



FACHKRÄFTEMANGEL TEIL I

Ein Interview mit Dr. Jörg Klukas und Prof. Dr. Axel Plünnecke über fehlende Fachkräfte in den MINT-Branchen

Liebe Leserinnen und Leser, herzlich willkommen zu einer neuen Ausgabe des IT-Radar-Interviews. Diesmal haben wir mit Prof. Dr. Axel Plünnecke und Dr. Jörg Klukas über das Thema Fachkräftemangel gesprochen. Prof. Dr. Axel Plünnecke ist stellvertretender Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Dr. Jörg Klukas ist Community-Manager der Job-Empfehlungs-Community ITmitte.de.

Seit wir das Interview vor eineinhalb Monaten geplant haben, hat sich die Lage deutlich geändert und es gibt viele Veröffentlichungen zum Thema Fachkräftemangel. In diesem Zusammenhang ist uns eine Kontroverse aufgefallen: Vor Kurzem erschien eine Veröffentlichung des DIW¹, des

Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, in der behauptet wurde, es gäbe gar keinen Fachkräftemangel und entsprechende Hinweise dafür seien auch vorhanden. Beispielsweise seien die Löhne kaum gestiegen, obwohl bei einer Knappheit an Fachkräften deutliche Steigerungen zu verzeichnen sein müssten. Daneben gäbe es auch sehr viele qualifizierte Arbeitslose, möglicherweise sogar mehr als offene Stellen, sowie mehr Studienabsolventen in den Technik- und Naturwissenschaften als noch vor einigen Jahren. Schlussendlich wird das Fazit gezogen, es seien nur bestimmte Regionen Deutschlands vom Fachkräftemangel betroffen, wozu insbesondere der Osten zähle. Gibt es den Fachkräftemangel nun oder gibt es ihn nicht?

Prof. Dr. A. Plünnecke: Es gibt in Deutschland keinen flächendeckenden Fachkräftemangel über alle Qualifikationen hinweg, aber wir können in einzelnen Bereichen, insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sehen, dass es dort aktuell mehr offene Stellen als Arbeitslose gibt. Im Moment gibt es 23 000 arbeitslose Ingenieure in Deutschland und etwa 70 000 offene Stellen. Als Vergleich: Vor vier, fünf Jahren gab es noch über 60 000 arbeitslose Ingenieure, das heißt, die Zahl der Arbeitslosen

¹ Die Kontroverse entstand um die Ausgabe 46/2010 des „Wochenberichts“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung vom 18. November 2010. Der Spiegel hatte vorab über die darin veröffentlichten Ergebnisse und Schlussfolgerungen von Karl Brenke berichtet. Daraufhin wurde die Veröffentlichung verschoben und einige Passagen wurden umformuliert. Klaus F. Zimmermann (Hrsg.) u. A.: Wochenbericht, Nr. 46/2010, 77. Jahrgang, 18.11.2010, online verfügbar: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.363684.de/10-46.pdf
Yasmin El-Sharif: Was nicht passt, wird passend gemacht, Spiegel Online, 18.11.2010, online verfügbar: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,729831,00.html>

hat sich in diesem Bereich fast gedrittelt. Das ist darauf zurückzuführen, dass der Arbeitsmarkt für Ingenieure in den letzten Jahren sehr gut war, und aktuell nimmt die Zahl der offenen Stellen von Monat zu Monat zu. Dass wir momentan wieder mehr Absolventen in den Ingenieurwissenschaften als noch vor drei, vier, fünf Jahren haben, ist korrekt, aber wir liegen immer noch hinter den Zahlen, die Anfang der 1990er Jahre erreicht wurden. Anfang der 1990er bis 2005 ist die Anzahl der Absolventen in diesem Bereich stark zurückgegangen. Dann wurde dieser Abwärtstrend jedoch umgekehrt, und in den letzten Jahren ist wieder eine leichte Zunahme der Absolventenzahlen zu verzeichnen.

