

Wie viel Spekulation steckt im Fachkräftemangel?

Spezialisten gibt es nicht im Supermarkt

Derzeit sollen der Elektronik- und IT-Industrie rund 4000 Ingenieure fehlen. Gleichzeitig gibt es hochqualifizierte Absolventen, die keinen Job finden. Wie passt das zusammen?

Verbände fürchten, dass die 8000 IT- und Elektronik-Absolventen, die deutsche Unis jährlich verlassen, den Bedarf der Industrie nicht decken können – und drohen mit Abwanderung ihrer Mitglieder. Gebetsmühlenartig warnen ZVEI, VDI und Co. vor einem sich abzeichnenden Desaster: Es drohe wirtschaftliche Stagnation und Flucht ins Ausland, weil immer weniger Elektronik- und IT-Ingenieure die deutschen Unis verlassen und Deutschland diesbezüglich sogar Schlusslicht in Europa sei, warnt zum Beispiel VDI-Direktor Willi Fuchs.

Doch wie zulässig ist es, pauschal vor einem »Fachkräftemangel« zu warnen? Unbestritten ist tatsächlich, dass die Absolventenzahlen sinken, Deutschlands Bevölkerung immer älter wird und es jedes zweite Unternehmen hierzulande ablehnt, ältere Arbeitnehmer neu einzustellen (»zu teuer«, »zu unflexibel«). Umgekehrt sind durch Frühverrentung und Vorruhestand in Deutschland lediglich 22 Prozent der 60- bis 64-Jährigen berufstätig – verglichen mit 47 Prozent in den USA und 65 Prozent in der Schweiz.

Doch zeigt die Unterbeschäftigung älterer Ingenieure letztlich nicht auch, dass die Fachkräfte-Not noch nicht übermächtig ist? Personalberater Norbert Ritter sieht das so: »Verbände, deren Mitglieder es sich leisten können, keinen über 45-Jährigen mehr einzustellen, können keinen signifikanten Fachkräftemangel haben«, bemerkt er trocken.

Doch es hat sich einiges geändert seit der letzten Boomphase 99/2000, als Ingenieure teuer von der Konkurrenz abgeworben wurden und mit jedem Jobwechsel in immer höhere Gehaltsklassen gespült wurden. »Was man in letzter Zeit – nicht nur bei uns – feststellt, ist ein Verlust der sozialen Verantwortung der Unterneh-

men«, berichtet ein Jung-Ingenieur, der selbst lange Zeit nach einem Job suchen musste. Dr. Christina Höfner, auf die Halbleiterindustrie spezialisierte Personalberaterin und Director der PSD Group, fasst die Situation zusammen: »In der Tat gibt es einen Überhang an Uni- und FH-Abgängern, aber die Einstellung der Unternehmen hat sich im Vergleich



Dr. Christina Höfner, PSD Group

» Die Unternehmen sind derzeit so wählerisch, dass nach dem 100-prozentigen Kandidaten gesucht wird, den es oftmals gar nicht gibt. «

zur Jahrtausendwende stark verändert. Firmen haben heute nicht mehr die Zeit und das Geld, Kandidaten monatelang in hochspezialisierte Gebiete einzuarbeiten. Die Unternehmen sind derzeit so wählerisch, dass nach dem 100prozentigen Kandidaten – der 'eierlegenden Wollmilchmaus' – gesucht wird, die es oftmals gar nicht gibt.« Deshalb sieht PSD einen Fachkräftemangel vor allem in hochspezialisierten Ingenieursberufen und ist dadurch häufig sogar gezwungen, Kandidaten aus dem Ausland zu rekrutieren. »Zum Beispiel Prozess- und Produktionsingenieure für die Halbleiterindustrie«, konkretisiert sie.

Dieser Spezialistenmangel hat den Personalberatern die Aufträge zurückgebracht. Die Suche nach Mr. oder Mrs. »Right« lassen sich die Unternehmen etwas kosten, denn die Exklusiv-Suche, die Headhunter anbieten, ist nicht ganz billig. Im Schnitt müssen 25 bis 30 Prozent des Jahreszielgehalts als Vermittlungsgebühr bezahlt werden.

Doch die Aussicht, dafür einen passgenauen Spezialisten zu bekommen, scheint die Firmen zu überzeugen: »Wir haben einen starken Anstieg an Aufträgen in



Christian Pape, Pape Consulting

» Die Elektronik-Industrie sucht fertige Mitarbeiter, die sofort starten können. Man hat weder die Zeit noch das Geld, in lange Ausbildung zu investieren. «

den letzten drei Monaten und Arbeit ohne Ende«, berichtet Christian Pape von Pape Consulting.

