aus meiner Sicht ist das die Vielfältigkeit ein großer Faktor von dem. Weil, wenn ich jetzt in der Autowerkstatt arbeite, jeden Tag nur Reifen wechseln muss …

Das macht die Arbeit interessant, aber jetzt nochmal um auf das Unternehmen zu kommen, was das Unternehmen interessant macht. Welche Vorzüge haben Ihre Mitarbeiter bei Ihnen, die sie vielleicht in anderen Unternehmen nicht haben?

B: Wir sind sehr großzügig mit den Arbeitszeiten. Wir gestalten die flexibel. Wir arbeiten zum Beispiel jeden Tag eine Stunde länger, von Montag bis Freitag und haben

dafür am Freitagmittag Feierabend. Das wird von den Kollegen sehr gut angenommen. Und das verlängert auch das Wochenende, den Erholungsfaktor. Und die kommen einfach Montag frischer wieder. Auch wenn jemand in der Arbeitszeit zum Arzt muss, kann er selbstständig irgendwo eine Stunde dranhängen. Es entstehen ja auch Überstunden auf dem Bau. Das eben mal schnell was fertig gemacht werden muss, weil wir den nächsten Tag da nicht mehr hinfahren wollen. Wenn wir irgendwo in Heringsdorf oder weiter weg sind, dann entstehen ja auch Überstunden. Diese Überstunden werden in der Regel ausgezahlt, bei dem, der die nicht ausgezahlt haben möchte, der kann sie eben auch abbummeln. Also ist wahlweise.

I: Und veranstalten Sie auch gemeinsame Unternehmungen mit Ihren Mitarbeitern oder gibt es so etwas bei Ihnen im Betrieb?

B: Wir haben uns vorgenommen oder haben wir auch fast jedes Jahr gemacht, eine Art Betriebsausflug. Entweder sind wir alle mal zusammen angeln gefahren, Dorsch angeln, oder auch ein organisierter Ausflug nach Hamburg, mit Übernachtung, war schon dabei zum Firmenjubiläum. Jedes Jahr gibt es eine Weihnachtsfeier und wir haben auch Grillabende organisiert und ich finde, das schweißt so ein bisschen zusammen.

I: Werben Sie mit Ihren Vorzügen? Zum Beispiel auf Messen oder in Stellenanzeigen oder wenn Sie jetzt ein Bewerbungsgespräch führen oder mit potenziellen Arbeitnehmern sprechen, werben Sie dann mit Ihren Vorzügen oder haben Sie da gar keine Gelegenheit dazu bis jetzt gehabt?

B: Na doch. Bei Einstellungsgesprächen oder mit den zukünftigen Lehrlingen, wo die Endgespräche gemacht werden. Da werde ich ganz klar die Vorzüge unserer Firma hervorheben, weil wir ja auch ein relativ kleines Unternehmen sind und eine kleine Gruppe und der Zusammenhalt sehr groß ist und das finden die meisten eben klasse. Das ist eben für uns ein großer Vorteil.

I: Das wäre vielleicht auch ein immaterieller Vorzug, den Sie bieten können in Ihrer Firma. Dass Sie eben recht klein sind und dadurch ein sehr guter Zusammenhalt besteht.

B: Ja. Dass die Kollegen sich auch untereinander helfen und das ist schon viel wert.

I: Wie zufrieden schätzen Sie Ihre Mitarbeiter ein? Sie haben das schon so angedeutet, dass Sie denken, dass eigentlich fast alle sehr gerne zur Arbeit kommen. Das können Sie so nochmal unterstreichen?

B: Das kann ich. Dafür würde ich unterschreiben, sagen wir mal so. Weil, ich merke das ja an der Arbeit, wie die ausgeführt wird. Ob das jetzt schleppend geht oder schnell. Ich weiß ganz genau, wie lange man braucht, um bestimmte Sachen zu fertigen. Dazu habe ich das zu lange selbst gemacht. Kann dann eben auch einschätzen, ob der Kollege motiviert ist oder nicht.

Gibt es etwas, was Sie in dieser Hinsicht in der nächsten Zeit noch ändern möchten oder vielleicht noch oben draufsetzen möchten? Sie sind ja schon sehr zufrieden eigentlich mit Ihrer Arbeit und mit dem, was Sie zu bieten haben. Gibt es irgendetwas, was Sie planen für die nächste Zukunft in dieser Hinsicht, um das Unternehmen noch attraktiver zu machen?

B: Naja, das ist eben diese finanzielle Geschichte. Das wir eben den Mitarbeitern auch Löhne zahlen, wo sie nicht noch anschließend zum Arbeitsamt gehen müssen und sich jetzt für die Miete noch Geld holen müssen, weil das vorne und hinten nicht reicht.

I: Ist das derzeit so bei Ihnen?

B: Nein, bei uns ist es derzeit nicht so, aber es gibt Betriebe, wo das nicht so funktioniert. In den letzten Jahren hat man das oft gehört, dass sie sich da eine zusätzliche Unterstützung holen müssen. Das finde ich unmöglich, weil, wenn jemand arbeiten geht, muss er auch die täglichen Dinge des Lebens bezahlen können mit seiner Arbeit und das müssen wir steigern. Und ich habe auch das Gefühl, wenn die Leute mal eine Mark mehr verdienen, dass das auch Sinn macht, die beste Motivation ist ohnehin das Geld. Da braucht man nicht um den heißen Brei reden. Das ist einfach so. Das betriebliche Klima ist dabei sehr, sehr wichtig und der Zusammenhalt der Kollegen untereinander ist auch sehr wichtig. Das wird eben auch mit so kleinen Ausflügen und Grillabenden ein bisschen gefördert, habe ich das Gefühl.

I: Können Sie sich ansonsten noch vorstellen, was sich Jugendliche von einem Unternehmen wünschen, in dem sie anfangen zu arbeiten, was vielleicht wichtig ist für Jugendliche, um sich genau das Unternehmen rauszusuchen, außer dem, was wir jetzt schon besprochen haben? Wenn Ihnen nichts weiter dazu einfällt, ist das in Ordnung. Und es hat auch noch kein Jugendlicher irgendwelche Wünsche geäußert, der jetzt bei Ihnen im Vorstellungsgespräch war? Dass jemand gesagt hat, wenn die Berufsschule dichter wäre, würde ich bei Ihnen anfangen oder?

B: Zu dem Beispiel jetzt. Die Berufsschule ist relativ dicht, die ist 30 Kilometer von hier. Das ist alles machbar. Das ist jetzt so kein Knackpunkt, wo wir können, die müssen

nach Schwerin einmal die Woche. In Rostock ist ein Internat. Da können sie übernachten, für ein relativ kleines Geld, was dann auch für jeden bezahlbar ist.

I: Rostock ist aber 100 Kilometer ungefähr entfernt oder?

B: Ja, aber gut, die Anfahrt kann man mit dem Zug machen. Die meisten in dem Alter haben ja schon ein Auto.

I: Ja, nein, keine Frage. Herr L., wie sieht es mit der Nachfolge in Ihrem Unternehmen aus? Was passiert mit Ihrem Unternehmen, wenn Sie vorhaben, in den Ruhestand zu treten? Haben Sie sich mit dem Problem schon mal befasst?

B: Ja, habe ich mich schon befasst. Meine Option wäre, das Gebäude, samt Maschinen, an jemanden zu vermieten, der das gern machen möchte, weil ich aus eigener Erfahrung weiß, wenn ich das jetzt verkaufen will, muss der, der anfängt, einen Riesenberg Schulden aufnehmen und das ist in den meisten Fällen mit den Banken und Sparkassen oder was auch immer für Finanzierungsmöglichkeiten hier sind, nicht möglich. Deshalb würde ich versuchen, mein Unternehmen zu vermieten, hab aber noch ein paar Jahre Zeit. Deswegen bin ich jetzt noch nicht so 100 Prozent dahintergekommen.

I: Es gibt also noch keinen Anwärter auf Ihre Position, sozusagen, keinen persönlichen.

B: Nein.

I: Haben Sie vielleicht schon eine Idee, wer die Nachfolge antreten könnte, weil vermieten heißt ja, das ist ja nicht die Nachfolge. Vermieten heißt ja nur, dass Sie im Prinzip Unternehmer bleiben und nur die Räumlichkeiten vermieten oder würden Sie das Unternehmen dann in andere Hände übergeben? Wenn ja, in welche?

B: Ja, ich würde das Unternehmen in andere Hände übergeben, die fachlich dazu geeignet sind, die jetzt eine fachliche Qualifikation haben. Zum Beispiel einem Handwerksmeister oder einem Metallbaumeister oder wie auch immer. Wenn der jetzt komplett in die andere Richtung machen würde, würde ich vielleicht das Gebäude vermieten, also ich wäre da flexibel. Ist jetzt nicht zwingend, unbedingt, Metallbau weiterzumachen. Wie gesagt, kann man jetzt noch nicht sagen, was in 16/17 Jahren oder 15 Jahren passiert.

I: Steht also noch nicht auf Ihrer Agenda? Gut. Bei der Bearbeitung der Forschungsfrage hat sich herausgestellt, dass besonders die Region eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung junger Menschen spielt, ob sie die

Region verlassen oder bleiben. Was hat unsere Region jungen Leuten zu bieten? Wo sehen Sie in diesem Bereich unausgeschöpfte Potenziale? Können Sie erstmal grundlegend die Aussage bestätigen, dass die Region generell für die jungen Leute eine Rolle spielt zu gehen oder zu bleiben? Haben Sie da schon mal Erfahrungen gemacht oder was gehört dazu?

B: Naja. Ich bin selber hier groß geworden, habe selbst fünf Jahre außerhalb gearbeitet und bin eigentlich nur wieder zurückgekommen, weil ich selber hier groß geworden bin und weil meine Familie, meine Frau und mein erstes Kind und mein zweites Kind, mich einfach dazu bewogen haben, hier zu bleiben. Ich sag immer, wir dürfen da arbeite, wo andere Urlaub machen und das sollten wir nicht vergessen.

I: Welche vermeintlichen Mängel weist, Ihrer Meinung nach, unser Landkreis auf, um Jugendliche zu binden oder zurückzugewinnen? Also, welche Mängel gibt es hier im Landkreis, die Jugendliche vielleicht davon abhalten könnten, hier zu bleiben? Fällt Ihnen da was ein?

B: Für Jugendliche sind hier wenige Events, also, sag mal so, wenn ich jung bin, will ich feiern oder will ich irgendwo Spaß haben. Dazu gibt es hier sehr wenige Möglichkeiten, was auch die Jugendlichen dazu veranlasst, weite Wege zu irgendeiner Veranstaltung oder Disco zu fahren oder zu gehen, was auch immer kein Vorteil ist, weil dann mit dem Auto gefahren werden muss und dann kommt noch Alkohol ins Spiel. Das ist alles nicht so, zweifelsfrei so schön ist, für die Jugendlichen. Und in dieser Hinsicht müsste hier mehr getan werden für die Freizeitmöglichkeiten gerade von der Altersgruppe von 15-20 oder wie auch immer.

I: Äußern Ihre jungen Kollegen auch Sachverhalte zu diesem Thema? Also hören Sie von den jungen Leuten irgendwas, was ihnen hier gefällt oder was sie hier stört, in der Region? Von den jungen Kollegen jetzt?

B: So viel jetzt nicht.

I: Was wünschten Sie sich als Unternehmer von der Region zur Unterstützung bei der Fachkräftesicherung im Landkreis? Gibt es da irgendwas, was Sie sich wünschen, von der Politik zum Beispiel oder von den Schulen?

B: Ja, wie gesagt. Der Preisunterschied zum öffentlichen Dienst ist ein großes Manko und das eben die großen Betriebe mehr zahlen können, ist ein großes Manko und meine Vision wäre, wenn alle Lehrlinge das gleiche Geld kriegen würden. Dann hätten alle Betriebe die gleichen Möglichkeiten, Lehrlinge zu bekommen und keiner wäre von irgendwelchen finanziellen Geschichten abhängig. Das ist, sag mal so, eine ganz alte

Geschichte aus DDR-Zeiten. Wir haben alle 80 Mark im ersten Lehrjahr gekriegt, im zweiten 120. Es ist lächerlich, klar, aber es hat gereicht zu unserer Zeit. Wir sind trotzdem feiern gegangen und ins Kino und weiß ich was. Und haben trotzdem was unternommen und haben alle ein Fahrzeug gefahren, waren mobil. Ich sag mal so, warum soll der eine hier 1.000 kriegen, der andere kriegt 300? Wenn sich alle in der Mitte treffen und am Ende wäre das eine faire Angelegenheit. Dass die öffentlichen Dienste eben nicht mit Geld locken. Da gehen schon genug hin, da arbeiten schon genug, aber die müssen nicht nun noch mit finanziellen Mitteln angelockt werden. Das ist der große Nachteil. Und man darf nicht vergessen, bestimmt in unserer Region sind 70/80 Prozent der Arbeitsplätze im Handwerk zu finden und nicht in der Industrie. Gerade in unserer Region ist keine Industrie. Gibt es hier eine Fabrik, das ist die Zuckerfabrik. Da arbeiten, weiß ich, von 3.000 Arbeitnehmern vielleicht 150. Das eben die Vielzahl der Arbeitsplätze auch in kleinen Betrieben zu finden ist. Das muss irgendwie vielleicht auch mal ein bisschen unterstützt werden. In welcher Hinsicht auch immer, da bin ich jetzt zu …

I: … wenig informiert?