Mittelfristig können wir sehen, dass die derzeitige Altersstruktur der Ingenieure den Arbeitsmarkt beeinflussen wird. Sehr viele Ingenieure sind bereits heute älter als 55 Jahre und werden demzufolge in den nächsten zehn Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Die nachrückenden Jahrgänge werden aber nicht ausreichen, um den daraus resultierenden Bedarf an Fachkräften einschließlich der steigenden Nachfrage an Ingenieuren decken zu können, also laufen wir demografisch betrachtet in einen Engpass hinein.

Wir haben bereits heute mehr offene Stellen als Arbeitslose, das führt dazu, dass es für Unternehmen auf jeden Fall schwieriger werden wird, die offenen Stellen zu besetzen. Punktuell, in bestimmten Regionen, ist es für Unternehmen schon sehr schwer, genügend Bewerber zu finden. In Süddeutschland beispielsweise hatten die Firmen direkt nach Anziehen der Konjunktur große Probleme, Bewerber für offene Stellen zu finden, und haben auch deutlich länger gebraucht, um diese Stellen zu besetzen, das heißt, die Vermittlungsdauer hat zugenommen. Die Bundesagentur für Arbeit hat festgestellt, dass es den Arbeitsagenturen in 80 Prozent der Fälle nicht möglich ist, ausgeschriebene Stellen für Ingenieure zu vermitteln und entsprechend zu besetzen.

Dr. J. Klukas: Ich möchte das auch gern noch aus meiner Sicht darstellen. Ich manage die Community ITmitte.de. Darin sind ungefähr 40 IT-Organisationen aus dem Großraum Leipzig, Halle, Jena Mitglieder und verzeichnen für 2010 noch über 200 offene Stellen – nur für den IT-Bereich. Die Unternehmen bestätigen mir alle, dass der Bewerbermarkt wie leer gefegt ist und es sehr schwierig ist, gute Fachkräfte zu bekommen.

Wir sind aber auch davon überzeugt, dass wir noch nicht alle Möglichkeiten oder Potenziale nutzen, um gute Fachkräfte zu finden. Ich sehe beispielsweise bei einigen Unternehmen, dass sie nicht genug in die Ausbildung investieren, auch die Kooperation von Hochschulen und Unternehmen ist in einigen Bereichen noch nicht optimal, so könnten zum Beispiel die Fächer an den Hochschulen noch stärker marktorientiert ausgerichtet werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es auch, etwas dafür zu tun, dass eine Region als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Gerade in der Region Leipzig, Halle, Jena gibt es sehr gute Universitäten, die natürlich auch gute Fachkräfte hervorbringen. Wir stellen jedoch immer wieder fest, dass der Großteil davon einfach abwandert, und zwar nicht nur nach Hamburg oder München, sondern auch in die USA und andere Länder.

Darüber hinaus ist es auch für die Bewerber – die Fachkräfte – sehr schwierig, den richtigen Arbeitgeber zu finden, denn allein in unserer Region gibt es ungefähr 1000 IT-Organisationen. Man darf dabei Unternehmen wie die Sparkassen und Banken nicht vergessen, die große IT-Bereiche haben, in denen teilweise 50 Leute beschäftigt sind. Solche IT-Abteilungen haben nicht das Marketingbudget, um auf sich aufmerksam zu machen, und werden einfach als Arbeitgeber verkannt. An dieser Stelle ist es nötig Maßnahmen zu entwickeln, wie die Wahrnehmung der Region und der Unternehmen

als attraktive Arbeitgeber gestärkt werden kann, und genau damit beschäftigen wir uns in der Community ITmitte.de.

Tritt denn der Fachkräftemangel in Ostdeutschland, insbesondere Mitteldeutschland, verstärkt auf?

