Den Fachkräftebedarf sichern

Der Zugriff auf qualifizierte Arbeitskräfte ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Dies gilt für den Standort Deutschland ebenso wie für die Auslandsaktivitäten von Unternehmen in Form von Handelsbeziehungen (Import- und Export von Gütern und Dienstleistungen), den Aufbau von Produktionsstätten im Ausland und die Gründung von Repräsentanzen.

Beide Aspekte werden in der aktuellen Diskussion um „Fachkräfte“ thematisiert und seitens Politik und Wirtschaft mit unterschiedlichen Programmen und Instrumenten unterstützt: Die 2011 von der Bundesregierung eingeleitete und im Koalitionsvertrag von 2013 bestätigte „Fachkräfteoffensive“ fokussiert auf die Sicherung eines ausreichenden Angebotes an Fachkräften im Inland. Dagegen soll die Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit vom Sommer 2013 das deutsche Modell einer dualen Berufsausbildung international verbreiten und damit den deutschen Unternehmen, die im Ausland aktiv sind, Zugang zu angemessen ausgebildeten Arbeitskräften geben. Auch hier bestätigt der Koalitionsvertrag von 2013 die Absicht der Bundesregierung, weltweit mit Partnerländern, die an dualer Ausbildung interessiert sind, bei Aufbau und Modernisierung von erfolgreichen Berufsbildungssystemen zusammenzuarbeiten.

Fachkräftesicherung in Deutschland ...

Die Diskussion um Fachkräftesicherung für den Standort Deutschland speist sich in erster Linie aus der Analyse der demographischen Entwicklung: sinkende Geburtenrate, ansteigende Lebenserwartung sowie die Zu- und Abwanderung von Arbeitskräften sind hier die entscheidenden Parameter. Allerdings ist das mögliche Ausmaß eines zukünftigen Fachkräftemangels kaum exakt vorherzubestimmen, da viele Faktoren eine Rolle spielen, so zum Beispiel die konjunkturelle und technologische Entwicklung, das konkrete Arbeitsvolumen pro Erwerbsperson, die Flexibilität der Erwerbspersonen beruflich zu wechseln, sowie regionale und sektorale Faktoren. Je länger der Prognose-Zeitraum, desto weniger belastbar sind die Ergebnisse.

Bundesweit wird für den Zeitraum von 2010 bis 2025 ein Rückgang der potentiellen Erwerbspersonen (also der Menschen, die im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbsarbeit nachgehen können) um über 6 Millionen vorausgesagt. Der Anteil der über 55-jährigen Erwerbspersonen wird dabei bis Mitte der 2020er Jahre zunehmen. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom April 2013 ergeben sich (unter Berücksichtigung flexibler Arbeitsbiographien) im Jahre 2030 für fünf sogenannte „Berufshauptfelder“ Engpässe bei der Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften: (i) Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe, (ii) Berufe im Warenhandel und Vertrieb, (iii) Gastronomie- und Reinigungsberufe, (iv) Medien-, Geistes- und sozialwissenschaftliche sowie künstlerische Berufe, und (v) Gesundheits- und Sozialberufe inkl. Körperpfleger. Für andere Berufshauptfelder ergeben sich für 2030 entweder ein ausgeglichenes Verhältnis oder ein Angebotsüberhang von Erwerbspersonen. Das Qualifikationsniveau der Erwerbspersonen ist ein wichtiger Faktor bei der Langzeitprognose: für Tätigkeiten, die keinen formalen Berufsabschluss benötigen, rechnet das BIBB auf absehbare Zeit mit keinem Engpass. Das mittlere Qualifikationsniveau dagegen ist ab Beginn der 2020er Jahre von gegenläufigen Entwicklungen auf der Angebots- und Bedarfsseite gekennzeichnet: massive Fachkräfteengpässe wären die Folge. Im tertiären Bereich dagegen rechnet das BIBB bis 2030 mit einem leichten Überhang an Erwerbspersonen. Hier kommt zum Tragen, dass der anhaltende Trend zur Höherqualifizierung in Deutschland möglichen negativen Folgen der demographischen Entwicklung entgegenwirken kann, weil neu in das Berufsleben eintretende Erwerbspersonen höher qualifiziert sind als die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen.