B: Ja.

I: Ja Herr L., dann bedanke ich mich für Ihre Offenheit und das nette Gespräch. Gibt es noch Fragen oder irgendwelche Informationen, die Sie zu dem Thema gern hinzufügen möchten, die Ihnen eingefallen sind, als Sie das Thema der Arbeit gehört haben und die wir jetzt nicht besprochen haben oder nach denen ich nicht gefragt habe?

B: Nein.

I: Gut. Dann vielen Dank und einen schönen Tag noch.

Anhang 2: Transkript Experteninterview mit dem Unternehmer H.

I: Herr H., Sie sind Firmeninhaber und leiten ein Unternehmen. In welchem Bereich arbeiten Sie mit Ihrem Unternehmen?

B: Wir arbeiten im Bereich Bauelemente, Montagen hauptsächlich und im Bereich Tischlerarbeiten, Herstellung von Möbeln und eigentlich, was der Tischler im ländlichen Bereich alles bauen kann, in diesem Bereich.

I: Wie lange sind Sie schon selbständig?

B: Seit 1990. Wir feiern dieses Jahr noch unser 30-jähriges Jubiläum.

I: Sehr schön. Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie?

B: Im Moment zehn.

I: Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft?

B: Reich ich gerne nach.

I: Das ist sehr schön. Darf ich nach Ihrem Alter fragen?

B: 55.

I: Herr H., wie ist es um die Fachkräfte in Ihrer Branche bestellt? Haben Sie den Eindruck, der Wirtschaftszweig, in dem Sie tätig sind, ist generell von einem Fachkräfteengpass betroffen?

B: Ja, auf jeden Fall. Wir haben massiv Fachkräftemangel. Gerade auch bei den jungen Leuten, weil es doch eine recht körperlich schwere Arbeit ist. Sie müssen sehr früh zur Arbeit, sie haben Arbeitsanfahrtswege. Also ehe sie abends auch wirklich wieder zu Hause sind, wird es manchmal recht spät, trotzdem das nicht unbedingt gleich wieder als Überstunden läuft. Das sind natürlich alles so Sachen, die junge Leute abwägen und sich dann eben auch für andere Berufszweige entscheiden, weil es da einfach einfacher ist.

I: Wie sieht es speziell in Ihrem Unternehmen mit dieser Problematik aus?

B: Wir haben das Glück gehabt, dass wir vor drei Jahren auch hier einen jungen Kollegen zurückgewinnen konnten, der auch mehrere Jahre nach Hamburg ausgewandert war, mit seiner Familie. Dann gab es aber dort Familiennachwuchs und dann haben die eben gemerkt, Mensch, ja so ohne Oma und Opa, in so einer großen Stadt in Hamburg, trotzdem sie beide sehr gut verdient haben. Hatten sich sogar in der Zeit dort ein Häuschen gekauft. Haben die Zelte dort aber wieder abgebrochen und er hat sich dann nach den fünf Jahren wieder bei uns beworben. Hatte sich für uns, ich sag mal, fachlich auch sehr gut weiterentwickelt, weil die Kollegen erst gesagt hatten, Mensch ja, der war ja vor fünf Jahren noch nicht so. Ja er war eben noch sehr

jung und hatte noch ein paar andere Sachen im Kopf. Aber wie gesagt, man entwickelt sich ja gerade in dem Alter denn doch recht schnell weiter, hat Familiensinn und hat sich jetzt auch hier im Nachbarort ein Häuschen gekauft. Und sind hier ansässig. Und da merkt man richtig, der will. Gibt jetzt sogar diese Gespräche, er will sogar gerne seinen Meister machen. Also sehr, sehr positiv sich entwickelt.

I: Und wie haben Sie zusammengefunden?

B: Er hat sich hier wieder beworben. Er hatte vor fünf Jahren mal, durchs Arbeitsamt vermittelt, hier ein Jahr gearbeitet und wie gesagt, weil er sich wohl doch recht wohl gefühlt hatte, hat er sich dann jetzt hier wieder beworben. Worüber wir uns natürlich gefreut haben.

I: Können Sie sonst von Erfahrungen sprechen, die Ihnen andere Unternehmer zukommen lassen haben, in der Hinsicht, Fachkräftedefizit?

B: Ja, also Defizit ist auf jeden Fall da. Und da aber überall eigentlich das schwierigere, junge Leute zurückzugewinnen, trotzdem jetzt im Moment habe ich jetzt in mehreren Bereichen, dass da Leute sagen, da kommen welche zurück. Aber die sind meistens dann auch schon, also das sind nicht so sehr junge Leute. Sind dann mehr Mitte/Ende dreißig, vierzig, sodass die mit Familie dann wieder in die alte Heimat zurückgehen.

I: Wie ist Ihr Empfinden, sind die Jugendlichen, die jetzt hier bei Ihnen anfangen zu arbeiten oder sich um eine Ausbildungsstelle bewerben, ausreichend informiert über die beruflichen Möglichkeiten, die hier bestehen?

B: Nein. Leider nicht. Also durch die schulische und auch berufsschulische Ausbildung ist meiner Meinung nach nicht praxisorientiert genug. Also die wissen manchmal gar nicht, sind erstaunt, was wir doch alles machen. Wie vielseitig dieser Beruf auch ist.

I: Informieren sich also auch selbst vorweg nicht.

B: Nein, die kommen. Manche sind dann sehr positiv eigentlich. Das ist aber sehr unterschiedlich. Manche Jugendliche sind dann auch mit dem, was sie hier leisten müssen, schon wieder überfordert. Also wir haben hier, wie gesagt, mittlerweile auch eine CNC-Fräsmaschine in der Werkstatt stehen. Wir setzen Brandschutztüren ein, wir setzen Garagentore mit Funkmotoren ein. Die müssen so einen Funkmotor programmieren. Dann hast du eben Leute, denen macht das richtig Spaß, die finden das toll und die mögen sowas. Und andere sagen, oh man nein, das ist mir schon wieder viel zu anspruchsvoll.

I: Ist also auch sehr vielseitig, die Arbeit bei Ihnen?

B: Ja, ja.

I: Was funktioniert vielleicht gut in der Zusammenarbeit Schule, Wirtschaft, Arbeitsagentur? Haben Sie da Erfahrungen und wo hapert Ihrer Meinung nach das?

B: Mit Schule und Arbeitsagentur die letzten Jahre wenig Kontakt. Wir bilden nicht selber aus. Daher jetzt wenig Kontakt zur Schule, zur Berufsschule jetzt auch nicht. Weil das ist auch unter den Berufskollegen mittlerweile sehr negative Äußerungen, Lehrlingsausbildung unheimlich schwierig geworden. Wenn man sie braucht, sind sie nicht da und so weiter. Also da gibt es sehr viele Diskussionen drüber. Oft ist es so, dass diejenigen sich hier selbst bewerben und wir dann versuchen, ein kleines Praktikum draus zu machen. Das wir dann sagen, eine Woche, vier, fünf Tage hier wirklich mal mit reinschnuppern, mit den Kollegen zwei/drei Tage rausfahren, dass sie überhaupt erstmal kennenlernen, was hier gemacht wird und dann kann man sich zusammensetzen und sagen, ja komm, wir probieren das mal oder viele sagen ja auch, nein Mensch, das habe ich mir ganz anders vorgestellt und sind dann schon wieder verschwunden oder kommen dann … Oft ist es so, dass sie schon nach dem zweiten oder dritten Praktikumstag nicht mehr kommen.

I: Ohne dann Feedback zu geben?

B: Ja. Dass sie das dann abbrechen und dann sagen, oh nein, das ist mir hier zu anstrengend.

I: Vor allem die Unternehmen selber müssen ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, heißt es. Gehen Sie mit dieser Ansicht mit? Und was unternehmen Sie, um den Bestand an Mitarbeitern bedarfsgerecht zu halten? Also, sehen Sie auch so, dass Sie selbst als Unternehmer sich um Ihre Fachkräfte kümmern müssen.

B: Natürlich, auf jeden Fall. Was sich sehr positiv für die Arbeitnehmer in den letzten Jahren ja entwickelt hat, ist natürlich der Stundenlohn-Verrechnungssatz, den wir jährlich angehoben haben, um unsere guten Fachkräfte halten zu können. Da müssen wir ihnen natürlich auch was bieten. Und die Arbeitsbedingungen auch versuchen, besser zu gestalten. Möglichst keine Überstunden. Wir haben alle Familie zu Hause. Die haben alle auch ein Häuschen und so weiter, haben auch ihr tun, sodass man wirklich auch arbeitsablauftechnisch das auch so gestaltet, dass es dazu nicht kommt. Ist nicht immer möglich, aber sollte man natürlich. Und das haben wir aber massiv verändert. Wenn ich so überlege, die ersten Jahre nach der Wende, da war das ja an der Regel, viele Überstunden, sonnabends wurde gearbeitet, so das machen wir nicht

mehr. Also das unterbinden wir dann möglichst. Wie gesagt und auch vom Verdienst her, haben wir in den letzten Jahren, glaub ich, gegenüber den alten Bundesländern, wir sind noch lange nicht da, aber wir haben schon ganz gut angeschlossen:

I: Und Sie versuchen, es zu unterbinden mit den Überstunden, um Ihr Unternehmen auch attraktiver für die Belegschaft zu machen oder weil Sie es einfach auch können?

B: Nein, dass die Kollegen wissen möglichst, sie haben pünktlich Feierabend. Sie können sich eben auf ihre Familie konzentrieren oder auf ihr Eigenheim und ihre Freizeit und ihre Hobbys. Dass man da eben auch eine gute Lebensqualität hat.

I: Sie haben schon gesagt, Sie bilden nicht aus. Können Sie mir sagen, warum Sie sich dazu entschieden haben, nicht auszubilden?

B: Ich selbst führe jetzt zwar ein Unternehmen, was die Genehmigung hat, das tischlerische Handwerk zu führen. Das habe ich über die Handwerkskammer beantragt und durch die Langjährigkeit des Führens des Unternehmens wurde mir dann diese Befähigung zugesprochen. Habe aber selber keinen Meister. Müsste jetzt nochmal so einen Lehrgang machen, um ausbilden zu können. Das schieb ich aber aus zeitlichen Gründen vor mir her immer.

I: Aber es steht noch auf der Agenda? Oder nicht mehr wirklich?

B: Eigentlich nicht.

I: Wenn Sie Bewerber auswählen, gibt es da irgendwelche Sachen, wonach Sie gucken, also, was müsste der mitbringen, damit Sie sich für ihn entscheiden würden?

B: Was für mich eigentlich wichtig ist, ist natürlich ein gewisses Auftreten desjenigen. Höflichkeit, weil wir ja ganz viel auch bei Privatkunden zu Hause arbeiten. Dass dann auch da keine Beschwerden kommen. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, da bist du ja dann eigentlich schon froh, wenn du so jemanden findest. Wo ich mich auch drauf verlassen kann, erfährt mit den anderen Kollegen raus und die müssen hier nicht morgens warten, weil der dann zu spät kommt usw., diese Kleinigkeiten. Und natürlich, handwerkliches Geschick und alles andere lässt sich ja mehr oder weniger dann doch auch erlernen. Wenn dann der Wille da ist und wie gesagt, ein gewisses handwerkliches Geschick da ist. Wir verbringen ja hier keine Wunder. Das kann man dann alles sich dazu aneignen.

I: Sind Sie mit der Anzahl der Bewerber zufrieden oder haben Sie da schon mal einen Rückgang verzeichnet, hatten früher mehr Bewerbungen?

B: Ja.

I: Das ist schon zu merken?

B: Auf jeden Fall. Eigentlich ist es jetzt so. Ich sag mal, vor zehn Jahren war es noch so, da konnten sich die Betriebe die Bewerberaussuchen, jetzt ist es ja genau umgekehrt. Die Arbeitnehmer können eigentlich ein bisschen mehr, na ich will nicht sagen pokern, aber sie können sich schon, sie gucken sich schon die Betriebe an und werden wahrscheinlich auf solche Sachen achten, wie geht´s mir da, wie sind die sozialen Umfelder, habe ich da vielleicht auch einen vernünftigen Waschraum, wie sind die Bedingungen, wo gehe ich da hin.

I: Und da stellt an sich als Unternehmer schon drauf ein inzwischen?

B: Muss man was für tun.

I: Beschäftigen Sie regelmäßig Praktikanten? Haben Sie schon gesagt, ja im Vorfeld oder im Zusammenhanf mit einer Bewerbung. Gibt´s auch Ferienarbeit bei Ihnen?

B: Ja. Ist aber auch sehr rückläufig, muss ich mal so sagen. Also hatten wir auch vor Jahren auf jeden Fall mehr Interesse an Jugendlichen, die dann eigentlich das ja auch gemacht haben, um vielleicht mal in den Beruf reinzuschnuppern. Da ist es so recht ruhig.

I: An Ausbildungsmessen brauchen Sie ja nicht teilnehmen. An Jobmessen, nehmen Sie da teil.