So manches andere Geschäftsmodell will ebenfalls von einer Verknappung an Fachkräften profitieren, etwa Personalmarketing-Dienstleister oder Anbieter von Karrieremessen und Bewerbungstagen. So mancher scheint die Diskussion um die knappen Fachkräfte sogar noch künstlich anheizen zu wollen: So prognostizierte das Karriereportal »berufsstart.net« warnend, dass Unternehmen für die knappen Kandidaten schon in zwei Jahren bis zu 65.000 Euro Einstiegsgehälter zahlen müssten (rund 20.000 Euro mehr als heute), was zumindest für die Masse

an Absolventen als übertrieben gelten dürfte. Die Quelle für diese Annahme: eine eigene »Kurzbefragung«. Mit Panikmache zu mehr Aufträgen also? Leider würden »zu viele Unternehmen« das Fachkräfte-Problem ignorieren, Personalmarketing vernachlässigen und sich durch die Bewerberfluten und 5,2 Mio. Arbeitslose in Sicherheit wiegen, rechtfertigt das Unternehmen seine These.

Doch auch wenn Personalmarketing wichtig ist im Kampf um Talente: Undifferenziert von einem »Mangel« zu sprechen, scheint derzeit nicht haltbar, aber ebenso wenig sollte man sich durch die hohen Arbeitslosenzahlen täuschen lassen. Die 5,2 Mio. Arbeitslosen seien es nicht, um die laut McKinsey bald ein »War for talents« ausbrechen soll, sagt Norbert Wangnick, Vorstand des Personaldienstleisters Access aus Köln.

Einerseits finden junge, gut ausgebildete und teilweise promovierte Elektrotechniker keinen Job, andererseits ist es für Personalberater Graf v. Reischach, Geschäftsführer der Firma Interconsult, »ein Ding der Unmöglichkeit«, für bestimmte Positionen qualifizierte und motivierte Bewerber zu finden. Renate Schuëder, Geschäftsführerin der gleichnamigen Personalberatung und spezialisiert auf die Halbleiterindustrie, schlägt deshalb vor, den Begriff Fachkraft in der Diskussion genauer zu definieren: »Fachkraft ist, wer ein abgeschlossenes Studium mitbringt und drei bis zehn Jahre einschlägige Erfahrung, zum Beispiel in der Analog-Entwicklung, in der Applikation oder in einem speziellen Thema wie FPGAs mitbringt – und das jeweils noch in Kombination mit einer Branche, wie zum Beispiel Automotive. Neben all der technischen Kompetenz und Erfahrung entscheiden auch Aspekte wie Kommunikation und hohe Reisebereitschaft. Das kann und will aber nicht jeder Entwicklungssingenieur einbringen.« Selbst engagierte Nachwuchssingenieure hät-

ten es deshalb in der Tat nicht so leicht, eine Anstellung zu finden, und »aufgrund des hohen Drucks in der Industrie ist jeweils wenig Zeit für die Ausbildung und Einarbeitung vorhanden«, bestätigt Schuh-Eder ihre Berater-Kollegen.

Graf Reischach nennt ebenfalls Ross und Reiter: Bewerber mit fundierten Kenntnissen in der elektronischen Antriebstechnik, mit Mikrocontroller- und DSP-Erfahrung seien aktuell Mangelware. Das gleiche gelte für Field-Application-Ingenieure oder Designer. »Darüber hinaus ist es überaus schwierig, Bewerber mit Berufserfahrung im technischen Vertrieb mit Design-In-Erfahrung zu finden«, so v. Reischach.

Berufserfahrung ist auch das Mangel-Kriterium für Sascha Brinker, Chef der gleichnamigen Personalberatung: »Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass Absolventen einfach zu wenig Praxis mitbringen.«

Doch kann man das den Hochschulen oder gar den Absolventen anlasten? Wie sollen Letztere Berufserfahrung sammeln, wenn das Studium bereits voll auslastet und demnächst für Studiengebühren sogar noch stärker nebenher

gejobbt werden muss? »Gerade im Halbleiterbereich mit seiner kurzen Halbwertszeit des Wissens müssen Unternehmen durch flexible Weiterbildungsmaßnahmen intern selbst für die erforderlichen Fachkräfte sorgen – und das wird nur allzu oft vernachlässigt«, meint Sascha Brinker.

