„Ein Viertel der Ausbildungsplätze konnte nicht besetzt werden“

Wie die Bundesagentur für Arbeit Praxen bei der Personalgewinnung unterstützt

Vom Personalmangel ist fast jede Zahnarztpraxis betroffen. Besserung ist nicht in Sicht, denn auch in den kommenden Jahren werden mehr Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachkommen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt mit einem großen Produktportfolio die Eingliederung von Schulabgängern und Seiteneinsteigern in den Arbeitsmarkt. Von diesem Angebot können auch Zahnärzte profitieren, wie Peter Michel und Harald Laubender von der BA erklären.

BZB: Der Fachkräftemangel macht sich bereits in vielen Bereichen bemerkbar. Wie steht die Zahnmedizin im Vergleich zu anderen Branchen da?
Michel: Der Fachkräftemangel macht sich mittlerweile auf dem gesamten Arbeitsmarkt bemerkbar. Schon die demografische Entwicklung sorgt für einen immer stärkeren Wettbewerb aller Branchen um die besten Köpfe. Insofern können wir – trotz steigender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – im Bereich der Zahnmedizin sehen, dass immer mehr Stellen nicht besetzt werden können bzw. die Dauer bis zur Besetzung steigt. Schaut man sich die offenen Stellen im Verhältnis zu den Beschäftigten an, so kann man erkennen, dass der Fachkräftebedarf im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt bei der Zahnmedizin bereits höher ist. Gleiches gilt für den Bereich der Ausbildung. Auch hier finden sich im Verhältnis weniger junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz als Zahnmedizinische Fachangestellte suchen als im Vergleich zum gesamten Ausbildungsmarkt. Während zum Stichtag 30. September letztes Jahr insgesamt 1,7 bei der BA gemeldete Berufsausbildungsstellen pro gemeldetem Bewerber zur Verfügung standen, waren es bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten 2,5 Berufsausbildungsstellen. Über 700 dieser Ausbildungsstellen, und somit fast ein Viertel, konnten letztes Jahr nicht besetzt werden. Und diese Nachwuchskräfte fehlen dann natürlich als zukünftige Fachkräfte.

BZB: Wie kann man den Ausbildungsberuf ZFA attraktiver machen?
Laubender: Es gibt in jedem Ausbildungsberuf Rahmenbedingungen, die nicht oder nur schwer änderbar sind. Andererseits gibt es immer auch Stärken, die es herauszuarbeiten gilt. Aus meiner Sicht müssen wir sehr viel stärker Entwicklungsmöglichkeiten über ein gesamtes Berufsleben in den Vordergrund stellen. Junge Menschen wollen wissen, wie sie sich über einen längeren Zeitraum beruflich weiterentwickeln und wachsen können. Das ist meines Erachtens neben Maßnahmen der Mitarbeiterbindung, einem guten Arbeitsklima, der Vergütung, Teilzeitausbildungen sowie einer klischeefreien Vermarktung des Berufsbildes ein wichtiger Hebel. Ganz grundsätzlich gilt: Eine Berufsorientierung und die Berufswahlentscheidung junger Menschen sind auch davon beeinflusst, wie gut sie sich die Ausbildung und die spätere Tätigkeit vorstellen können. Insofern muss es bei der Werbung darum gehen, den Ausbildungsberuf „spürbar, anfassbar, erlebbar“ zu machen. Praktika sind hier nach unserer Erfahrung ein probates Mittel.

BZB: Wie kann man die Abwanderung von ausgebildeten ZFA in andere Branchen reduzieren?
Michel: Sie sprechen – neben Ausbildung und Rekrutierung – ein weiteres wichtiges Thema an. Auch hier spielt natürlich die Attraktivität der Branche eine große Rolle, vor allem aber auch der Betriebe selbst. Und auch hier geht es meines Erachtens um die Frage, welche Entwicklungsperspektiven sich Menschen bieten. Und zwar sowohl fachlich-inhaltlich als auch in ihrer Verantwortung und Funktion innerhalb des Teams. Letzten

Der Vorstand der KZVB diskutierte mit Harald Laubender und Peter Michel (2. und 3. v. l.) von der Bundesagentur für Arbeit über den Personalmangel in Zahnarztpraxen. Von den Förderprogrammen der BA können auch niedergelassene Zahnärzte profitieren.