Dr. J. Klukas: Ich habe den Eindruck, dass sich die Arbeitgeber damit beschäftigen müssen, wie sie auf sich aufmerksam machen können – meistens ist das mit Budget verbunden. Marketing und auch Präsenz zeigen sind notwendig; man kann sich auch in gewisser Weise ein Image kaufen. Wenn Sie sich die großen Firmen und deren Standorte ansehen, zum Beispiel von Microsoft, T-Systems, der Telekom, der SAP AG, dann sehen Sie, dass sie alle kaum in dieser Region angesiedelt sind.

In Ost- und Mitteldeutschland, insbesondere auch in meiner Community, finden wir verstärkt KMUs (kleine und mittelständische Unternehmen). Von den über 1000 IT-Organisationen in Mitteldeutschland haben 95 Prozent zwischen 10 und 30 Mitarbeitern. Es gibt ein paar „Leuchttürme“ in der Region, die sich sehr gut entwickeln und auf die wir stolz sind, aber die meisten großen IT-Organisationen sind eben nicht hier zu finden. Um diese kleinen Unternehmen sichtbar zu machen, muss man andere Konzepte entwickeln, denn das Wachstum dieser Organisationen ist sehr stark, was man an deren Fachkräftebedarf sieht.

Prof. Dr. A. Plünnecke: Ich kann das aus vielen Regionen in Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen bestätigen. Diese stehen vor ähnlichen Problemen. Fachkräfteprobleme haben weniger Unternehmen wie Siemens, die Telekom oder andere große Firmen, die über ein Personalmarketingbudget verfügen und auch sehr hohe Löhne zahlen können. Dahin bewerben sich auch viele junge Menschen. Problematisch ist es in den Regionen, die teilweise nicht so bekannt sind, wie das

Weserbergland in Niedersachsen oder das Sauerland. Dort gibt es beispielsweise sehr viele kleine und mittlere Firmen, die sehr erfolgreich und gut sind und die eine lange Tradition haben. Es ist jedoch schwer, junge Menschen aus München, Köln, Hamburg oder Berlin ins Weserbergland zu holen, sich als dortiger Arbeitgeber attraktiv zu zeigen und zu verdeutlichen: Wir haben gute Jobs, wir haben tolle Beschäftigungsmöglichkeiten, wir haben ein gutes Arbeitsklima. Es sind vor allem die Firmen in diesen Regionen, die es schwer haben, genügend Fachkräfte zu gewinnen.

Haben wir es denn dabei wirklich mit einem Fachkräfteproblem zu tun oder ist das möglicherweise eher ein regionales Problem? Wir hören seit längerem, dass es Regionen gibt, aus denen Leute aus allen Bereichen abwandern – nicht nur die Fachkräfte – und in solchen Regionen wird es natürlich besonders schwer sein, Personal zu finden. Ist das aber wirklich ein absolutes Fachkräfteproblem, oder hat die DIW-Studie vielleicht doch recht, dass es einfach lokale Schwerpunkte des Fachkräftemangels gibt?

Prof. Dr. A. Plünnecke: Natürlich muss man fragen, wo offene Stellen unbesetzt bleiben, wenn insgesamt nicht genug junge Menschen von den Hochschulen kommen und diese Stellen besetzen können. In diesem Zusammenhang spielen dann natürlich die Regionen eine Rolle. Es gibt große Studienorte – die großen Städte, wo junge Studierende Freunde finden, Partnerschaften haben und nach Studienabschluss auch für beide Partner in der Region einen Arbeitsplatz suchen. Standorte wie Hamburg, München, Köln sind dann natürlich attraktiv für junge Menschen, wenn sie sich frei entscheiden können, also wenn es mehr offene Stellen als Sucher gibt. Dann bleiben eben in bestimmten anderen Regionen offene Stellen unbesetzt. Für diese Regionen ist es schwer, junge Menschen, die schon zum Studium wegwandern,

zurückzuholen. In den neuen Bundesländern ist es außerdem teilweise so, dass die Unternehmen dort noch nicht die Löhne zahlen können wie beispielsweise in München bei Siemens, sodass junge Menschen eben einfach nach München zu Siemens gehen und dort arbeiten.