B: Nein.

I: Müssen Sie Leute rekrutieren oder sind Sie nicht darauf angewiesen. Also, Sie suchen jetzt im Moment nicht aktiv nach Personal?

B: Nein. Man würde jetzt wahrscheinlich, wenn sich einer vorstellt und man sagt, das passt vom Umfeld und von der Leistung oder fachlichen Ausbildung, die er vorweisen kann. Da würde man bestimmt gucken, ob man den noch mit in die Gruppe mit aufnimmt. Weil, ja, dann vielleicht ein halbes Jahr später sucht man wieder einen und dann ist keiner da. Also, da muss man natürlich immer ein bisschen gucken.

I: Ihr Unternehmen liegt ja im äußerst ländlichen Bereich, also Sie liegen ja etwas entfernt von Anklam, auf einem Dorf. Wie sieht es da aus mit der Mobilität? Wie kommen die Mitarbeiter ran oder die jungen Mitarbeiter gerade? Wenn Sie jetzt jemanden haben, der noch kein Auto fährt selbst, ist ganz schwierig?

B: Ohne Fahrerlaubnis eigentlich fast nicht möglich, leider. Das ist natürlich für viele Betriebe im ländlichen Bereich ein Problem. Also Jugendliche ohne Fahrerlaubnis

haben eigentlich, ich will nicht sagen, keine Chance, aber wie soll das denn funktionieren? Die müssten sich ja irgendwie von jemandem morgens und abends hin- und herfahren lassen. Also …

I: Also mit dem öffentlichen Nahverkehr sind Sie nicht erreichbar?

B: Nein. Also nicht zu diesen Zeiten. Leider nicht.

I: Was fällt Ihnen sonst noch ein, was Sie selber aktiv unternehmen, um Ihre Mitarbeiter zu halten? Also es geht ja auch immer darum, dass sie vielleicht mal abgeworben werden von anderen Unternehmen. Wie bemühen Sie sich, Ihre Kollegen zufriedenzustellen?

B: Haben wir ja schon erwähnt. Ein sehr gutes Klima untereinander. Dass man das versucht hinzukriegen. Ich sag mal, das Arbeiten muss miteinander bisschen Spaß machen. Und wenn wir das nicht hinkriegen und ich da den ganzen Tag mit dem Stock hinter den Kollegen stehen müsste, das funktioniert nicht. Also die müssen schon ein bisschen Freude bei der Arbeit haben. Und das ist auch immer, wo ich Augenmerk drauf nehme, wenn jetzt hier jemand ein Praktikum macht, dass er weiß, er muss hier nicht mit mir zusammenarbeiten, sondern er soll die Kollegen kennenlernen. Jeder hat so ein bisschen seine Spezialisierungsrichtung. Es sind natürlich alles Charaktere auch. Es sind alles Menschen. Aber wie gesagt, sie müssen miteinander klarkommen und das ist, glaub ich, das wichtigste. Denn, wenn das keinen Spaß macht miteinander, dann bringt man auch keine Leistung.

I: Wenn Sie jetzt an andere Unternehmen denken, Sie kommen ja sicherlich auch viel rum und haben viele Gespräche mit anderen Unternehmern, was könnte generell vielleicht anders gemacht werden, um gerade die jungen Leute hier im Raum zu halten, von den Unternehmern aus?

B: Tja, das ist gar nicht so einfach, glaub ich. Also wie gesagt, es sind natürlich schon diese Rahmenbedingungen. Junge Leute wollen dann natürlich auch ihren Hobbys nachgehen und Freizeit haben. Haben wir natürlich hier im ländlichen oder überhaupt hier im regionalen Bereich schon ein bisschen einen Nachteil. In den Großstädten gibt´s natürlich ganz andere Möglichkeiten. Wie zum Beispiel, da kann ich wahrscheinlich mit der S-Bahn zur Arbeit fahren und hab dann, wenn ich Feierabend habe, ganz andere Möglichkeiten als hier. Da hinken wir hinterher und das ist schwer.

I: Fühlen Sie sich als Unternehmer manchmal mit dem Problem Fachkräftesicherung allein gelassen oder kommen Sie ganz gut damit zurecht?

B: Eigentlich komm ich damit ganz gut zurecht. Ja.

I: Wenn Sie junge Leute oder neue Arbeitnehmer einstellen, wie ist der Ablauf? Kann man dazu was sagen? Wie nehmen die erstmal Kontakt zu Ihnen auf? Wahrscheinlich durch eine Bewerbung, aktiv?

B: Genau.

I: Und die ersten Tage, werden die gleich mit in den Arbeitsablauf integriert.

B: Ja. Also dann gibt's erstmal auf jeden Fall ein Vorgespräch, dass derjenige sich kurz vorstellt, seinen bis jetzt betrieblichen oder beruflichen Werdegang, Ausbildung usw. Das ist für mich aber nicht das hundertprozentige, was jetzt binden ist. Sondern für mich ist es wirklich die fachliche Kompetenz oder wie ist seine praktische Arbeit. Klar, ein Zeugnis ist natürlich schon irgendwo aussagekräftig, aber für mich ist dann eben immer wichtig, wie arbeitet er und deshalb auch immer wieder dieses Praktikum. Wo man sagt, okay, ich kann mir das einräumen. Du kannst hier vier, fünf Tage mal reinschnuppern in den Betrieb und danach setzt man sich wieder zusammen. Ich unterhalte mich mit meinen Kollegen, wie sie ihn fachlich einschätzen. Guck mir das natürlich selber auch an und dann kann er auch sagen, ja, mir gefällt´s hier. Könnte ich mir vorstellen, hier mal Probearbeit zu machen und dann macht man das miteinander. Das auf blauen Dunst jetzt, nur anhand eines Zeugnisses, habe ich jetzt auch hier und da mal gemacht, aber dann meistens doch bisschen… Wie gesagt, weil die Vorstellung desjenigen, was hier an Arbeiten ansteht, oft nicht gegeben ist.

I: Wie verhalten sich Ihre eingesessenen Kollegen den Neuen gegenüber?

B: Unterschiedlich. Ja, auch, natürlich …

I: Auch schwierig?

B: Ja. Manche sind dann auch, die mögen dann natürlich auch schon lieber ältere Kollegen, die ein bisschen mehr Berufserfahrung haben. Aber ich sag, so langsam müssen wir auch mal gucken, den Betrieb vom Altersdurchschnitt … Wir brauchen junge Kollegen. Wir wollen natürlich auch junge Kollegen finden und auch die Älteren müssen da ein bisschen kompromissbereit sein. Und das fällt ihnen aber manchmal doch recht schwer.

I: Ist ja mit Arbeit verbunden, ein bisschen?

B: Jaja.

I: Über die Attraktivität Ihres Unternehmens haben wir schon ein bisschen gesprochen. Ich möchte da trotzdem nochmal ein bisschen näher darauf eingehen, weil manchmal sieht man selbst als Unternehmer gar nicht so, wo die

Attraktivitätsmerkmale noch so liegen. Also Sie denken schon, dass Ihr Unternehmen für Mitarbeiter attraktiv ist?

B: Ja.

I: Können Sie festmachen, woran?

B: Also, wo ich ganz doll stolz drauf bin ist, dass der Stamm der Mitarbeiter, die hier arbeiten, ich glaube, der eine Kollege 28 Jahre, 25 Jahre ... Darauf basiert natürlich, ich will nicht schon bald sagen, dass es ein freundschaftliches Verhältnis ist, aber wir arbeiten schon so viele Jahre so gut zusammen, mit Höhen und Tiefen. Natürlich muss man auch mal mit der Faust auf den Tisch hauen und einiges geraderücken, aber da hat sich schon ein Vertrauensverhältnis aufgebaut, wo man sehr, sehr gut miteinander arbeiten kann. Und da kann man, glaub ich dann, von beiden Seiten her stolz sein.

I: Das klingt richtig gut. Sie haben sicherlich auch noch andere Attraktivitätsmerkmale. Zum Beispiel werden Sie vielleicht Veranstaltungen gemeinsam unternehmen oder Weihnachtsfeiern?

B: Machen wir. Auf jeden Fall. Ich sag mal, das geht natürlich bei Kleinigkeiten auch los, dass die Kollegen wissen, wenn sie mal einen Lkw brauchen, wenn sie mal einen Pkw-Anhänger brauchen oder mal eine Maschine, dass man sagt, okay, komm, du darfst dir die Maschine mal ausborgen für ein Wochenende usw. Das Miteinander, das Geben und Nehmen. Genauso wüsste ich genau, wenn hier abends um zehn ein Lkw steht mit einer großen Lieferung, die entladen werden muss, weil es zeitlich nicht anders ging, und ich würde die Kollegen anrufen, dann würden die auch alle kommen und hier helfen. Das ist eigentlich das Miteinander.

I: Das ist ja auch ein guter Nachweis dafür, dass es stimmt in der Firma. Sie schätzen Ihre Mitarbeiter also auch sehr zufrieden ein?

B: Ja.

I: Gibt es etwas, was Sie in nächster Zeit vielleicht noch ändern möchten, was Sie vielleicht noch anders machen wollen oder vertiefen?

B: Wäre schon schön, wenn sich das gemeinsam, also wirtschaftlich weiterhin positiv entwickelt. Dass wir, klar, im Lohnniveau weiter dem Westniveau anpassen können. Das ist natürlich schon mit der wichtigste Punkt. Denn sie arbeiten hier nicht nur, weil es ihnen hier so viel Spaß macht, sondern, um Geld zu verdienen. Das ist so. Und das ist schon mit der wichtigste Punkt, denn das ist ja wahrscheinlich auch gerade der Punkt, warum so viele junge Leute noch nicht wieder hier sind, weil eben die

Verdienstmöglichkeiten in den alten Bundesländern eben nun mal immer noch höher sind, als hier regional. Das ist der Punkt.

I: Äußern Ihre Mitarbeiter auch Wünsche, die Sie Ihnen gegenüber haben, offen?

B: Doch.

I: Nochmal ein ganz anderes Thema. Und zwar, haben Sie sich schon mal mit der Nachfolge in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Das ist jetzt sehr persönlich und sehr direkt, aber das passt so ein bisschen zum Thema, weil es ja darum auch geht, um Alter und Jugend. Was mit Ihrem Unternehmen passiert, wenn Sie vorhaben, in den Ruhestand zu treten? Haben Sie sich mit dem Problem schon befasst?

B: Hm.

I: Haben Sie? Und gibt es bereits Anwärter auf diese Position oder eine Idee von Ihnen, wie das weitergehen soll, wenn Sie darüber sprechen mögen?

B: Also, wir sind jetzt gerade in den Vorstufen, mal so ein Gespräch zu führen. Das betrifft sogar den jungen Mann, über den wir ganz zum Anfang gesprochen haben. Das war eigentlich recht niedlich. Der kam vor eins, zwei Monaten auf mich zu und erzählte mir, ja, er hätte dort im Ort auch ein älteres Ehepaar, die eine Pension mit einer Gaststätte, da suchen die eine Nachfolge und wären auf ihn und seine Frau zugekommen und hätten ihm das angeboten. Und da hat er dann aber gesagt, Mensch, also fachlich, das ist ja nun eine ganz andere Welt. Und das kann er sich nicht vorstellen. Und durch diese Geschichte sind sie aber an so einen Berater geraten, der so Betriebsnachfolge organisiert. Naja und dann habe ich ihm bloß angeboten, man muss ja dann auch ein bisschen weiter … Wenn man dann merkt, so ein junger Bursche, der … Also, er würde auch gerne seinen Meister machen usw. Und nun haben wir uns fest vorgenommen, dass wir uns die nächsten vierzehn Tage mal zusammensetzen mit unseren Frauen und mal offen darüber reden, was wir uns, was wir vielleicht für Möglichkeiten sehen, was ich für betriebliche Möglichkeiten habe oder sehen würde, ihn vielleicht bei dem Meisterlehrgang zu unterstützen. Und wie man da vielleicht gemeinsam so eine Kiste draus schnürt, ja, vielleicht in diese Richtung, Betriebsnachfolge. Ich habe zwar selber drei Söhne, aber keiner hat Interesse, den Betrieb zu übernehmen und ich sag mal, zehn Jahre ist ja nicht … Und wenn man das natürlich langfristig jetzt planen kann, vielleicht ja gar nicht so schlecht.

I: Darf ich nochmal auf Ihre drei Söhne eingehen? Wo sind die so gelandet? Sind die hier im Landkreis verankert?

B: Einer ist in Greifswald, der ist Versicherungsfachmann. Der andere arbeitet hier auf 450-Euro-Basis hier im Unternehmen im Moment noch und fängt im November sein Studium in Rostock an. Und der Älteste ist Forstwirt, mittlerweile hat er die Ausbildung zum Förster beendet, und ist aber in den alten Bundesländern und macht jetzt erstmal seine zwei Anwärterjahre, wo er da erstmal festsetzt. Und will dann aber hier auch wieder in die Region und versuchen hier oben wieder Arbeit zu finden.

I: Bei der Bearbeitung der Forschungsfrage hat sich herausgestellt, dass besonders die Region eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung junger Menschen spielt, ob sie die Region verlassen oder bleiben. Was hat unsere Region jungen Leuten zu bieten? Wo sehen Sie in diesem Bereich unausgeschöpfte Potenziale? Also können Sie das bestätigen, auch als Vater, dass die Region eine große Rolle spielt für die Jugendlichen?