Vor allem die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) werden immer als Bereich angeführt, der von einem Fachkräftemangel bedroht ist, da es bereits jetzt schon Besetzungsprobleme innerhalb dieser Berufsfelder gibt und der Wechsel anders qualifizierter Erwerbspersonen in MINT-Berufe hinein (Substitution) relativ gering ist. Die Bundesagentur für Arbeit berichtete im April 2011 über einen akuten Mangel an Maschinen- und Fahrzeugbauingenieuren in fünf Bundesländern, sowie über einen Mangel an Elektroingenieuren in drei Bundesländern. Auch im Pflegebereich (Alters- und Krankenpflege) besteht bereits ein akuter Mangel an Fachkräften. Eine Umfrage der BITKOM Research (Berlin) im Juli 2013 ergab, dass jedes zweite deutsche Unternehmen (bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sogar drei Viertel der Unternehmen) einen Mangel an Fach- und Führungskräften beobachtet.

Neben regionalen und sektoralen Faktoren bestimmt auch die Größe der Unternehmen, ob und inwieweit sie von Fachkräftemangel betroffen sein können. So geht das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) davon aus, dass kleinere und mittlere Unternehmen über weniger Ressourcen für eine strategische Personalpolitik verfügen und seltener überregional bekannt sind, außerdem suchen sie seltener Personal und verfügen damit über weniger Erfahrungen mit erfolgreichen Strategien und Suchwegen bei der Rekrutierung. Fast zwei Drittel der kleinen Unternehmen berichten nach Angaben des BMWi von mittleren oder großen Rekrutierungsschwierigkeiten bei Personen mit Berufsausbildung. Bei dieser Zielgruppe sind kleine Unternehmen fast doppelt so häufig im Vergleich zu großen Unternehmen betroffen. Auch die Rekrutierung von Personen mit Fortbildungs- oder Hochschulabschluss bereitet vielen KMU mehr Probleme als großen Unternehmen.

... durch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Selbst wenn die konkreten Manifestationen eines Fachkräftemangels nicht exakt vorherzusehen sind, gehen die Experten davon aus, dass Unternehmen in Zukunft sehr viel gezieltere Personalrekrutierungsstrategien brauchen, um qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden. Ein positives Unternehmensimage und glaubwürdig gelebte Konzepte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit), aber auch die gezielte Ansprache älterer Erwerbspersonen sind dabei wichtige Handlungsoptionen.

Die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte ist neben der Erhöhung der Frauenerwerbsquote (rund 6,3 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind nicht berufstätig) und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine der drei vorherrschenden Strategien von Politik und Wirtschaft, einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Im Rahmen der Fachkräfte-Offensive haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das BMWi mehrere Programme gestartet, die dazu beitragen sollen, qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland auf den deutschen Arbeitsmarkt zu bringen. Eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Zuwanderung (z.B. durch eine beschleunigte Anerkennung ausländischer Abschlüsse) und die Schaffung einer „Willkommenskultur“ in Deutschland sowie Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Integration sind wichtige Begleitelemente dieser Programme.

Das Internetportal „Make it in Germany“ des BMWi zum Beispiel vermittelt aktuelle und zeitgemäße Informationen zu Leben und Arbeiten in Deutschland und versucht, Deutschland als attraktives Zielland für qualifizierte Fachkräfte zu positionieren. Zusätzlich hat das BMWi das bundeseigene Beratungsunternehmen GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) beauftragt, in den Ländern Indien, Indonesien und Vietnam umfassende Beratungs- und Informationsangebote bereitzustellen, und in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) hochqualifizierte MINT-Fachkräfte auf offene Stellen in Deutschland zu vermitteln. D.h. deutsche Unternehmen (auch hier stehen KMUs im Mittelpunkt) haben die Möglichkeit, mit Hilfe von GIZ und ZAV in diesen drei Ländern gezielt nach Fachkräften suchen zu lassen – und das vollkommen kostenfrei. Jeweils zwei „Make it in Germany“-

Rainer Rohdewohld ist seit März 2013 als sogenannter „EZ-Scout“ vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in den OAV entsendet und ist Senior-Berater für Nachhaltige Entwicklung in der Geschäftsstelle.