Wie könnte man solchen regionalen Fachkräftesenken denn beikommen?

Dr. J. Klukas: Ich denke, da müssen sich die Unternehmen in der Region zusammenschließen und zusammenarbeiten, zum Beispiel um sich gemeinsame Marketingaktionen zu leisten, um eine gemeinsame Marke aufrecht zu erhalten. Ich beziehe mich dabei auf die IT-Branche, und diese Unternehmen haben teilweise ein sehr starkes Wachstum, weil IT mittlerweile zu einem Kernthema geworden ist. In vielen Industrien sind Informatikdienstleistungen sehr stark nachgefragt, und entsprechende Unternehmen verdoppeln ihren Umsatz teilweise alle drei Jahre.

Zu der Antwort von Prof. Dr. Plünnecke möchte ich noch Folgendes ergänzen: Eine Analyse innerhalb unserer Community, die vorrangig aus KMUs besteht, hat gezeigt, dass die kleineren Unternehmen nicht wesentlich niedrigere Gehälter zahlen. Wichtiger scheint es zu sein, dass es sich oftmals um sehr spezialisierte Organisationen handelt, die sich zum Beispiel auf Suchmaschinen-Technologien spezialisiert haben oder Ähnliches. Diese Unternehmen haben ihren Kundenstamm, betreuen diesen und wachsen auch dementsprechend. Daneben verfügen sie auch über Hochschulkontakte, weil sie sich mit forschungsintensiven, neuen Themen auseinandersetzen. Allerdings werden die Organisationen nicht als Consumer-Marke bekannt, wie beispielsweise Microsoft. Microsoft oder Apple kennt jeder, denn damit arbeiten die Leute täglich. Aber was macht man mit einem Unternehmen, das sich auf Suchmaschinen und semantisches Suchen spezialisiert hat? Solche Firmen kennt kaum jemand,

denn sie sind in der Öffentlichkeit kaum sichtbar, und entsprechende Fachkräfte zu finden ist für sie schwierig.

Aus dieser Beobachtung heraus sowie der Tatsache, dass Bewerber, die ein Unternehmen abgelehnt hat, von einem anderen Unternehmen in der Region eingestellt wurden, ist 2007 mit sechs Partnern die Idee entstanden, einander gute Bewerber zuzuleiten, damit der Region deren Potenzial erhalten bleibt.

Es gibt manchmal ganz verschiedene Gründe für Absagen. Es kann beispielsweise sein, ein Unternehmen war in der glücklichen Lage, dass es drei Bewerber zur Auswahl hatte und sich für einen entscheiden konnte. Manchmal gibt es auch bestimmte Nebenbedingungen, zum Beispiel dass man reisebereit ist, und bei dem einen Unternehmen ist das entscheidend und bei dem anderen wäre es egal, weil der Arbeitnehmer an dem jeweiligen Ort arbeiten kann. In diesem Zusammenhang haben wir uns entschieden, gute Bewerber, die auch vom Geschäftsführer oder Personaler gesehen wurden, gegenseitig weiterzuleiten, obwohl wir auch alle Wettbewerber sind. Aber wir haben festgestellt, dass es uns lieber ist, wenn die Bewerber und ihr Potenzial, bei uns in der Region bleiben und hier auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, als wenn diese kompetenten Fachkräfte abwandern.

Darauf aufbauend wurde diese Community entwickelt, in der wir uns gegenseitig durch einen strukturierten Prozess gute Kandidaten empfehlen, und jeder, der sich über die Community bewirbt, erhält durch das Empfehlungssystem automatisch eine zweite Chance in einem anderen Unternehmen in der Region.