B: Also ich finde das ganz unterschiedlich. Es gibt natürlich auch wieder Jugendliche, die kommen ja gerade deshalb. Weil hier so schöne Natur, so ruhig ist. Kommen wieder hier her, weil sie das mögen und andere sagen, ja, nein, Party ohne Ende oder irgendwelche Sportarten, die sie hier nicht ausführen können. Die sind deshalb noch nicht wieder hier oder sind deshalb weggegangen, weil ihnen das hier eben gefehlt hat. Das kann man, glaub ich, nicht so pauschal sagen. Also, da sind die Menschen doch sehr unterschiedlich. Trotzdem, bei meinen dreien ist es eigentlich so, dass sie, glaub ich, doch Ambitionen haben, auch der Förster, also er will auf jeden Fall auch wieder in seine Heimatregion zurück und die anderen beiden wollen auf jeden Fall hierbleiben. Die wollen nicht weg.

I: Hat man da auch Einfluss als Eltern vielleichtdarauf, wie die Kinder sich entscheiden oder meinen Sie, der Einfluss der Eltern ist relativ gering?

B: Na doch. Ich glaub schon.

I: Als Mängel im Landkreis, haben Sie schon gesagt, einmal die Bezahlung, also die Mängel der Region, dann die Anfahrtswege und die Möglichkeiten, sich zu unterhalten in seiner Freizeit sind schwierig. Fallen Ihnen sonst noch andre Mängel zur Region ein?

B: Wir hatten ja das Thema vorhin. Wenn jemand keine Fahrerlaubnis hat, wie kommt er, es geht ja nicht nur darum, wie kommt er zur Arbeit, sondern es geht ja darum, Freizeitaktivitäten auszuüben. Also das ist eben, wissen wir ja, wenn der Bus nur noch halbvoll ist oder viertel oder nicht mal das, dann ist es eben nicht gegeben, dass er hier dreimal am Tag hier langfahren kann. Also die Wirtschaftlichkeit, das ist natürlich

schwierig. Aber, ich weiß nicht, eine richtige Idee habe ich da auch nicht, wie man das regional … Das kann nur besser werden, wenn es eben solchen Betrieben wie uns, wenn es da gut geht und vielleicht anderen und sich vielleicht mehr Betriebe wieder ansiedeln, dass das Rad dann wieder ein bisschen runder läuft. Eigentlich sehen wir das ja in Anklam relativ positiv. Wie sich das eigentlich so entwickelt in den letzten Jahren. Davon profitieren wir, als kleiner Betrieb aus dem ländlichen Bereich, ja auch. Sehr sogar.

I: Gibt es sonst noch was, was Sie sich von der Region wünschten zur Unterstützung Ihrer Arbeit oder zur Unterstützung der Fachkräftesicherung, was wir noch nicht genannt haben?

B: Nein.

I: Gibt es sonst noch etwas, was Sie gerne verändern würden oder was sich verändern könnte im Landkreis, um jungen Menschen das einfacher zu machen, hier zu bleiben? Also Arbeit scheint es ja im Moment genug zu geben, haben wir gesagt?

B: Ja, an Arbeit mangelt es nicht. Es mangelt an Fachkräften. Attraktivität, also wie gesagt, es ist von den Jugendlichen sehr unterschiedlich. Also man hört sehr oft, sie fühlen sich hier sehr, sehr wohl in der Region, genießen das mit der Natur, natürlich die Ostsee und so weiter. Das ist für viele sehr positiv. Eigentlich fällt mir da nichts weiter zu ein.

I: Ja. Gibt es ansonsten noch irgendwas zu diesem Thema „Jugend im Fokus“, was Sie vielleicht gedacht haben, was man noch hätte ansprechen können, was ich jetzt nicht erfragt habe?

B: Eigentlich nicht.

I: Dann danke ich Ihnen für das Gespräch und wünsche noch einen schönen Tag.

Anhang 3: Transkript Experteninterview mit dem Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit

I: Herr J, Sie sind Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit. Welche Position bekleiden Sie genau?

B: Ich bin Teamleiter Arbeitgeberservice, in der Arbeitsagentur in Greifswald und dort haben wir drei Arbeitsgeberservice-Teams und ich leite das mittige, so möchte ich das mal ausdrücken. Also das, was sich auf der Insel Usedom, über Wolgast bis Jarmen erstreckt und dann südlich bis Anklam. Und weil ich daneben auch noch der EURIS-Koordinator bin, EURIS steht für European Employment Services und bedeutet die internationale, also die europaweite Arbeitsvermittlung, die machen wir hier in der Region natürlich dann mit unserer polnischen Nachbarregion, also regional grenzübergreifend sitz ich in Pasewalk. Da rufen Sie auch immer hin an, nach Pasewalk, weil das sich von Pasewalk aus am besten macht. Also wenn´s nach Polen oder von Polen geht, dann auch noch Pasewalk.

I: Wie lange arbeiten Sie schon bei der Agentur, kann ich das so fragen?

B: Können Sie so fragen, seit 1992. Also eine gefühlte Ewigkeit. Im Arbeitgeberservice seit 2013. Davor hatte ich ein klassisches normales Arbeitsvermittlungs-Team und zwar das in Uecker-Randow. Davor, bis 2004, habe ich Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe bewilligt. Also in der Agentur ein paar Themen schon, aber es war immer wieder die Arbeitsagentur.

I: Also Sie sind ein echter Experte!

B: Ich gebe mir Mühe.

I: Kann ich nochmal fragen, was die Hauptthemen Ihrer Arbeit im Moment sind? Also Sie haben gesagt, Sie machen die europäische Geschichte?

B: Genau. Also wobei europäisch ganz schön hoch klingt, also wir machen eher die polnische Grenzregion oder Metropolregion Stettin. Und ansonsten Arbeitgeberservice von der Insel, von Wolgast, bis Anklam. Und Arbeitgeberservice heißt ja dann die Stellenbetreuung, die Arbeitgeberbetreuung, diese Geschichten und ab und an auch mal direkt einen arbeitslosen Menschen oder einen Arbeitssuchenden, einen der auch in Beschäftigung ist, direkt zu einem anderen Unternehmen zu vermitteln. Qualifizierung spielt auch eine Rolle, für Beschäftigte. Neu in der Arbeitsagentur. Sonst haben wir ja qualifiziert immer arbeitslose Menschen oder von Arbeitslosigkeit

Bedrohte. Relativ neu ist, dass wir auch Beschäftigte qualifizieren. Das machen wir dann auch im Arbeitgeberservice.

I: Und das trifft eigentlich schon meine erste Frage. Und zwar, wir sprechen ja in Deutschland von einem Fachkräftedefizit, gar nicht mal von einem Mangel, aber von einem Defizit. Und meine Frage ist eigentlich, inwieweit unser Landkreis davon betroffen ist, von diesem Fachkräftedefizit und woran Sie das erkennen oder festmachen können und ob Sie vielleicht auch sagen können, welche Bereiche das vielleicht speziell betrifft.

B: Klar. Es ist ja für unserer Region immer erstaunlich, dass wir auch zu denen gehören, die Fachkräftedefizite haben. Ab und an grenzt es schon an Mangel. Dieser Mangel ist aber in der Wissenschaft noch nicht vollständig und richtig definiert, deswegen bin ich auch mit diesem Wort immer vorsichtig. Wenn Sie das später nochmal eruieren wollen, dann gebe ich Ihnen den Hinweis, in den Arbeitsmarktmonitor zu schauen. Den finden Sie über Google. Da gibt es auch den Punkt, wo Fachkräftemangel besteht und zwar nach Branchen. Da finden Sie alle haarklein dargelegt und da ist es mit dem Fachkräftemangel so etwa dargestellt: drei offene Stellen pro einen arbeitslosen Menschen. So ist das bei uns. Das ist unsere interne Definition dafür, begleitet natürlich von Umständen. Wenn das nur eine Firma ist, dann ist es kein Fachkräftemangel, sondern es müssten schon mehrere Firmen in der Region sein. Und alle müssten diese Sorgen haben, damit man von Mangel sprechen kann. Und daneben dann auch die Vakanz, das ist die Dauer, ab wann eine Stelle gemeldet ist, bis dahin, wo wir sie besetzt bekommen haben. Diese Zwischenzeit nennen wir Vakanz einer Stelle. Und wenn die lang ist und immer länger wird mit den Monaten und Jahren, dann sehen wir da auch schon einen Mangel an der Stelle. Es gibt natürlich in anderen Bundesländern wesentlich mehr. Wir haben aber Fachkräftedefizite definitiv im Gesundheitsbereich. Alles, von den Krankenhäusern angefangen, mit dem Pflegepersonal, über die Ärzte spreche ich jetzt mal nicht, aber diese gelten dann auch. Wir haben aber auch in den Pflegediensten, draußen vor Ort überall die Probleme. Sehen Sie ja in der Zeitung immer, die Stellenanzeigen. Wir haben Defizite, wenn es um die Dienstleistungsberufe geht, also Callcenter ist ein Stichwort an der Stelle. Wir haben Defizite, wenn es um erzieherische, pädagogische Berufe geht. Wir haben bei uns in der Region, durch die Insel Usedom, auch im Hotellerie- und Gastronomiebereich Defizite. Und wir haben in etwas niedrigerem Umfang, aber dennoch durchaus beginnend in allem, was irgendwie in Richtung

Handwerk geht, Defizite. Es ist ganz egal, ob wir da jetzt über die Elektrobranche reden, über den Tischler reden oder was auch immer, da haben wir überall Defizite. Grundsätzlich kann man sagen, je höher die Spezialisierung ist, also ab Facharbeiter aufwärts, haben wir immer Probleme, in jeder Branche. Bei Helfern eher nicht.

I: Also trifft´s auch den akademischen Bereich? Weil, das wäre auch noch so eine Teilfrage.

B: Bei den Akademikern geht es vor allen Dingen darum, weil wir hier vor Ort kaum Betrieb haben, die welche brauchen, im Vergleich jetzt zu anderen Regionen. Und wenn wir kaum Firmen haben, die welche brauchen, dann haben wir natürlich auch keine Akademiker hier wohnen. Und wenn hier keiner wohnt und dann eine Firma kommt und sucht, haben wir gleich ein Problem.

I: Dann sieht es schlecht aus, das ist nachvollziehbar. Die nächste Frage, weiß ich gar nicht, ob Sie die so gut beantworten können, weil, die Frage besteht darin, ob Sie Umgang mit jungen Menschen haben, in Ihrem Arbeitsbereich? Also ob Sie Kontakt mit jungen Menschen haben, die einen Beruf suchen, in welcher Form auch immer schriftlich, persönlich, in Berufsberatungsgesprächen oder in irgendeiner Form? Haben Sie Kontakt oder Ihre Kollegen, Ihre Mitarbeiter?

B: Ja. Wenn Sie noch ergänzen: Oder Ihre Kollegen, dann kann ich auf jeden Fall ja sagen, denn wir haben hier die Berufsberatung bei uns im Hause. Aber ich will gar nicht so weit greifen, bis zur Berufsberatung. Wir haben im Arbeitgeberservice auch immer den Kontakt, denn ich hatte ja vorhin gesagt gehabt, wir versuchen auch Beschäftigte zu vermitteln und genauso versuchen wir auch tatsächlich junge Leute oder Schulabgänger oder die schon aus der Schule raus sind und eine Ausbildung suchen, die vermitteln wir auch. Wir haben tatsächlich im Team eine Kollegin, einen Kollegen, die sich explizit um die Ausbildungsstellenbesetzung kümmern. Also die sind wirklich für dieses Thema speziell im Arbeitgeberservice bei mir im Team eingestellt. Insofern, definitiv ja. Und natürlich haben wir auch noch eigene Mitarbeiter, das kommt ja da natürlich auch zu. Und wir suchen auch selber für uns Nachwuchs und da sind wir da natürlich auch mit involviert.

I: Das betrifft dann vor allen Dingen Zehntklässler und Zwölftlklässler oder eben das Jahr davor, Neuntklässler und Elftklässler, die dann einen entsprechenden Beruf für sich suchen?

B: Ja. Wir machen allerdings auch Messebetreuung und bauen Messen auf und wenn Sie an die AJA denken, da geht es dann ab Klasse sieben beispielweise schon los. Die AJA in Anklam, die Ausbildungsmesse. Also nicht nur in der Abgangs- und vor Abgangsklasse, sondern es geht noch tiefer.

I: Und kommen die jungen Leute mit eigenen Interessen und fragen oder kommen die eher, um sich allgemein zu informieren oder um einfach mal zu hören, was so angeboten wird. Spürt man da eine Tendenz?

