

rebeko fragt...

Christl Semmisch, Geschäftsführerin der Gewerkschaft NGG in Thüringen



Im ersten Teil unserer Reihe „rebeko fragt...“ gibt Christl Semmisch einen Einblick in die Wahrnehmung des Fachkräftemangels aus der Perspektive der Gewerkschaften. Christl Semmisch (64) nahm kurz nach der Wende ihre Tätigkeit bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in der Region Thüringen auf. Anfang 2018 geht sie in den wohlverdienten Ruhestand. Jens Löbel wird ihr Nachfolger.

rebeko: In den Medien wird immer wieder davon berichtet, dass sich Unternehmen immer schwerer tun, Fachkräfte zu finden. Wie schätzen Sie das ein?

Cristl Semmisch: Der Fachkräftemangel ist nicht von heute auf morgen passiert, sondern der war absehbar. Nach der Wende wurden viele Menschen arbeitslos und überlegten sich zweimal, ob sie sich ein Kind anschaffen wollen. Die Folge war ein Geburtenknick. Das hat sich ja jetzt wieder ein bisschen gebessert, aber zu der damaligen Zeit war absehbar, dass dieser Fachkräftemangel kommt, aber die Wirtschaft hat oft nur einen Blick für kurzfristige Probleme. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit konnten sich die Unternehmen aussuchen, wen sie wollten. Das geht jetzt nicht mehr. Jetzt muss man sich etwas einfallen lassen. Jetzt haben die Fachkräfte eine ganz andere Position in der Gesellschaft, als sie es zum damaligen Zeitpunkt hatten. Die Reserve von Arbeitslosen, die man früher hatte, ist jetzt nicht mehr da. Das sehen wir auch an unseren Mitgliederzahlen. Wir hatten früher über 1.000 arbeitslose Mitglieder, sind es jetzt vielleicht noch 150. Ich kann nicht nachvollziehen, dass man sich jetzt beschwert. Man hätte rechtzeitig Maßnahmen ergreifen können und da geht es bei der betrieblichen Ausbildung los, um sich entsprechend Fachkräfte heranzuziehen. Wir als Gewerkschaft haben immer darauf hingewiesen, dass eine Ausbildung für einen jungen Menschen attraktiv sein muss und dazu gehören Tarifverträge, die beispielsweise die Übernahme nach der Ausbildung regeln. Manche Unternehmen haben das rechtzeitig erkannt, aber leider viel zu wenige. Die allerwenigsten Betriebe haben eine Personalanalyse gemacht. Der Fachkräftemangel ist eindeutig ein hausgemachtes Problem. Einige reagieren inzwischen darauf, indem sie zum Beispiel die Fahrtkosten übernehmen oder Beschäftigte mit Kindern fördern. Manche Unternehmen bezahlen

„Die Arbeitgeber in vielen Ernährungsbetrieben sind der Meinung, dass sie keine Tarifverträge brauchen. Das fällt einigen inzwischen auf die Füße.“

wären, wäre in manchen Betrieben das Betriebsklima besser. Jetzt müssen sie den qualifizierten Arbeitskräften, die unbedingt gebraucht werden, Entgelte in ganz anderen Größenordnungen bezahlen und nicht nur auf dem Niveau des Mindestlohns. Einige Arbeitgeber in den Ernährungsbetrieben sind der Meinung, dass sie keine Tarifverträge brauchen. Das fällt einigen inzwischen auf die Füße. Um die

und organisieren solche Dinge heute, auf die wir bereits aufmerksam gemacht haben. Wenn mehr Thüringer Unternehmen tarifgebunden

Fachkräfte ins Unternehmen zu bringen, muss beim Lohn mehr drauf gepackt werden. Diese Situation ist für die ausgebildeten Fachkräfte nicht schlecht.

Welche Maßnahmen haben die Unternehmen noch getroffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Die Unternehmen greifen inzwischen vor allem in der Fleisch- und Geflügelwirtschaft, aber jetzt auch in der Süßwarenindustrie, auf zahlreiche Arbeitnehmer aus dem osteuropäischen Ausland zurück. Es reicht in meinen Augen nicht aus, sie nur einzustellen, sondern die Unternehmen müssen sich auch um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und um die betriebliche Integration kümmern.

„Viele Betriebsräte sprechen das an und fordern von den Unternehmen, dass sie ausländische Beschäftigte nicht ihrem Schicksal überlassen dürfen, sondern erwarten, dass sie Seminare und Schulungen anbieten oder einen Dolmetscher engagieren.“

Obwohl die Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht für alle Beschäftigten haben, interessiert viele nur, dass ihre Geschäfte laufen. Einige Arbeitgeber überlassen es teilweise den eigenen Arbeitnehmern im Betrieb, die ausländischen Beschäftigten in die Arbeit einzuweisen, obwohl diese die Sprache nicht beherrschen. Viele Betriebsräte sprechen das an

und fordern von den Unternehmen, dass sie ausländische Beschäftigte nicht ihrem Schicksal überlassen dürfen, sondern erwarten, dass sie Seminare und Schulungen anbieten oder einen Dolmetscher engagieren. In unserem Bereich greifen einige Unternehmen auch auf Geflüchtete zurück. Man hat schon syrische Belegschaft aufgenommen werden. Da gibt es schon Unternehmen, aber das ist viel zu wenig ausgeprägt. Das ist das gleiche Prinzip wie mit den osteuropäischen Arbeitnehmern. Man muss sich um die Beschäftigten kümmern. Wenn ich einen ausländischen Arbeitnehmer einstelle, der möglicherweise ein Problem mit unserer Sprache hat, müssen sich Unternehmen anstrengen, die ausländischen Beschäftigten zu integrieren.