Christian Pape sieht dazu aber wenig Bereitschaft. »Die Elektronik-Industrie sucht fertige Mitarbeiter, die sofort starten können. Man hat weder die Zeit noch das Geld, in lange Ausbildung zu investieren. Die Personen müssen sofort funktionieren, denn die Vakanzen haben alle klare Vorgaben und sind entweder Ersatz oder eine strategische Neueinstellung, wo es sofort los gehen muss. Berufsanfänger sind da nicht so gefragt, und leider auch oft schlecht ausgebildet in Bezug auf die notwendigen Soft Skills. Die sind vollgepumpt mit Wissen, aber nicht mit den notwendigen, weichen Faktoren, die man braucht, um einen Job auch gleich gut machen zu können!«

Florian Roth von der Personalberatung Adrian & Roth glaubt nicht, dass es derzeit tatsächlich so sehr an Fachkräften mangle,



Florian Roth, Adrian & Roth

»Die Schuld liegt auch ein bisschen bei den Firmen selbst.«

»wie es die Elektronikverbände uns weismachen wollen«, und sieht die Schuld »auch ein bisschen bei den Firmen selbst«: »Durch Restrukturierung wurde die Arbeit auf wesentlich weniger Köpfe verteilt.« Bisweilen registriert Roth eine Art »Supermarktphilosophie«: Positionen würden erst dann genehmigt, wenn der Projektdruck zu groß und Mitarbeiter überlastet zu werden drohten. Dann aber müsse es vor allem schnell gehen, die Stelle sofort und möglichst ohne Einarbeitung besetzt werden. »Da bleibt natürlich keine Zeit mehr, jemanden mit Potenzial und einer guten Grundausbildung einzuarbeiten, um ihn zu dem Spezialisten zu machen, den man braucht!«, folgert er. Und natürlich habe der Personalabbau der Vergangenheit und das Thema Standortschließung und -verlagerung auch dazu beigetragen, das sich weniger Studenten in technische Ingenieursstudiengänge eingeschrieben haben. Roth: »Wer solche Nachrichten verfolgt, der überlegt sich dreimal, ob es nicht eine bessere Alternative gibt als die Elektrotechnik oder vergleichbare Studiengänge.«

Norbert Wangnick hält die wirtschaftliche Flaute für entscheidend. Er sieht eine Wissenslücke zwischen den Absolventenzahlen, die berechenbar und auf lange Sicht vorhersagbar seien, und dem tatsächlichen Bedarf der Industrie. »Ein akutes Problem: Da

wir in diesem Land seit 2001 eine stagnative Situation haben, werden auch deutlich weniger hochqualifizierte Absolventen benötigt. Selbst der Mittelstand investiert eher in China, in Tschechien oder bestenfalls noch in den USA. Hierzulande ist man immer noch sehr vorsichtig, kommt mit den vorhandenen Kräften gut aus – daher ist auch das Thema Personalmarketing bei vielen derzeit keines!«, erklärt er.

An Einstiegsgehälter von bald bis zu 65.000 Euro – daran glaubt keiner der befragten Headhunter so richtig. »Das gehört ja wohl eher ins Land Utopia!« sagt Sascha Brinker stellvertretend. Und: »Sollte sich die drohende Gefahr eines Fachkräftemangels in eine massive Kostensteigerung auswirken, deutet doch alles wohl eher auf weitere Auslagerungen von Produktions- und Betriebsstandorten hin«, fürchtet er.

Interconsult-Chef Reischach, selbst Herausgeber eines jährlichen Gehaltsreports für die Elektronikindustrie, steckt den Rahmen deutlich unter 65.000 Euro ab, bei rund 53.000 per anno, was eine Steigerung in den nächsten drei Jahren zwischen 3 und 5 Prozent bedeuten würde, »von gewissen Ausreißern abgesehen«. Gewisse Ausreißer, das könnten laut Renate Schuh-Eder Spezialistenpositionen sein. »Für Nachwuchingenieure glaube ich nicht dran. Da werden eher noch Ingenieure aus dem Ausland geholt. Alleine jemand aus Italien kostet mindestens 40 Prozent weniger. Oder es werden sogar eher ganze Entwicklungs-Center im Osten eröffnet.« Also eher Abwanderung als höhere Gehälter?

Sollte die Wirtschaft auf breiter Front wieder anziehen, könnte sich Norbert Wangnick tatsächlich vorstellen, dass mittelständische Unternehmen, je nach Angebot und Nachfrage, was 'drauflegen' müssten, »um die attraktiven Kandidaten von Porsche wegzulocken!« Dass aber alle Einstiegsgehälter in diese Richtung gehen könnten, bezweifelt Wangnick. »Falls das der Fall sein sollte, hat man einen Grund mehr, Forschung, Entwicklung und Produktion in günstigere Länder zu verlagern!« (cw) ■