B: Ja, na klar. Also, das ist alles beides. Das beginnt aber schon damit, dass wir gar nicht darauf warten, dass jemand kommt, sondern, dass wir proaktiv in den Schulen sind. Da sind tatsächlich unsere Berufsberater auch in einem eigenständigen Büro und bieten dort die Elternsprechstunden an, die Schulsprechstunden und machen auch vor den Klassen allgemeine Informationen über den Arbeitsmarkt. Insofern haben sie da eine große Bandbreite an Informationen, was sie so rüberbringen, den jungen Leuten, was es gibt und was es in der Region gibt. Wer sich dann weitergehend interessiert, der kommt dann zu uns. Also das ist ein Angebot, das ist nicht zwangsweise und nicht verpflichtend, sondern sich bei der Arbeitsagentur danach zu melden, weil man eine Ausbildung sucht, ist völlig freiwillig und führt zu keinen Sanktionen, wenn man das nicht macht. Insofern haben wir, wenn es irgendwann um Statistik geht, auch immer nicht voll den Überblick über alle, die was suchen, weil wir uns dann auf die konzentrieren, die sich bei uns melden und mit uns gemeinsam was suchen wollen. Und dann gibt es ja richtig intensive Beratungsgespräche. Wofür besteht die Eignung? Worin besteht die Neigung? In welche Berufsbilder geht es. Wir haben ganz viele Berufswahltests. Wir haben das auch für Eltern, denn die sind nach wie vor, nach wie vor ein ganz, ganz wichtiger, ich glaube der wichtigste Part und leider Gottes nach wie vor immer noch im hohen Maße nicht auf den modernen Arbeitsmarkt eingerichtet in der Region.

I: Das habe ich auch so rausgelesen, dass die Eltern schwer überfordert sind mit Informationsbereitstellung, was die neuen Berufe auch angeht. Dass eben immer wieder neue Berufe entstehen und neue Berufsbilder und die Eltern eben, wie Sie sagen, nur ihre Sachen kennen, die sie bisher gemacht haben oder wo sie sich bewegt haben und dann ist die Beratung eben entsprechend schwierig.

B: Ja, es ist auch definitiv so, das sehe ich selbst in der eigenen Familie, denn wir sind auch in der Familie mit mehreren Nachwüchslern jetzt in diesem Alter, wo´s um Berufswahl geht. Das ist definitiv so. Es gibt ja nichts an Angeboten, was es nicht gibt.

Da gebe ich Ihnen recht. Und die Kammern gehen in die Schulen und die Unternehmen ärgern sich immer, wenn sie den Zugang nicht bekommen. Die Schulen stehen nämlich immer da und sagen, nein, also Moment, wir müssen auch noch Unterricht machen. Insofern haben Sie auch völlig recht, Unternehmen versuchen vielfach an die Schulen zu kommen. Und wenn dann junge Leute eine Ausbildungsrichtung für sich gefunden haben, dann ist es immer noch nicht sicher, dass nicht die Eltern zu Hause sitzen und sagen, nö, also da nun überhaupt gar nicht. Das haben wir nämlich dann auch noch oft. Dass selbst, wenn die Entscheidung gefallen ist im Kopf der Jugendlichen, die Elternhäuser dann sagen, nein, da machen wir aber nicht mit. Denn wir wissen das und versuchen das mit diversen Berufswahltests, allgemeinere, oberflächlichere und spezialisiertere oder detailliertere, wettzumachen, so ein bisschen, Weil wir auch nicht sagen können, hört nicht auf alle anderen, hört nur auf uns, geht ja auch nicht. Von daher fügen wir dann auch nur Bausteine hinzu und schlimmstenfalls komplettieren wir das Chaos. So versuchen wir dann mindestens mit diesen Online-Angeboten das hinzukriegen, dass bei manchen auch tatsächlich rauskommt, du hast dich jetzt 90 oder 85 Minuten lang mit diesem Berufen beschäftigt, mit deinen Wünschen beschäftigt und beispielsweise würde für dich passen, der Beruf, der Beruf, der Beruf. Das mögen Jugendliche am liebsten, wenn tatsächlich ein Beruf rauskommt. Ich gebe zu, nicht alle Beratungen sind so. Auch unsere Beratungen sind nicht so, weil wir nicht wollen, dass es hinterher heißt, bei der Ausbildung, ja jetzt sehe ich wie das ist, aber so hab ich´s mir nicht vorgestellt und das Arbeitsamt hat Schuld. Sondern, das ist der Grund, warum viele Berufswahltests so enden und auch unsere Beratungen so enden. Also, wenn du in den Bereich Soziales gehst, ist das deins oder wenn du in den Bereich Handwerk gehst, Holzbearbeitung und so, guck dich mal da um, da hätten wir hier Stellenangebote. So ist das oft. Ohne dass da ganz konkrete Berufe dahinterstehen.

I: Aber das ist ja auch schon eine große Hilfe.

B: Ja, ist es. Und dann versuchen wir noch, dass mit diesen Messen wettzumachen, bei denen alle Unternehmen an einem Tag, an einem Ort stehen. Und da kann man auch noch mit uns. Da die Jugendlichen wenigstens an einem Ort nur alles zusammen kriegen. Aber ich gebe zu und ich gebe Ihnen recht. Man darf nicht googeln als junger Mensch beispielsweise.

I: Versuchen Sie mit anderen zusammen zu kommen, also so, wie auf der Messe zum Beispiel. Da sind ja auch Unternehmen, die sich dann vorstellen usw. Also

Sie sind schon daran interessiert, auch mit anderen zusammen zu arbeiten, um das Chaos für die Jugendlichen gering zu halten oder die vielen Informationen? Das schon?

B: Ja, natürlich. Deswegen. Wir haben ja den Bestand an Unternehmen. Wer nicht eine Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur ausschließt für sich, den zwingen wir dann natürlich auch nicht. Aber die allermeisten Unternehmen in der Region sagen, na gut, okay. Arbeitsagentur ist eine weitere Möglichkeit, an Nachwuchs zu kommen. Und dann haben wir Stellenangebote und die sind veröffentlicht, wenn der Arbeitgeber es wünscht, sogar weltweit veröffentlicht. Mit den Stellenangeboten können wir dann auch arbeiten und auch im Beratungsgespräch, den Jugendlichen sagen, guckt hier, das sind Stellenangebote, die im Moment da sind. Die sind in der Stadt, in der Stadt, in dem Dorf. Da kann man das auch so machen.

I: Trotzdem, wenn man sich die Zahlen anschaut, ich habe die jetzt nicht mehr ganz im Kopf, aber ich weiß, dass eine ganze Menge Jugendlicher, keinen Beruf findet oder nirgendwo einsteigt, nach dem Schulabschluss direkt. Kann man da was sagen, wo das herrührt oder was die Gründe dafür sind, außer jetzt die vielen Informationen und dass man sich vielleicht nicht entscheiden kann als Jugendlicher?

B: Ich glaube, der Grund ist sogar nur einer, der unter ferner Liefen läuft. Ich glaube, dann entscheidet man sich eher falsch, als gar nicht. Es liegt auch nicht mehr daran, wie noch vor zehn Jahren, vor 15 Jahren, dass zu wenig Ausbildungsstellen da sind, es sind eindeutig mehr Ausbildungsstellen als Schulabgänger sogar. Und von den Schulabgängern will ja auch noch ein ganzer Schwung studieren, gar nicht in die Ausbildung, im Augenblick. Wir haben mehr. Auch wenn die Stellenangebote immer mehr zurück gehen, weil die Arbeitgeber sagen, ja Mensch, ich finde sowieso keinen Jugendlichen, ich bilde nicht mehr aus. Aber unabhängig davon haben wir trotzdem noch mehr Stellenangebote als Ausbildungsstellensuchende. Das heißt, man könnte diesen alten Satz jetzt bemühen, wer wirklich sucht und will, der findet auch. Natürlich geht das am besten mathematisch auf und bei Mathematik ist keine Eignung und keine Neigung drin. Also, wenn ich mathematisch einfach rangehe, dann ist für jeden Jugendlichen eine Stelle vorhanden und fertig. Da bin ich mit durch mit dem Thema. Aber auf der anderen Seite ist es so, dass wir Unternehmen haben, die sagen, also ich geh ganz nach unten. Ich stell keine Anforderungen mehr. Ich nehme die Zeugnisse mit viel schlechteren Noten, als noch vor Jahren. Ich akzeptiere auch, dass viel

weniger Kenntnisse und Fertigkeiten vorhanden sind. Ich akzeptiere auch geringeres Interesse der Jugendlichen an meinem Ausbildungsplatz, den ich anbiete. Es muss aber trotzdem, damit die Berufsschule bestanden werden kann, ein gewisses Grundniveau bestehen. Und oft stellen Arbeitgeber für sich fest, auch mit den Kammern dann gemeinsam, auch mit der Arbeitsagentur gemeinsam, nein, für denjenigen Jugendlichen oder diejenige Jugendliche ist das Angebot nichts. Und dann gibt es tatsächlich auch nach wie vor Absagen auf Bewerbungen. Es gibt Jugendliche, die sind in der Schule, aus welchen Gründen auch immer, nicht so weit mitgekommen, dass die in dem wirklich eigentlich aufsaugendem Ausbildungsmarkt Fuß fassen können. Leider Gottes, muss ich dazu auch sagen, gibt es auch nach wie vor und gar nicht mal wenige Jugendliche, die sagen, mir doch egal. Das ist leider Gottes auch ein Thema. Und dieses Thema verstärkt sich gerade in den letzten Jahren, deswegen, weil die Jugendlichen sehen, boah So viele Arbeitgeber suchen mich? Da muss ich mich gar nicht anstrengen. Das ist auch ein Thema leider.

I: … und gehen am Ende leer aus? Sie haben ja die Vorgänge ständig vor Augen, sieht man, dass dann irgendwann sich das nochmal dreht, also dass die Jugendlichen irgendwann doch nochmal Fuß fassen im Berufsleben?

B: Ja. Also ich kann Ihnen sogar die Altersschwellen sagen. Also einige kommen von der Schule und wissen, dass sie ihr Leben jetzt in die Hand nehmen müssen und starten. Das ist ganz klar. Und das ist natürlich auch die weit überwiegende Mehrheit, auch logisch. Es gibt einige, die sind noch nicht so weit und sind dann um die zwanzig, manche schon ab 18 Jahren, aber um die 20 bis 21 ist nochmal so eine Schwelle. Wenn man sieht, dass alle rings um einen herum im Freundeskreis eigentlich jetzt schon fertig sind mit der Ausbildung und ihr echtes, eigenes Geld verdienen, also nicht nur die Ausbildungsentgelte, sondern das echte eigene Geld, eine eigene Wohnung haben. Das reißt den einen oder anderen nochmal hoch. Bei den jungen Männern ist es dann nochmal so, warum auch immer, dann nochmal eine Schwelle mit 24, 25 Jahren ist. Wahrscheinlich, weil die Eltern sie dann doch rauswerfen aus dem Haus, vermute ich mal. Und es gab tatsächlich in den letzten Jahren eine Initiative der Bundeagentur, die sich explizit an 25- bis 35-jährige richtete, jetzt doch nochmal zu starten, nach vielleicht einem verkorksten Start oder mehreren verkorksten Starts oder wenn gar kein Start bisher war. Das ist dann oftmals geglückt, bei denen, die feststellten, oh jetzt habe ich plötzlich Wohnung, Freundin, Kinder, eigene, wenn das

ins Spiel kommt. Dann finden viele nochmal den Weg in, darf ich jetzt geordnete Bahnen sagen? Sie wissen, was ich meine.

I: Haben Sie eine Möglichkeit, Ihre Arbeit oder Ihre Erfolge zu kontrollieren, die Sie bei der Berufsberatung haben. Also können Sie an irgendwas ausmachen, wie erfolgreich Sie waren mit Ihrer Beratung? Oder lässt sich das nicht so genau kontrollieren?

B: Naja. Es kommt darauf an, wie genau Sie genau definieren. Wir sehen, wie viele Ausbildungsstellen wir hier rein bekommen und wir arbeiten mit den Arbeitgebern zusammen, wissen demzufolge auch, wann die besetzt sind. Wenn sie durch uns besetzt sind, wissen wir sowieso, aber wir bekommen auch mit, wenn sie anderweitig besetzt wurden, was ja auch durchaus normal ist. Es kann ja der Nachbar oder aus dem Ort jemand hingehen zu den Firmen, sich bewerben wie auch immer. Es gibt ja da die verschiedensten Möglichkeiten. Da kriegen wir das mit und auf der anderen Seite, jeder, der sich bei uns meldet, als Bewerber, der wird tatsächlich auch mit Beratungsgesprächen und auch mit gemeinsamer Strategie versorgt und wenn diese Strategie nicht aufgeht, gibt es weitere Beratungsgespräche zu alternativen Möglichkeiten und es gibt tatsächlich bei uns den Begriff des so genannten unversorgten Bewerbers. Und immer zu der Schnittstelle 30. September, 1. Oktober, da endet nämlich immer das eine Ausbildungsjahr und fängt das neue Ausbildungsjahr an, wird genau dieser Punkt, wer ist jetzt noch unversorgt, wer muss nochmal mit uns gemeinsam sprechen und wie auch immer oder hat vielleicht doch schon was und uns das nur noch nicht gesagt, wird sich dann nochmal genau angeguckt. Insofern haben wir schon die Kenntnis. Wenn Sie jetzt aber sagen, wie viele von hundert sind es denn, dann müsste ich erstmal nachsuchen.

