

Den Engpass vermeiden

Alles hängt am Personal: Wenn der Ingenieur- und Fachkräftemangel weiter anhält, werden die volkswirtschaftlichen Auswirkungen für Deutschland immens sein.

Von FRANK FERCHAU

In Deutschland fehlen in gut fünf Jahren 250000 Fachkräfte im technischen Bereich - so die Prognosen des Instituts der deutschen Wirtschaft. Bis zum Jahr 2013 scheiden rund 85000 Ingenieure altersbedingt aus dem Berufsleben aus. Gerade für den Mittelstand als Innovationsmotor der deutschen Wirtschaft sind das fatale Entwicklungen: Auf drängende Fragen der Zukunft - wie zum Beispiel der ökologisch verantwortbaren Mobilität - werden dann keine befriedigenden Antworten parat stehen. Denn Ideen für Lösungen kommen traditionell aus den technischen Fachbereichen. Viele deutsche Mittelständler haben sich mit innovativen Ideen eine Weltmarktführerschaft erarbeitet. Diese Unternehmen - "Hidden Champions" genannt - sind in Deutschland so zahlreich wie nirgendwo sonst auf der Welt.

Für viele Unternehmen wird es jedoch immer schwieriger, hochqualifizierte Ingenieure und Nachwuchskräfte zu finden. Absolventen und junge Berufstätige haben kleine und mittelständische Unternehmen bei der Arbeitssuche nur selten auf ihrem Radarschirm - meist geben sie den "Goliaths" den Vorzug. Dabei zeigt eine aktuelle Studie, dass gerade die Attribute, die Mittelständlern zugeschrieben werden - wie starke Identifizierung mit dem Unternehmen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, persönlicherer Umgang zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern, Vertrauen, ein besseres Umfeld für Selbstverwirklichung, Eigenverantwortung und nachhaltiges, wertehaltiges Engagement im Job -, bei vielen Fachkräften einen wichtigen Stellenwert einnehmen.

Nachholbedarf

Doch im Personalbereich besteht bei einigen mittelständischen Unternehmen oft großer Nachholbedarf - so wichtige Punkte wie Personalentwicklung und Human Resource Management werden zuweilen stiefmütterlich behandelt. Will man aber als Mittelständler im "War of talents" bestehen, gilt es daher, den Bereich Personalentwicklung stärker zu professionalisieren. So müssen Maßnahmen ergriffen werden, durch die junge Talente im Unternehmen besser erkannt und gefördert werden. Dazu sind neben Weiterbildungsmöglichkeiten für junge und auch erfahrene Ingenieure, verstärkter Förderung von Frauen und älteren Mitarbeitern, abgestimmten Trainings und zusätzlichen Qualifizierungen regelrechte strategische Personalentwicklungsmaßnahmen nötig, damit jeder Arbeitnehmer weiß, wie seine Rolle im Unternehmen definiert ist. Sie müssen fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur sein.

Ein weiterer Ansatz ist, die Suche nach technischen Mitarbeitern nicht selbst zu übernehmen, sondern spezialisierte Personaldienstleister damit zu beauftragen. Bei Großunternehmen ist dies längst Standard. Die Übergabe ganzer Projekte ist durchaus nicht mehr unüblich, und der Trend dazu steigt stetig. Hier lassen sich enorme Synergien, Einsparungen und Optimierungen erreichen, auch kurzfristig.

Auch die Politik ist gefordert, gemeinsam mit den Unternehmen Konzepte zu erarbeiten, um junge Menschen für technische Berufe zu begeistern. So sind etwa frühe Kooperationen mit Kindergärten und Grundschulen sinnvoll. Aber auch eine kontinuierliche Begleitung potentieller Talente - ob in Schule oder Studium - kann dabei helfen, für eine technische und naturwissenschaftliche berufliche Laufbahn zu motivieren.

Chancen für Jung-Ingenieure Gabriela Jaecker, Chefin der Personalberatung für Familienunternehmen PBFU, gibt den Tipp, dass technische Fachkräfte bereits während ihrer Ausbildung an Unternehmen herangeführt werden können - zum Beispiel über Praktika oder unternehmensnahe Diplomarbeiten.

Bundesbildungsministerin Annette Schavan plant derzeit einen Nachwuchsfonds, aus dem unter anderem Jung-Ingenieuren - zeitlich befristet - eine Stelle in der Forschung oder in Unternehmen finanziert wird. Denn auch sie weiß, dass gerade Ingenieure, die in der Wirtschaftskrise mit ihrem Studium fertig sind, sich zu Recht überlegen, einen Job im Ausland anzutreten. Nicht, weil sie dort höhere Gehälter bekommen, sondern häufig die besseren Weiterbildungsmöglichkeiten vorfinden.

Es gilt aber, den Nachwuchs in Deutschland zu halten. Schavans Initiative ist ein Schritt in die richtige Richtung, doch das Potential von Wirtschaft und Politik ist noch lange nicht ausgeschöpft.

Frank Ferchau, geschäftsführender Gesellschafter der FERCHAU Engineering GmbH, Gummersbach

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gilt mehr denn je: Duale Studiengänge, also die Kombination von Studium und Berufspraxis, stellen eine zeitgemäße Möglichkeit der Personalentwicklung dar. Mit Hilfe von ausbildungs- und berufsintegrierten Studiengängen lässt sich der Fachkräftebedarf im Unternehmen decken, und der Nachwuchs kann auf leitende Positionen vorbereitet werden.

Um das Land Hessen als Wirtschaftsstandort zu stärken, möchte das Hessische Wirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst durch die Kampagne "Duales Studium Hessen" die Kooperation von Unternehmen und Bildungsanbietern unterstützen und neue Betriebe für den Ausbau des Modells gewinnen.

Die Chance zur Weiterbildung erhöht nicht nur die Qualifikation und die Motivation der Belegschaft, sondern steigert auch das Firmenimage und die Attraktivität des Betriebes für potentielle Arbeitskräfte. Dies ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen von Bedeutung, um sich gegenüber großen Konzernen zu behaupten und für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant zu sein.

Kastentext:

GELUNGENE KOMBINATION: STUDIUM PLUS BERUFSPRAXIS

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gilt mehr denn je: Duale Studiengänge, also die Kombination von Studium und Berufspraxis, stellen eine zeitgemäße Möglichkeit der Personalentwicklung dar. Mit Hilfe von ausbildungs- und berufsintegrierten Studiengängen lässt sich der Fachkräftebedarf im Unternehmen decken, und der Nachwuchs kann auf leitende Positionen vorbereitet werden.

Um das Land Hessen als Wirtschaftsstandort zu stärken, möchte das Hessische Wirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst durch die Kampagne "Duales Studium Hessen" die Kooperation von Unternehmen und Bildungsanbietern unterstützen und neue Betriebe für den Ausbau des Modells gewinnen.

Die Chance zur Weiterbildung erhöht nicht nur die Qualifikation und die Motivation der Belegschaft, sondern steigert auch das Firmenimage und die Attraktivität des Betriebes für potentielle Arbeitskräfte. Dies ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen von Bedeutung, um sich gegenüber großen Konzernen zu behaupten und für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant zu sein.

Weitere Informationen unter www.dualesstudium-hessen.de.

Zur Verfügung gestellt von:

F.A.Z.-Archiv