Das ist ein Beispiel für eine Initiative, mit der meiner Meinung nach eine Region auf sich aufmerksam machen kann. Daneben kann auch klassisches Marketing dafür eingesetzt werden, so unterstützen wir zum Beispiel Hochschulen. Es gibt gute Hochschulen in der Region, und die möchten ger-

ne Abschlussfeste für ihre Studenten veranstalten, verfügen dafür aber vielleicht nicht über genügend Geld. Die kleinen Unternehmen können zwar keine großen Sponsoring-Beträge dazu leisten, aber mithilfe der Community ist das möglich, indem wir uns die Kosten teilen und exklusiv als Community ITmitte.de eine bestimmte Veranstaltung sponsern. Eine andere Möglichkeit bieten Jobbörsen. Große Unternehmen bekommen bei denen super Rabatte, weil sie ihnen übers Jahr 100 Stellenanzeigen auf einmal bieten. Das schafft ein kleines Unternehmen nicht, denn das hat vielleicht zehn offene Stellen pro Jahr. Gemeinsam in der Community haben wir aber vielleicht fünfzig Stellenangebote und können ähnliche Rabatte aushandeln. Auch so haben wir einen Mehrwert für diese kleinen Unternehmen.

Weiterhin ist es wichtig, sich zu überlegen, wie Netzwerke die Fachkräftesuche unterstützen können. Dafür integrieren wir bewusst Hochschulen, wobei es uns wichtig ist, die Kooperation mit Hochschulen nicht als Einbahnstraße zu betrachten. Wir verstehen die Hochschule nicht nur als „Produzent“ der Fachkräfte, sondern fragen uns, was wir dazu beitragen können, dass die Hochschule auch die richtigen Fachkräfte ausbildet. Das beinhaltet zum Beispiel Beiträge zur Lehre, indem wir die Mitglieder der Community unterstützen, an den Hochschulen Lehrveranstaltungen zu halten oder gemeinsam mit den Hochschulen Forschungsprojekte durchzuführen. Ich denke, es ist für eine Region, wie zum Beispiel Mitteldeutschland wichtig, so etwas zu etablieren.

Prof. Dr. A. Plünnecke: An diesen Beispielen sehen Sie, dass die Fachkräftedebatte keine akademische Diskussion ist. Sie ist in den einzelnen Regionen angekommen und diese machen sich Gedanken darüber, wie sie attraktiver sein können

und wie sie sich im Wettbewerb um die knapper werdenden Fachkräfte gut positionieren können. Wir sehen in vielen Regionen, dass sie versuchen, Netzwerke zu bilden, Aufmerksamkeit zu gewinnen, Marketing für die Region zu betreiben, Mitarbeiter zu rekrutieren, Mitarbeiter zu binden. Dabei wird auch der Wettbewerb in der Region um die Fachkräfte härter, eben weil sie knapper werden.

Der zweite Teil des Interviews ist der Frage gewidmet, wie Universitäten, Schulen und Ausbildungsbetriebe dazu beitragen können, die geschilderte Situation zu verbessern.

Das IT-Radar-Interview führten Vincent Wolff-Marting und Andreas Heinecke.

Redaktion: Katharina König

Prof. Dr. Axel Plünnecke

... ist stellvertretender Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik am Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

Er hat an der Universität Göttingen VWL studiert und promovierte an der TU Braunschweig. Seit 2001 nimmt er Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen wahr und lehrt momentan an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement.

Weitere Informationen, u.a. zu Publikationen von Prof. Plünnecke, finden Sie unter: www.it-radar.org

Dr. Jörg Klukas

... ist Manager der Job-Empfehlungs-Community ITmitte.de. Er studierte und promovierte an der TU Dresden und hält einen MBA vom Collège des Ingénieurs. 2002-2009 leitete er den Bereich Personal, Einkauf und Business Excellence bei der T-Systems Multimedia Solutions GmbH und ist seit 2010 Dozent für internationales Personalmanagement an der HTW Dresden.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.it-radar.org