I: … aber das ist ja schon mal eine gute Geschichte, dass man dann auch mal gucken kann, wie viele Stellen vermittelt wurden usw. oder unter den Hut gebracht wurden, muss man ja schon fast sagen.

Bei der Bearbeitung der Forschungsfrage hat sich herausgestellt, dass besonders die Region selbst eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung junger Menschen spielt, ob sie die Region verlassen oder bleiben. Darum geht´s ja hauptsächlich. Wie sehen Sie in Ihrer Position die Rolle der Region bei der Berufs- und Ausbildungswahl. Also wie wichtig ist es für die Jugendlichen, dass sie sich mit ihrer Region identifizieren, dass sie einen bestimmten Bezug zu ihrer

Region haben und dass sie aus diesem Grund eben bleiben oder eben auch nicht gehen, speziell in unserem Landkreis?

B: Ja. Und unser Landkreis ist gespickt von lauter Pommern, die allesamt nicht gehen. Also wenn ich das jetzt mal so salopp ausdrücken darf. Das hat eine extrem hohe Bedeutung sogar, denn auf der einen Seite haben wir nach wie vor die Elternhäuser, von denen ich vorhin schon sprach, die immer wieder mit dem Standardsatz um die Ecke kommen, auch heute noch: Wenn du was werden willst oder was aus dir machen möchtest, dann geh! Hier geht das nicht, bei uns in der Region, von mir aus im Landkreis. Das ist seit wenigstens zehn Jahren völlig falsch. Wir haben etwa 75 Prozent aller in Deutschland angebotenen Ausbildungsberufe auch bei uns im Landkreis im Angebot. Also, man muss in aller Regel nicht weg, man muss jetzt für ein paar Spezialsierungen, natürlich. Wenn man jetzt Fotolaborant werden will, das haben wir erst wieder, beispielsweise, in Eberswalde. Da muss man unseren Landkreis mal verlassen, um mal ein Beispiel zu nennen. Aber wie gesagt, dreiviertel aller Berufsbilder haben wir auch bei und im Angebot. Insofern, es ist total wichtig, dass sich nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Elternhäuser damit identifizieren, mit der Region identifizieren und dass wir das in die Köpfe der Eltern, vor allem, kriegen und der Jugendlichen natürlich. Dafür auch die ganzen Messen, die wir beständig überall veranstalten, um zu zeigen, was kann man alles bei und wirklich machen. Und selbst, wenn man studieren will. Man muss auch nicht nur, weil man studieren will, die Region verlassen, sondern das kann man auch bei uns machen und das ist nach wie vor sehr, sehr vielen nicht bewusst. So viel Werbung wir da in den letzten Jahren auch schon immer gemacht haben, trotzdem, da müssen wir weiter dran arbeiten. Das ist die eine Seite. Und die andere Seite, da komm ich zu meinem saloppen Ausspruch von vorhin wieder zurück. Der Pommer bewegt sich nicht von seiner Scholle, nicht freiwillig jedenfalls. Das hat sich über die ganzen Jahrzehnte jetzt so auch etabliert. Wenn er sich bewegt, von seiner Scholle, ist er eher noch weiblich, als männlich. Also die männlichen Jugendlichen bewegen sich noch seltener von der Scholle weg. Das definitiv auch. Insofern ist jetzt auch an der Stelle das eine große Schwierigkeit und man muss sich mit seiner Region offenbar schon identifizieren und dieses identifizieren manchmal sogar über die Berufswahl stellen. Denn es gibt tatsächlich auch Jugendliche, die sagen, ich such nicht woanders, ich such nur hier in der Region. Also den Effekt haben wir auch. Insofern, die Region spielt eine richtig, richtig große Rolle. Ein bisschen auch deswegen, auch bei den Eltern, weil zumindest die Eltern das noch

kennen von vor zwanzig Jahren, als wir alle uns auf den Weg gemacht haben, letztendlich. Und woanders unser Glück versucht haben. Und viele Rückkehrer haben wir, da kommen wir nachher sicherlich nochmal intensiver drauf. Aber diese Zeit, dass man seiner Heimat den Rücken zukehren musste, die ist noch in allen Köpfen drin.

I: Versteh ich Sie denn richtig, dass wir hier eher das Problem haben oder nicht das Problem haben, dass wir viele Jugendliche haben, die hier gar nicht wegwollen? Die hierbleiben wollen und gerne hier ihren Beruf ergreifen wollen, in unserem Landkreis, oder in unserer Region, sag ich mal.

Mittlerweile würde ich das nicht mehr als Problem ansehen, weil wie gesagt, man findet bei uns. Vor zehn, vor fünfzehn Jahren war das ein Problem. Da hätte ich Ihnen recht gegeben, aber jetzt ist das nicht mehr so tragisch. Man muss dann eben das nehmen, was es hier gibt und nicht Astronaut werden wollen, beispielsweise.

I: Das ist verständlich. Sie hatten jetzt gerade nochmal das Thema Rückgewinnung der Jugendlichen. Das habe ich jetzt hier so speziell gar nicht aufgefasst in unserem Interview, aber es ist schön, dass Sie das ansprechen, weil dann können wir ja da auch nochmal darauf eingehen. Haben Sie denn von außerhalb Anfragen von jungen Menschen, also außerhalb der Region, die gerne in unseren Landkreis möchten, aus welchen Gründen auch immer? Auch Berufsanfänger, nicht unbedingt Einsteiger oder Auszubildende, sondern die auch schon einen Beruf ergriffen haben oder gelernt haben und die dann arbeiten möchten? Kommen die auf Sie zu und können Sie denen gut helfen?

B: Also, das muss man ein bisschen differenzieren. Sie dürfen sich das nicht so vorstellen, dass sie zu uns kommen würden, nehmen wir jetzt mal jemanden aus Thüringen beispielsweise. Der hat seine Berufsberatung bei sich vor Ort. Das ist ja der Vorzug einer Arbeitsagentur, die überall in Deutschland sitzt. Und deren Datenbanken im Hintergrund auch wirklich deutschlandweit vernetzt sind und überall aufrufbar sind, in jeder Ecke dieser Republik. Und wie gesagt, das meiste ist sogar europa- und weltweit aufrufbar, weil wir es auch veröffentlicht haben im Internet. Insofern, Jugendliche, die sich interessieren für unserer Region, erkenne ich in der Regel erst daran, dass die Stelle besetzt wurde mit jemandem aus Suhl, beispielsweise, wie ich es heute gerade hatte wieder. Wir haben einige Zugpferde, die Werft beispielsweise. Also wer im Bereich Metall was werden möchte, arbeiten möchte, der kann das im Bereich Schiffsbau bei uns machen. Da kommen direkt aus, also sowohl aus Neubrandenburg jetzt, wenn ich jetzt mal die nähere Umgebung nehmen würde oder

Schwedt oder Eberswalde oder sowas. Aber es kommen auch Leute von richtig weit her. Wer sich für einen Hotellerie- und Gastronomieberuf interessiert, der kommt auch hier her. Das ist gar nicht mal so selten. Und dann haben wir noch einige, paar Exoten haben wir dann auch noch dabei. Aber wie gesagt, ich sehe das dann, wenn ich die Stelle als besetzt sehe, mit wem die besetzt wurde, sondern bzw. nicht mit wem, sondern woher derjenige kommt aus Deutschland.

I: Und wenn Sie jetzt eine Messe veranstalten oder zum Beispiel, wenn ich jetzt hier an die Nächte der Wirtschaft in Anklam denke, hat man da ein bisschen, vielleicht Interesse von auswärts? Kommt da irgendwas? Oder ist es auch eher nicht so?

B: Doch. Doch. Natürlich dürfen Sie jetzt nicht den Verdacht haben, dass das jetzt Massen sind. Das ist klar. Das sind immer relativ kleine Zahlen, aber wir können das manchmal direkt auch an diesen Messen festmachen, wenn da junge Leute von außerhalb kommen. Das hatten wir schon mehrfach, die dann gesagt haben, ich interessiere mich und dann kommt man ins Gespräch und findet einen Draht zueinander und dann gibt es nachher sogar einen Ausbildungsvertrag oder Praktikumsvertrag oder was es dann auch wird. Ja, das gibt es tatsächlich. Es gibt jetzt aber auch noch eine dritte Möglichkeit, die muss ich Ihnen noch ganz kurz sagen. Wir steigen nicht nur wegen Corona, sondern in diesen Zeiten sowieso auf ganz viel Online-Arbeit um und da ist unter anderem jetzt auch drin, die sogenannte Stellenempfehlung und das bedeutet, jeder der sagt, ich interessiere mich für den und den Beruf oder für mehrere Berufe, der daneben sagt, mich interessiert eigentlich die Region nicht oder ich wohne in Baden-Württemberg, aber ich möchte auch gerne an die Ostsee, der kriegt jetzt jeden Tag nachts um drei die neu aufgenommenen Stellen, automatisch auf sein Handy. Das bringt ganz schön Drive in die Sache rein, wenn man jetzt immer-keiner guckt hoffentlich nachts um halb drei auf sein Handy- aber, wer dann am nächsten Tag auf sein Handy sieht, oh, es sind wieder zwei, drei Stellen reingekommen. Ach guck mal an, in Vorpommern ist was. Und dann kann man sich direkt von da auch sofort reinbewerben. Das ist was, was ich auch nur im Nachgang sehe, aber ich sehe das öfter, dass auch auf diese Art und Weise, von auswärts, junge Leute zu uns kommen.

I: Also ist es am Ende besser, man behält die jungen Leute gleich im Landkreis und versucht, sie zufrieden zu stellen, wenn sie ihren Beruf suchen, als wenn

man nachher versucht zurückzugewinnen, das ist dann wahrscheinlich bedeutend schwieriger? Wenn man es aktiv betreiben will, diese Suche.

B: Genau. Ich versuch das auf jeden Fall. Ich, als Arbeitsagentur, muss ich jetzt mal so sagen.

I: Kennen Sie Aussagen von jungen Leuten, die ihnen vielleicht sagen, was ihnen hier nicht so gefällt oder womit sie hier nicht so zufrieden sind? Oder warum sie die Region gern verlassen würden, weil irgendwelche Mängel da sind aus der Sicht der Jugendlichen?

B: Na klar. Das sind die Standardaussagen. Eine, die ich vorhin schon sagte, ich finde meine Berufe hier nicht oder ich krieg sowieso keinen Beruf gefunden. Die Aussage kommt durchaus auch häufiger, bevor man überhaupt angefangen hat zu suchen. Also beides, sowohl nach, als auch vor der Suche. Ich will weg, das ist ja hier Dorf und langweilig. Hier ist ja nichts los. Bis hin zu dem Verständlichen, ich habe Freundin/Freund gefunden, die wohnen da und da, da will ich hinziehen. Oder meine Freunde sind alle da und da hingegangen, da will ich auch hin. Das sind so die vier großen Punkte.

I: Gut, da sind ja auch Sachen dabei, die man nicht unbedingt beeinflussen kann als Region oder als Landkreis. Sehen Sie, jetzt in Ihrer Position auch oder auch persönlich, Mängel in unserem Landkreis, die die jungen Leute einschränken oder die sich vielleicht negativ auswirken, darauf, dass die Jugendlichen hierbleiben im Landkreis?

B: Ja. Einen habe ich hier jetzt als Punkt fünf noch vergessen aufzuzählen. Das Internet in der Region. Das wird auch des Öfteren mal angegeben. Ich möchte in eine Großstadt ziehen wegen des Internets. Und hier ist keine Großstadt. Wobei das eigentlich auch ein an den Haaren herbei gezogener Grund ist. Wir haben hier sogar Dörfer mit ganz schnellem Internet, mittlerweile. Aber grundsätzlich wissen wir beide ja, was damit gemeint ist. Also das wird immer wieder von den Jugendlichen auch bemängelt, dass wir das Internet als Handicap ganz offenbar haben. Und ich kenn auch den Grund, ich möchte etwas werden und kann dann nicht sagen, ich komm aus Vorpommern. Also, selbst so etwas gibt es, weil man meint, das hat einen schlechten Ruf oder sowas. Ich muss deswegen weg. Und einen siebten Grund möchte ich gern als EURIS nennen, (uvs.), der löst sich grad ein bisschen an der deutsch-polnischen Grenze, sagen wir mal bis Löcknitz oder auch bis Pasewalk, bis Swinemünde und die Kaiserbäder so ein bisschen auf. Aber so weiter westlich, auch bis Anklam, ist der

Grund immer noch vorhanden. Jugendliche und auch ältere Erwachsene sehen nicht die Möglichkeit, die Stettin ihnen bietet. Sie sehen vor allem, da braucht man eine andere Sprache für und das ist das Hemmnis schlechthin. Aber in Wirklichkeit ist in Stettin nicht nur eine Großstadt vor der Tür, nicht nur mit Kultur ohne Ende, mit Jugendszene ohne Ende, mit so schnellem Internet, wie wir es nicht mal in Berlin finden, weil überall im Ausland so schnelles Internet ist. Mit, vor allem, das ist ein wichtiger Grund, weil das für die 30-, 35-jährigen ein ganz wichtiger Grund ist, zurückzukommen, mit Eltern, Großeltern, die dann in der Gegend wohnen und die dann für die Kleinen plötzlich die Aufsicht übernehmen können, wenn die Enkelkinder dann plötzlich krank sind oder sowas, aber der Arbeitgeber nicht einfach sagt, nö, bleib ruhig zu Hause. Das ist ein nochmal ganz wichtiger Grund. Dass man das alles so mit dem Vorzug Stettin verbinden kann, vielleicht in der Schule dafür auch polnisch lernen kann, das wird ja mehr und mehr angeboten, das ist noch was, was nicht gesehen wird. Leider.