>

Berater/-innen machen dazu die Initiative in Indien, Indonesien und Vietnam bekannt (beispielsweise durch Informationsveranstaltungen an Hochschulen oder auch deutschen Institutionen), sichten Bewerbungen und unterstützen die Bewerber bei der Vorbereitung der Ausreise.

Unter dem Stichwort **„Triple Win“** arbeiten die ZAV und die GIZ zusammen, um bis Ende 2014 rund 2000 Pflegefachkräfte aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien nach Deutschland zu holen. Mit Vietnam gibt es eine Zusammenarbeit bei der beruflichen Ausbildung vietnamesischer Pflegekräfte in Deutschland mit der Perspektive ihrer anschließenden Beschäftigung bei deutschen Arbeitgebern. Grundlage des Programms sind Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer. Nach der Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses können die Fachkräfte eine dauerhafte Aufenthaltsperspektive in Deutschland erhalten.

Nach der oben genannten Umfrage von BITKOM Research beschäftigen bereits 13 Prozent aller Unternehmen ausländische Fach- und Führungskräfte, bei den Großunternehmen sind es sogar 58 Prozent. Die staatliche Arbeitsvermittlung (BA, ZAV), spezialisierte Personalvermittlungsagenturen, eigene Karriere-Webseiten und Online-Jobbörsen, aber auch soziale Netzwerke sind dabei die am häufigsten genannten Rekrutierungskanäle. Ausländische Fach- und Führungskräfte kommen dabei in erster Linie aus den süd- und westeuropäischen Ländern der EU sowie aus europäischen Nicht-EU Ländern. Diese Länder stehen auch perspektivisch, d.h. bei geplanten Rekrutierungen, weit oben auf der Liste. In erster Linie werden Berufseinsteiger (weniger als ein Jahr Praxiserfahrung) und sog. „Young Professionals“ (1-5 Jahre Berufserfahrung) rekrutiert. Interessant ist, dass vor allem mittlere Unternehmen verstärkt in die Rekrutierung ausländischer Fach- und Führungskräfte einsteigen wollen.

Nach Zahlen des DIHK von 2013 sehen mehr als 30 Prozent den Zugang zu ausgebildeten Fachpersonal als einen wesentliche Bedingung für den Erfolg ihres Auslandsengagements. Gleichzeitig beobachten sie, dass in vielen Ländern die Formen der beruflichen Qualifizierung nicht ihren unternehmerischen Anforderungen entsprechen. Eine kürzlich veröffentlichte Studie des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) ergab u.a., dass in Bezug auf Schwellenländern über 20 Prozent der auslandsaktiven und auslandsinteressierten Unternehmen die unzureichende Qualifikation der Mitarbeiter als ein wichtiges Risiko für den Markteintritt betrachten. Vor allem Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe, im Energie- und Bergbausektor, im Baugewerbe und der Abfallentsorgung sowie von wirtschaftsnahen Dienstleistungen sehen hier Risiken.

„Make it in Germany“: Ein Praxisbeispiel aus der IT-Branche

Die Firma N+P Informationssysteme GmbH aus Sachsen hat die Unterstützung von „Make it in Germany“ genutzt und einen vietnamesischen Softwareentwickler eingestellt. Das erste Bewerbungsgespräch fand in Hanoi statt und wurde vor Ort von den beiden vietnamesischen „Make it in Germany“-Beraterinnen organisiert. Beratung erhielt die Firma zudem bei aufenthaltsrechtlichen Fragen und bei der Integration des neuen Mitarbeiters in das Unternehmen und in das gesellschaftliche Umfeld.

„Entgegen der vielleicht anfänglichen Bedenken, alle Hürden meistern zu können, sind wir inzwischen überzeugt, den richtigen Weg gegangen zu sein, und froh, den Blick über den Tellerrand gewagt zu haben“, resümiert Jens Hertwig, Geschäftsführender Gesellschafter bei N+P.