Endes ist es häufig die Stimmung in der Praxis, welche das A und O ausmacht: In einem guten Team, wenn man sich morgens auf die Kolleginnen und Kollegen freut, wird man gerne bleiben wollen. Das gilt es durch Maßnahmen der Mitarbeiterbindung sowie mit an den Wünschen der Belegschaft ausgerichteten Arbeitszeitmodellen soweit möglich zu gewährleisten. Ergänzend könnte aus meiner Sicht auch helfen, die Menschen, die die Branche verlassen möchten oder bereits verlassen haben, selbst zu fragen. Ich bin sicher, dass sich damit hilfreiche Erkenntnisse gewinnen lassen.

BZB: Wie unterstützt die Bundesagentur Praxen bei der Personalgewinnung?

Laubender: Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter unterstützen zunächst mal bei der Gewinnung von Auszubildenden und Arbeits- und Fachkräften für die Praxen mittels Beratung, Vermittlung sowie unterstützender Förderleistungen. Mit Blick aber auf die beschriebenen Engpässe fördern wir auch die Qualifizierung von Menschen, die bereits in den Praxen beschäftigt sind. Hier liegt aus unserer Sicht ein erheblicher Hebel zur Verbesserung der Situation für die Praxen. Durch die „Investition" in die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in deren Qualifikation und Weiterbildung steigen neben dem fachlichen Know-how sowohl die Mitarbeiterzufriedenheit wie auch die Bindung an den Betrieb.

Im Bereich der Ausbildung unterstützen wir bereits erfolgreich Jugendliche und Betriebe zum Beispiel mit Nachhilfeunterricht im Rahmen unserer „Assistierten Ausbildung" AsA, damit die Ausbildung gelingt. Auch mit der „Einstiegsqualifizierung", welche als Langzeitpraktikum auf eine anschließende Ausbildung vorbereitet, machen wir gute Erfahrungen. Bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützen wir ebenfalls mit individuellen Förderungen Betriebe und Beschäftigte. Als BA plädieren wir dafür, dass die Zahnarztpraxen Menschen jeglichen Alters – egal ob für Erstausbildung, Arbeit, Qualifizierung am Arbeitsplatz – in den Blick nehmen. Die BA unterstützt mit einem großen Produktportfolio in nahezu allen Berufslebensphasen und fördert das lebenslange Lernen außerhalb und im Beschäftigungsverhältnis. Generell werbe ich daher dafür, sich an die Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit zu wenden, um sich konkret über die Möglichkeiten der Rekrutierung und auch der Unterstützung zu informieren.

BZB: Kann man überhaupt noch von einem Fachkräftemangel sprechen? Mittlerweile fehlen ja auch Hilfskräfte für einfache Tätigkeiten ...

Michel: Mit Blick auf den gesamten Arbeitsmarkt muss man immer mehr vom Arbeits- und Fachkräftemangel sprechen, das zeigt der mehrjährige Trend trotz der aktuellen konjunkturellen Eintrübung.

BZB: Wann rechnen Sie mit einer Trendumkehr?

Michel: Eine wirkliche Trendumkehr sehe ich kurz- und mittelfristig nicht, dazu ist die demografische Entwicklung zu eindeutig. Insofern werben wir dafür, dass wir uns alle Personengruppen ansehen, die für den Arbeitsmarkt interessant sind: Hier geht es selbstverständlich zunächst mal um arbeitslose Menschen und Menschen ohne Ausbildung und die Frage, wie wir diese noch besser qualifizieren und in den Arbeitsmarkt integrieren können. Darüber hinaus geht es aber auch um die Frage, wie wir es gesellschaftlich Menschen ermöglichen können, mehr Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen (Stichwort: Rahmenbedingungen wie die Kinderbetreuung), länger im Berufsleben bleiben zu können und zu wollen sowie nicht zuletzt auch um die Frage der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Wir werden – so unsere aktuelle Prognose – alle brauchen.

BZB: Vielen Dank für das Gespräch!

Die Fragen stellte Leo Hofmeier.