Welchen Beitrag leistet die NGG?

Es gibt das Projekt Faire Mobilität, das bei der Landesregierung angesiedelt ist. Das haben wir vor einiger Zeit mit der Sozialministerin Heike Werner angeschoben. Faire Mobilität ist eine Beratungsstelle von der Landesregierung, die als Schnittstelle zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und ausländischen Beschäftigten dient. Einerseits kümmert sie sich um die Belange ausländischer Beschäftigter und andererseits dient sie sowohl den Unternehmen als auch den Gewerkschaften und Betriebsräten als Ansprechpartner, an die sie sich wenden können. Das Projekt beschäftigt sich mit dieser Thematik, kann helfen Sprachinhalte zu vermitteln und Schulungen für unsere Betriebsräte anzubieten.

Aber das ist wie mit dem Fachkräfteproblem: »Wir warten erst mal ab und es ist doch noch gar nicht da, deshalb müssen wir uns

„Man muss sich um die Beschäftigten kümmern. Wenn ich einen ausländischen Arbeitnehmer einstelle, müssen sich Unternehmen anstrengen, die ausländischen Beschäftigten zu integrieren.“

noch nicht mit dem Thema beschäftigen. Erst wenn es da ist, beschäftigen wir uns damit«. Wir mussten einige Schulungen schon absagen, weil Betriebsräte sich noch nicht ausreichend damit beschäftigten. Sie sehen nicht den Vorlauf, was auf sie zukommt, sondern immer erst die Tagesprobleme. Erst wenn sich die Themen häufen, beschäftigt man sich damit. »Wir müssen den Blick nach vorne richten und nicht so, na wenn es kommt, dann kommt es und dann gucken wir wie es weitergeht«.

Was müsste von politischer Seite noch geschehen? Was würden Sie sich wünschen?

Also was ich mir unbedingt wünsche, ist ein Bildungssystem, das den Menschen nützt und das dazu beiträgt, damit jeder sein Leben würdevoll gestalten kann. Wenn wir mal auf die fachliche Bildung schauen. Gewerkschaften, Arbeitgeber und Vertreter von Berufsschulen sind Mitglied in Berufsbildungsausschüssen und auch in den Prüfungsausschüssen der IHK. Wenn ich da höre, dass manche Azubis das einfachste nicht beherrschen und möglicherweise nicht wissen, wie ein Brötchen zusammengesetzt ist oder wie eine bestimmte Speise zubereitet werden muss, werden Ausbildungsinhalte nicht ausreichend vermittelt. Bildung ist das A und O für das gesellschaftliche und private Leben. Außerdem stellen wir immer wieder fest, dass Ausbildungsinhalte, vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe,

„Früher haben wir gesagt: »Der Mensch steht im Mittelpunkt«. Heute frage ich mich, was im Mittelpunkt steht. Das heißt, die Menschen die hier leben, um die muss man sich kümmern.

nicht ausreichend umgesetzt werden, wie das vorgesehen ist. Wenn die Unternehmen ihre Auszubildenden in der Spüle oder für irgendwelche Reinigungsarbeiten einsetzen, laufen sie Gefahr, dass

sie am Ende ihre Prüfung nicht bestehen. Dann haben die Unternehmen nichts gewonnen oder nur kurzzeitig eine billige Arbeitskraft gehabt und der Auszubildende ist frustriert, weil er seine Ausbildung verlängern muss.

Was ist denn das Wichtigste, was Unternehmen, Politiker und Gewerkschaften tun müssen, damit das Negativszenario nicht eintritt?

Also Fachkräfte wird die Gesellschaft immer brauchen und möglicherweise auch nur noch Spezialisten, die computergesteuerte Anlagen bedienen können. Das zeichnet sich sogar schon im Gastgewerbe ab, dass sich die Arbeitgeber auf die Technik konzentrieren und Arbeitsplätze wegfallen, weil sie durch Technik ersetzt werden. Wir werden eines Tages wieder mehr Menschen haben, die arbeitslos sind, wenn wir nicht auch Fragen der Arbeitszeitverkürzung diskutieren. Ich glaube auch, wir müssen stärker diskutieren, was die Industrie-4.0-Entwicklung bringt, dass dies nicht ausufert. Es gibt ja jetzt schon Beschäftigte, die rund um die Uhr für das Unternehmen da sind. Und das macht Menschen krank, weil sie das auf Dauer nicht durchhalten. Da sehe ich gesellschaftliche Probleme. Aber ich glaube schon, dass die Unternehmen darauf schauen und wissen, dass man sich um Arbeitskräfte ein paar mehr Gedanken machen muss. Manche schaffen sich lieber eine Maschine an. Die läuft aber nicht von alleine, sondern muss gesteuert und repariert werden.

Vielen Dank Frau Semmisch für das Gespräch und wir wünschen Ihnen einen guten Start in den Ruhestand!

Wir danken Daniel Menning, der für uns das Interview mit Frau Semmisch geführt hat.