I: Muss ich ganz ehrlich sagen, habe ich von der Seite auch noch nicht gesehen. Unternimmt jemand was dafür? Also, dass die Schüler überhaupt aufmerksam werden auf diese Möglichkeit oder dass da das Interesse ein bisschen angefeuert wird oder irgendwas in der Richtung?

B: Ja. Also das macht auf der einen Seite die Pommerania und diese neu gebildete Metropolregion Stettin, wo Sie immer Herrn Dahlemann (=parlamentarischer Staatssekretär für Vorpommern) mit rumlaufen sehen. Und dann ist das immer Metropolregion Stettin. Wir machen das auch. Wir machen das allerdings, wo es gesucht wird und das bedeutet eher, deutsche Arbeitgeber und polnische Arbeitnehmer. Ab und an, ganz selten, auch mal andersrum, polnische Arbeitgeber und deutsche Arbeitnehmer. Aber da das Ausbildungssystem in Deutschland und in Polen nicht kompatibel ist, also von deutscher Seite eben Richtung polnische Seite, andersrum haben wir es schon kompatibel gekriegt. Die Polen kommen schon zu uns zur Ausbildung, das geht schon, aber von Deutschland nach Polen zur Ausbildung ist nur sehr, sehr schwierig. Deswegen versuchen wir uns darum zu kümmern, aber in Wirklichkeit kriegen wir keinen nach Polen in eine Ausbildung. Aber hinterher als Arbeitnehmer. Auch da gelingt es ab und an mal, jemanden nach Polen zu vermitteln und die Löhne sind zwar überwiegend noch niedriger als bei uns, falls Sie das gleich fragen. Aber es gibt durchaus schon Berufe, spezialisierte Berufe oder auch deutsche Firmen, die ein Standbein in Polen aufmachen und dann ihre Mitarbeiter mitnehmen,

wo es so aussieht, dass man in Polen genauso viel oder sogar mehr als bei uns in der Region verdient. Großstadt, da entwickeln sich die Löhne natürlich dynamischer als bei uns.

I: Also wird auch versucht, polnische Jugendliche, im Prinzip, zu rekrutieren, hier Berufe zu ergreifen, zum Beispiel im Gesundheitswesen usw., hatte ich mal gelesen, um dann hier auch zu arbeiten oder arbeiten zu können und uns zu unterstützen?

B: Ja. Und das Stichwort ist dabei „Cleveres Köpfchen“, wenn Sie das googeln, diesen Begriff, das ist ein Programm tatsächlich, das wir fahren schon seit 2011, seit dem Polen die Arbeitnehmerfreizügigkeit hat. Und das sind zwar auch kleine Zahlen, aber da ist es immer möglich. Wir suchen jedes Jahr Arbeitgeber. Gesundheitsbranche ist da Vorreiter dabei. Und gar nicht mal so das Hotellerie- und Gastronomiewesen, das Ho-Ga-wesen, ist da gar nicht mehr dabei, so stark. Aber Gesundheitswesen und auch so Stadtwerke und E.ON und Elektrofirmen und alles so was. Und wir machen dann Werbung dafür in Polen, auf der polnischen Seite und wenn dann die Deutschsprachkenntnisse hinbekommen sind, das machen die Polen manchmal alleine, manchmal mit unserer Unterstützung. Dann kriegen wir da Vermittlungen hin und dann beginnt die Ausbildung in Deutschland. Das funktioniert tatsächlich auch und nachdem das die ersten Jahre so war, dass wir viele Bewerber aus Polen hatten und wenige Arbeitgeber, die sich auf dieses Abenteuer einlassen wollten, ist es jetzt in den letzten Jahren andersrum. Wir brauchen bei den deutschen Arbeitgebern keine Werbung mehr machen. Die laufen uns die Türen ein. Aber in Polen haben wir ähnliche demografische Entwicklung. Auch dort wollen die Jugendlichen, sofern sie überhaupt noch existieren, wie in Deutschland, lieber studieren und nicht eine Ausbildung machen. Und jetzt mit der polnischen Regierung ist es auch nicht mehr attraktiv ins Ausland zu gehen, weil die Regierung allen Angst macht vor dem Ausland. Ich hoffe da wieder auf bessere Zeiten. Für immer, muss man sagen, für unsere gemeinsame Grenzregion. Denn das Ziel ist ja nicht, unseren Arbeitgebern nur noch mehr Bewerber zur Verfügung zu stellen, sondern unsere Arbeitgeber sollen auch polnische Bewerber bekommen, wenn sie keine deutschen mehr bekommen. Also die deutschen haben nach wie vor Vorrang. Gerne auch die, die mehrere polnische Kunden haben. Krankenkassen, Sparkasse, Stadtverwaltung und überall kommen polnische Kunden hin. Zumindest hier im Raum Pasewalk und Löcknitz. Und es ist dann auch immer gut, wenn man die auch auf Polnisch betreuen kann, jeweils. Und auf der anderen Seite ist

das auch ein Angebot für die polnischen Jugendlichen, die haben gleich Auslandserfahrungen mit drin, ohne weit weg zu müssen von zu Hause. In Polen wird ein Beruf schulisch gelernt, also da bekommt an kein Geld für seine Berufsausbildung. Das ist für sie dann auch eine andere Erfahrung, plötzlich in die Sozialversicherung einzuzahlen und den ersten Lohn zu haben und so. Also das ist für beide Seiten, so bemühen wir uns auch immer, für beide Seiten eine win-win-Situation.

I: Das ist sehr interessant. Dass man also auch von anderer Seite versucht, das irgendwie zu kompensieren, diesen Mangel und diese Mangelerscheinungen eigentlich. Fallen Ihnen jetzt spontan noch Maßnahmen ein, die so ergriffen werden, um jetzt die Jugendlichen, die hier im Landkreis geboren wurden oder aufwachsen, besonders zu halten, Also außer, wir haben jetzt die Jobmessen schon gehabt und die Nächte der Wirtschaft. Gibt es sonst noch irgendwas, wo Sie sagen, da gehen wir ran und so versuchen wir aktiv, die Leute hier zu halten?

B: Ja, noch zwei Stellen. Die eine Stelle ist, wenn sie dann schon weg sind, leider. Da muss ich nochmal anfangen, dass wir mit, … jetzt fällt mit immer Invest in MV ein, aber die sind es nicht, sondern die Rückkehr. Also habe ich jetzt den Namen vergessen? MV for you.

I: Achso MV for you, die Plattform.

B: Genau, mit den Kollegen in Schwerin arbeiten wir sehr eng zusammen und verweisen Leute, die bei uns gehen, dass sie ihre Daten hinterlassen können, dass mit ihnen Kontakt gehalten werden kann. Wir selber können das leider nicht. Als Arbeitsagentur sind wir mal im Nachteil, dass das eine deutschlandweit agierende Behörde ist. Und da sagt dann die Zentrale, wieso müsst ihr in eurer Region jetzt als Arbeitsagentur Werbung für eure Region machen. Wir sitzen in allen Regionen. Wir wollen niemanden bevorzugen und niemanden benachteiligen. Deswegen können wir das selber nicht machen. Aber da arbeiten wir sehr eng zusammen und wenn sie auf uns zukommen und sagen, wir haben hier jetzt wieder gerade jemanden, der möchte zurück, habt ihr neben den öffentlich zugänglichen Stellen noch andere, dann rotieren wir auch ganz schnell. Also da ist die Zusammenarbeit für die Rückkehrer. Und ansonsten, wir sind ja noch nicht auf das Thema gekommen, was müssten Arbeitgeber anbieten.

I: Genau, das ist unsere letzte Frage. Da können wir jetzt gerne zu kommen.

B: Das ist nämlich auch ein großer Teil meiner Aufgaben, Arbeitgebern zu sagen, wie sieht ein Dritter euer Angebot, dass ihr der Arbeitsagentur gerade übergebt für die

Jugendlichen, für Bewerber. Und ist das jetzt was, was Bewerber anspricht. Das ist so auch ein ganz wichtiger Part von der Arbeit von meinen Kolleginnen, Kollegen und mir. Arbeitgeber zu unterstützen dabei, dass ihre Stellen ordentlich aussehen.

I: Und das ist die wichtigste Frage eigentlich, aber es ist auch mit die letzte, weil ich Sie da als Teilexperte sehe. Ich möchte nämlich noch zwei Unternehmer befragen, unabhängig von Ihnen, wie ihre Einstellung dazu ist und was sie speziell dafür tun, weil ich bin auch der Meinung, dass die Unternehmen ja eigentlich an erster Stelle stehen, sich gut zu verkaufen und den Jugendlichen etwas anzubieten, denn wir sind ja im Moment in der Lage, wo man das machen muss. Es ist ja nicht mehr so, dass die Jugendlichen unbedingt etwas suchen. Und ich habe so das Gefühl, das ist bei vielen Unternehmern noch nicht so angekommen. Weiß ich nicht, können Sie gern mal sagen, wie Ihre Einschätzung ist. Die Unternehmer, es sind viele ja auch ältere Unternehmer, die eben immer noch darauf warten oder denken, sie können sich aussuchen. Und das ist ja eher schwierig im Moment. Eher ist es ja andersrum. Die Jugendlichen suchen sich das aus, wie Sie das auch schon erwähnt haben. Und das wäre meine Frage, wo Sie da unausgeschöpftes Potenzial sehen, wo die Unternehmen noch ganz viel tun können, wo da Arbeit ist, die nicht wirklich gemacht wird von den Unternehmern.

B: Also, Sie haben das ja auf den Punkt gebracht, im Prinzip schon, als sie sagten, das Unternehmen muss sich bewerben für die, die sich dann bei ihnen mit Bewerbungsunterlagen vorstellen. Das ist definitiv so und das haben viele Unternehmen noch nicht verinnerlicht. Dazu kommt dann, dass viele kleine Unternehmen auch sagen, ich will sowieso bloß alle drei Jahre einen ausbilden. Und alle drei Jahre diesen Einen, den find ich schon noch. Und wenn es in einem Jahr nicht ist, na dann habe ich eben Zeit und setz mal ein Jahr aus. Dann eben im nächsten Jahr. Und wenn in dem Jahr auch nicht, dann eben im übernächsten Jahr. Und dadurch kommen wir in so ewig lange Zeiträume. Dass das den Unternehmen oft gar nicht bewusst ist, dass sich der Markt nun wirklich gedreht hat. Die gehen nach wie vor davon aus, den Einen find ich noch. Und oft haben sie auch noch Glück, weil aus der Nachbarstraße oder sowas die Eltern in dem Unternehmen arbeiten und sagen, hier komm Tochter, hier komm Sohn, wir gehen da mal hin zu dem Chef und dann klappt das auch noch. Und viele Unternehmen habe ich, die dann sagen, sehen Sie Herr J., habe ich Ihnen gesagt, das wird schon noch. Das ist so, naja. Soll ich das jetzt

Mangel nennen? Sie haben auch ihren Nachwuchs gekriegt. Das ist ja dann auch. Aber die merken das noch nicht, dass es nicht mehr leicht ist. Ansonsten, was man hineinschreibt in die Stellenangebote, also, der Stil, so will ich das mal ausdrücken. Da müssen wir ganz viel Informationen bei Unternehmen machen. Nach wie vor stehen Unternehmen da und schreiben rein, ich suche den und den Beruf. Du musst haben das, du musst haben das, du musst haben das. Und dann kommst du in ein motiviertes Team mit flexiblen Arbeitszeiten und alles toll. So ist die Standardaussage immer noch. Aber dass man da jetzt reinschreibt, auf der anderen Seite, wenn du dies und das und jenes mitbringst oder wenn dich interessiert oder möchtest du gerne mal in diese Branche schnuppern oder so etwas. Das fehlt häufig. Auf der anderen Seite, ich gebe zu, manche übertreiben das schon. Wenn sie dann von herrlich an den Ostseestrand plätschernden Wellen schreiben, dann find ich das schon wieder ein bisschen zu viel an der Stelle, aber gut, okay. Dass man dann solche Dinge mit aufnimmt, was ist denn im Unternehmen, außer ein super Team, das schreibt sowieso jeder rein. Aber gibt es vielleicht Vergünstigungen, weil der Unternehmer seinen Mitarbeitern jedes Jahr noch einen Gemeinschaftstag, einen Tag Urlaub zusätzlich gibt? Oder weiß ich nicht, eine Weihnachtsfeier ausrüstet und solche Kleinigkeiten, wo der Unternehmer oft sagt, na das interessiert doch keinen. Das sind aber Dinge, die eigentlich genau das Salz in der Suppe jetzt sind und die viel zu selten drinstehen. Ich will gar nicht zu Diensthandy oder gestellten Dienstwagen kommen. Das ist natürlich auch schön, aber naja. Kleine Unternehmen müssen sich nun so etwas nicht unbedingt leisten. Aber dass man verinnerlicht, ja was haben wir eigentlich wirklich als Firma und dass man die Dinge herauskristallisiert, mit denen man sich bewerben kann. Das fehlt sehr oft, sehr oft, noch immer. Und dann ist es manchmal ganz einfach. Wenn wir dann sagen, haben Sie denn nicht ihr Firmenlogo für uns? Das wertet doch die Stelle schon auf, wenn das Logo dazu ist. Oder in einigen Stellenbörsen, unsere ist leider noch nicht so weit, aber wird demnächst, einfach ein Foto vom Tor oder vom Verwaltungsgebäude in der Firma oder irgendwas. Ein Bild, vielleicht ein Gruppenbild von der Belegschaft oder sowas. Wir heißen dich willkommen. Das wertet das total auf, ohne dass man jetzt was ändern müsste in der Firma. Einfach bloß der Stil. Das ist noch immer gar nicht vorhanden.