Fachkräftesicherung auf den asiatischen Märkten

Das Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (s.o.) benennt deutsche Unternehmen als maßgebliche Treiber für die Weiterentwicklung der jeweiligen nationalen Berufsbildungssysteme. Im Rahmen ihrer internationalen Berufsbildungszusammenarbeit verfolgt die Bundesregierung u.a. das Ziel, den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft im Ausland zu decken und dadurch das Auslandsengagement deutscher Unternehmen sowie den Technologietransfer zu stärken; außerdem will sie das Angebot deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleister im Ausland unterstützen (hier unterstützt z.B. die im BIBB verankerte Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung namens „iMove“ deutsche Anbieter im Ausland). Die Berufsbildungsstrategie baut auf den bestehenden Programmen und Initiativen auf, die über die bilaterale Entwicklungszusammenarbeit (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – BMZ), über das BMBF, über das deutsche Kammersystem und über private Akteure (wie die Don Bosco-Stiftung) seit vielen Jahren in den verschiedenen Partnerländern durchgeführt werden.

Die Unternehmen selber und ihre Organisationen (wie Industrie- und Handelskammer) sollen eine zentrale Rolle bei der Berufsausbildung übernehmen. Das Netzwerk der Auslandshandelskammern (AHKs) ist ein wichtiger Akteur, da die AHKs auch Prüfungen nach deutschem Vorbild abnehmen und Ausbildungsgrade verleihen, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt anerkannt sind. Die Unterstützung des Aufbaus bzw. der Verbesserung von Berufsbildungssystemen betont die Entwicklung praxisorientierter Ausbildungssysteme, die sich am Qualifikationsbedarf der Wirtschaftsunternehmen orientieren. In China zum Beispiel arbeiten fünf deutsche Automobilfirmen mit chinesischen und deutschen Institutionen bei der Ausbildung von Kfz-Mechatronikern zusammen: Sie entwickeln praxisorientierte Curricula, schulen das Ausbildungspersonal, verknüpfen schulische und betriebliche Ausbildungsphasen, und stellen neue Maßstäbe für die Zertifizierung der Berufsabschlüsse auf. Myanmar, Indonesien, Vietnam, Pakistan und die Mongolei sind weitere Länder in Asien, in denen deutsche Unternehmen und das BMZ zusammenarbeiten, um berufliche Ausbildungssysteme aufzubauen bzw. zu verbessern.

Die ressortübergreifende Zusammenarbeit der Bundesregierung beim Fachkräftethema findet sich auch im Alumniportal Deutschland wieder, ein soziales Netzwerk, welches die Vernetzung und den Wissensaustausch von Deutschland-Alumni, Unternehmen, Hochschulen und Organisationen fördert. Das Alumniportal Deutschland bietet Unternehmen die Möglichkeit, weltweit mit Deutschland-Alumni in Kontakt zu treten und z.B. in den jeweiligen Zielländern Fachpersonal zu suchen, welches in Deutschland ausgebildet wurde. Unternehmen können ihre Unternehmensporträts einstellen, Stellen und Aufträge anbieten, sowie Bewerber und Experten finden.

Das Programm „Rückkehrende Fachkräfte“, das beim Centrum für Internationale Migration (CIM) angesiedelt ist, verfolgt eine ähnliche Idee: Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern, die in Deutschland oder einem OECD-Land ein Studium oder eine Ausbildung absolviert haben, werden Hilfestellungen geboten, in ihren Herkunftsländern eine berufliche Zukunft aufzubauen. Neben Informations- und Kontaktvermittlung und der Vermittlung von Stellen kann das Programm auch Gehaltszuschüsse, Zuschüsse zur Arbeitsplatzausstattung sowie Zuschüsse für Reise- und Transportkosten gewähren. Potentielle Arbeitgeber in den Herkunftsländern (wie z.B. Niederlassungen deutscher Firmen) können das Programm nutzen, um in Deutschland ausgebildete Fachkräfte zu finden. In Asien wird das Programm in China, Indien, Indonesien, Mongolei, Nepal und Vietnam durchgeführt. In diesen Ländern gibt es auch vor Ort Berater, die Unternehmen bei der Nutzung des Programms Hilfestellung geben können.

www.alumniportal-deutschland.org

www.dihk.de

www.fachkraefte-offensive.de

www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

www.make-it-in-germany.com