I: Und diese persönliche Ansprache, wenn Sie das jetzt so sagen, kommt auch sehr gut rüber? Also sowas, glaub ich, spricht junge Menschen auch an, wenn sie persönlich wahrgenommen werden oder so. Als wenn sie jetzt als irgendeiner von vielen angesprochen werden.

B: Genau. Und dann haben wir natürlich das Manko bei größeren Unternehmen, die an ganz vielen Standorten weltweit oder wenigstens deutschlandweit unterwegs sind, Hotelketten, ganz große oder so Unternehmen, die überall sind. Ja die haben dann oft ihre Personalverwaltung an einer Stelle in Deutschland sitzen, bestenfalls in Berlin und steuern dann davon alle Stellenangebote in die gesamte Republik. Wo es dann gar nicht mehr auffällt, was ist denn jetzt auf Usedom, jetzt in diesen Hotels, die zu der Hotelkette gehören, das besondere? Und was unterscheidet jetzt Usedom von Bayern beispielsweise in dieser Hotelkette? Das find ich dann auch immer ein bisschen schade, dass dann so viel verloren geht, weil die einfach Werbung machen mit, wir sind die größte Hotelkette Deutschlands oder der Welt, mit tausenden Mitarbeitern. Das spricht halt wenig an.

I: Und einen Pommern verschreckt es wahrscheinlich noch eher, als dass es ihn anspricht.

B: Genau.

I: Sagen die Jugendlichen denn in ihrem Gespräch, worauf sie so Wert legen oder worauf sie achten, wenn sie sich ein Unternehmen aussuchen, wo sie gerne lernen möchten oder so? Haben Sie da schon mal irgendwas raushören können, was denen selber wichtig ist.

B: Das ist ein bisschen schwierig für mich, weil wir haben die Jugendlichen so lange im Beratungsgespräch, wie es noch nicht funktioniert hat, bis zu dem Moment, wo wir uns gemeinsam die Stellenangebote rausfischen. Und der Jugendliche, ich bleib jetzt mal immer bei der männlichen Form, das habe ich noch gar nicht vornweg gesagt, das ist nur aus Vereinfachungsgründen jetzt.

I: Gerne. Sehr gern.

B: Und der Jugendliche dann in der Regel aber sagt, ich nehme erstmal alles mit. Der filtert nicht schon im Beratungsgespräch heraus. Auch öfter mal, aber eigentlich nimmt er alles mit und filtert dann hinterher für sich raus, was er jetzt möchte und was ihn angesprochen hat. Und danach sehe ich ihn dann wieder oder kriege von ihm wieder was mit, wenn er sich bestenfalls abmeldet. Und dann weiß ich, bei der Firma war es jetzt erfolgreich. Aber war es jetzt sein Erstwunsch, sein Zweitwunsch, sein Drittwunsch? Hm, das krieg ich nicht mehr immer mit. Insofern ist das jetzt schwierig für mich zu sagen. Mir fehlt diese Lücke dazwischen, warum der Jugendliche jetzt so entschieden hat. Ich müsste das jetzt beim Jugendlichen hinterher nochmal erfragen, aber das machen wir seltener. Wir sind froh über jeden, der es geschafft hat. Und sind

auch froh über jeden, der sich mittlerweile bei fünf Unternehmen beworben hat, also fünf Zusagen gekriegt hat. So ist es ja heutzutage. Und sich trotzdem bei einem dann meldet und dann sagt, bei dir möchte ich jetzt gern die Ausbildung machen. Und bei allen anderen vieren oder uns sagt, die vier sind jetzt auf Platz zwei bis fünf gekommen. Also das ist leider auch im Moment ein großes Manko, dass die Absage und bei anderen zusagen im Unternehmen nicht unbedingt die Norm ist. Wo wir dann hinterher telefonieren müssen. So und dann ist es aber fürchterlich unterschiedlich, wenn wir es mitkriegen. Mal ist es so, dass gesagt wird, ja die andere Firma war halt besser. Oder ich kriege bei der anderen Firma mehr Geld. Oder die sind dichter dran. Oder es sah halt besser aus. Oder die eine Firma hat abgelehnt, deswegen habe ich die andere genommen. Also, Ihnen da jetzt wirklich so schön Futter geben zu können, ist schwierig, Sie sehen.

I: Nein. Sie können ja auch nur das beantworten, was Sie wirklich wissen. Das ist schon so. Gibt es irgendwas, was Ihrer Meinung nach ansonsten noch besser laufen kann zwischen Unternehmen und zukünftigen Auszubildenden oder überhaupt jungen Menschen, die bei den Unternehmen arbeiten sollen. Gibt´s da irgendwie Ansatzpunkte, die Sie sehen, wo Sie sagen, da könnte ein Unternehmen noch aktiver werden? Die könnten sich mehr beteiligen an der Messe zum Beispiel. Oder die könnten selber irgendwas initiieren oder in die Schulen gehen oder wie auch immer. Sehen Sie da noch Potenzial?

B: Doch. Also dieses Thema an die Schulen gehen, das empfehlen wir den Arbeitgebern nicht, weil das hab ich ja eingangs gesagt, die Schulen überlastet sind damit und die Hände hochreißen und sagen, also wisst ihr, wir haben jetzt nur so und so viel Stunden Berufskunde und AWT und Wirtschaftsrecht und wie das dann immer alles heißt. Da können wir jetzt nicht noch Unternehmen eine Plattform bieten bei uns, die ganze Zeit. Denn, wenn ein Unternehmen kommen darf, dann müssen die anderen Unternehmen natürlich auch alle kommen können. Das ist nicht das Thema. Was mir immer auffällt, als kleines Manko, ist, Unternehmen halten im Vorfeld wenig Kontakt. Das fällt mir vor allem bei den polnischen Jugendlichen auf, die diesen Kontakt noch dringender brauchen. Da ist einmal ein Gespräch irgendwann, da werden die Bewerbungsunterlagen hingeschickt, das ist der zweite Kontakt, da wird vielleicht ein Bewerbungsauswahlverfahren gemacht, schriftlich vielleicht und dann noch ein mündliches Gespräch und dann ruht der See aber still. Manchmal hat der Jugendliche dann den Vertrag in der Tasche und freut sich. Aber dann haben wir Mai oder April,

manchmal auch Juni, dann ist bis August oder September aber immer noch sehr lange Ruhe. Und wir haben das oft, dass junge Leute dann sagen, och, die andere Firma hat aber auch geschrieben. Und die dritte auch. Ich entscheide mich nochmal um. Also dieses Thema, ladet sie ein, wenn ihr firmeninterne Veranstaltungen macht, wenn ihr firmenintern auf Messen geht, nehmt sie mit, zusammen mit euren Azubis. Das machen Firmen schon sehr oft, sehr gut. Dass sie zu den Ausbildungsmessen eben nicht als Firma gehen, sondern ihre Azubis hinschicken. Zweites Lehrjahr, drittes Lehrjahr, ihre Studierenden, die sie haben, wenn sie welche haben. Die schon mal berichten können, wie war es bei ihnen gewesen vor ein, zwei Jahren und wie ist das Unternehmen eben aus Azubisicht. Das ist was ganz Wertvolles. Das könnten ruhig noch mehr Unternehmen machen. Und andere Unternehmen machen es halt überhaupt nicht und kümmern sich um diese Jugendlichen, die gerade noch in der Schule sind, aber ehrlicherweise im Mai und Juni schon durchaus Zeit haben, ins Unternehmen zu kommen. Um die kümmern sie sich zu wenig, aus meiner Sicht. Also da kann man durchaus noch was machen. Mit der Beteiligung, da gebe ich Ihnen recht, ich mach ja die Messen dann immer persönlich. Persönlich?! Mit meinen Kollegen, aber ich habe die koordinierendende Aufgabe dabei. Ich sehe das da sehr häufig, dass wir alle anschreiben, erstmal wie die Gießkanne. Alle Unternehmen, derer wir so habhaft werden können. Da kommen dann auch viele aus eigenem Antrieb und eigenem Interesse noch dazu, die wir nicht auf dem Schirm hatten, meistens dann von außerhalb, ist ja klar. Gilt dann auch für die Nacht der Wirtschaft, eingeschränkt. Aber es gibt auch Unternehmen, da machen wir nochmal eine Erinnerung. Unternehmen, die sich die Vorjahre gemeldet hatten, die kriegen noch eine zweite Erinnerung. Wo ich dann immer schon denke, das muss doch jetzt eigentlich nicht sein, in diesen Zeiten. Und dann auch denke bzw. auch befürchte, wird das jetzt vielleicht auch im weiteren Verlauf so werden für die Jugendlichen, dass die auch so den Kontakt zum Unternehmen haben. Dass es dann auch wieder fehlt. Also es ist tatsächlich auch noch bei diversen Unternehmen so, dass man sie auch zu den Messen schieben und tragen muss oder dass sie sagen, ach, auf den Messen lohnt es sich nicht. Da interessieren sich ja alle nur so oberflächlich. Wenn ich dann immer sage, ja das ist aber doch selbstverständlich. Wer geht schon zu einer Messe und will gleich dort einen Ausbildungsvertrag abschließen. Das passiert auch nicht. Diesen Anspruch kann man eigentlich nicht haben. Aber es gibt viele Arbeitgeber. Die haben diesen Anspruch, auf der Messe Gespräche zu führen und Nägel mit Köpfen zu machen. Und sind dann

enttäuscht und hören dann auf mit ihrer Messebeteiligung. Manche sagen, aus Kostengründen machen sie das. Wobei ich das immer nicht so ganz nachvollziehen kann. So teuer ist eine Messe nicht. Die kostet in Anklam da beispielsweise vierzig Euro. Sollte drin sein, eigentlich, im Jahresbudget.

I: Aber das könnte wieder ein Indiz dafür sein, dass es eben doch noch nicht angekommen ist bei den Unternehmern. Wahrscheinlich. Ist so.

B: Es gibt es, doch. Also, Schulabgänger ist ja jetzt nicht mehr so, dass die rückgängig sind, die Zahlen. Sondern stagnieren auf einem niedrigen Niveau. Bleiben aber bei denen, die wir haben immer. Das sind im Landkreis, lassen Sie mich da jetzt nicht festlegen. Ich hätte jetzt die Statistiken im Hintergrund, aber es sind so immer um die 2.000 jetzt jedes Jahr, die wir immer wieder haben. Da bleiben wir dabei. Stagniert auf diesem Niveau.

I: Herr J., gibt es irgendwas, was Sie noch anmerken möchten oder was Sie gerne zu dem Thema gesagt hätten, wonach ich Sie jetzt noch nicht gefragt habe? Manchmal ist es ja so, dass man selber eine ganz andere Perspektive auf das Thema hat, wenn man es so liest, als derjenige, der es bearbeitet.

B: Nein. Ich habe jetzt eben nebenbei, Sie haben gesehen, ich hab nochmal auf den Tisch geguckt gehabt. Da lag mein Zettel mit meinen Stichpunkten, die ich mir so aufgeschrieben hab, weil ich genau weiß, dass Sie die Frage nochmal stellen, ob ich auch alles so rüberbringen konnte. Wir haben noch nicht über die Pendler gesprochen. Pendler sind in dem Falle junge Leute, die woanders suchen, so Anzahl mäßig. Also falls Sie da Interesse haben, da hätte ich noch Statistiken. Da könnte ich mit Ihnen gemeinsam in die Statistik gehen und Ihnen die Stellen zeigen. Das sind dann offizielle Statistiken, wo Sie´s finden.

<u>Gedächtnisprotokoll zum Gespräch direkt im Anschluss an das Interview:</u>

I: Das Angebot würde ich sehr gern annehmen.

B: Gut, dann lassen Sie uns gleich mal reinschauen.

I: Gern, aber erst einmal möchte ich Ihnen recht herzlich für das offene, informative Gespräch danken.

B: Sehr gerne.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Bachelor-Arbeit selbstständig und nur unter Zuhilfenahme der ausgewiesenen Hilfsmittel angefertigt habe. Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder dem Sinn nach anderen gedruckten oder im Internet verfügbaren Werken entnommen sind, habe ich durch genaue Quellenangaben kenntlich gemacht.

Diese Bachelor-Arbeit wurde in keinem anderen Studiengang als Prüfungsleistung verwendet.

Anklam, 21.07.2020

Ort, Datum Vorname u. Nachname