

Fachkräfte finden keine Stelle

Die Wirtschaft beklagt immer lauter den Fachkräftemangel. Stellen seien immer schwerer zu besetzen. Andererseits schreiben gut ausgebildete Fachkräfte Hunderte von Bewerbungen – und das erfolglos. Wer profitiert vom Aufschwung?

Von Georg Giersberg

BERND NIEDERDRECK – dieser Name wurde von der Redaktion nicht geändert – liest täglich die Zeitung. Er durchkämmt die Anzeigenteile und die redaktionellen Teile nach potentiellen Arbeitgebern. Niederdreck ist Fachkraft und sucht eine Stelle – seit Ende des Jahres 2012. Dabei entspricht Niederdreck genau dem, was alle suchen, nämlich einer gut ausgebildeten Fachkraft. Niederdreck hat sich schon während seines Studiums weitergebildet – durch Auslandssemester in Frankreich und Großbritannien, durch Sommerkurse in den Vereinigten Staaten und Spanien sowie durch Industriepraktika in Deutschland und Spanien. Er begann seine Karriere als Marketing-Assistent und war Verkaufsleiter bei einem Automobilzulieferer. Wegen entsprechender Heirat ging er dann nach Spanien, wo er im Verkauf für ein Medienunternehmen, später ein Bauunternehmen und einen Verpackungskonzern tätig war.

Die wirtschaftliche Krise in Spanien veranlasste ihn im Jahr 2012 wieder zur Rückkehr nach Deutschland. Eine Stelle als Senior Category Manager bei der Williams Lea GmbH, einer Tochtergesellschaft der Deutschen Post, sollte als Wiedereinstieg in die alte Heimat dienen. Diesen Vertrag löste er nach einem Unfall noch in den ersten Wochen wieder auf. Damals war Niederdreck guter Dinge, jederzeit eine neue Stelle zu finden, wenn er wieder genesen sein würde. Dass es für einen aktiven Vertriebsmann mit Kenntnissen in fünf Sprachen, in- und ausländischer Erfahrung und bereit zu höchster Mobilität – „noch heute Abend ziehe ich überall hin“ – keine Stelle geben sollte, konnte er nicht glauben.

Aber es ist so. Niederdreck hat in fast eineinhalb Jahren mehr als 130 Bewerbungen geschrieben – und keine Stelle bekommen. Bewerbe er sich für den Außendienst, komme die Bewerbung zurück mit dem Hinweis, er sei überqualifiziert. Bewerbe er sich auf eine Führungsaufgabe, werde die Absage mit dem Hinweis begründet, er habe zu wenig Erfahrung. Niederdreck glaubt fast nichts mehr. Er ist überzeugt, dass eine einzige Tatsache seiner Einstellung im Wege steht: sein Alter. Er ist 53 Jahre alt. „Die Bewerbungen werden in der Personalabteilung von einem Angestellten oder Auszubildenden nach ganz formalen Kriterien vorsortiert. Da fliegt jeder raus, der älter als 50 Jahre ist“, glaubt Niederdreck: „Ich könnte einen Nobelpreis haben, das würden die gar nicht registrieren, weil sie die Bewerbung so weit gar nicht lesen“, stellt er resigniert

fest. Über die vielen Artikel über Fachkräftemangel kann er nicht einmal mehr lachen. Sie machen ihn angesichts seines Schicksals einfach nur wütend.

„Anfang 50 ist ein ganz schwieriges Alter“, bestätigen denn auch Geschäftsführer und fügen hinzu: „In vier Jahren würde ich den Mann einstellen, heute aber nicht.“ Auf den ratlosen Gesichtsausdruck des Fragers fügen sie folgende Begründung an. „Mit Endfünfzigern haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Die wissen, dass sie selbst keine Karriere mehr machen. Die sind sehr gut in der Gruppenführung, weil sie ihr Wissen gern weitergeben und sich an den jüngeren Kollegen erfreuen, denen sie mit ihrem Wissen helfen können, voranzukommen.“ Aber bei jemandem mit Anfang 50 wisse man ja nicht, ob der selbst noch Karriere machen wolle, vielleicht sogar unter Torschlusspanik leidet und dann ein eher unangenehmer Kollege wäre.

Ein anderer Fall: Eine junge Frau will sich verändern. Ihre erste Stelle nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der vielgelobten Universität Mannheim hat sie zu einer gutbezahlten Stelle in der Investitionsgüterbranche geführt. Die Arbeit stimmt, das Gehalt ist sehr gut. Aber mit Maschinen kann sie sich nicht anfreunden und beschließt, eine ähnliche Stelle bei einem Konsumgüterhersteller anzutreten. Es hagelt Absagen, denn sie sei ja eine Investitionsgüterfrau und somit angeblich fachfremd. Dass gerade der Wunsch nach Veränderung die Triebfeder ist, wird kaum wahrgenommen.

Das sind offenbar keine Einzelfälle. Personalberater nehmen immer noch für sich in Anspruch, jede offene Stelle eines Kunden besetzen zu können. Und auch die Agentur für Arbeit (Arbeitsämter) beklagt, dass trotz steigender Konjunktur und trotz Neueinstellungen die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte kaum zurückgeht. Im April dieses Jahres stellte Sönke Fock, der Vorsitzende der Geschäftsführung der Hamburger Agentur für Arbeit, nicht nur die Arbeitslosenzahlen für die Hansestadt vor, sondern mit dem Pfleger Axel Reymann und dem Vertriebsmann Mercé Barahona auch zwei qualifizierte Arbeitslose, die sich monatelang erfolglos beworben haben. „Rund jeder zweite der 75 828 Arbeitslosen in Hamburg ist eine Fachkraft mit einer qualifizierten Ausbildung. Das dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren, wenn die Firmen ständig über Fachkräftemangel klagen“, lässt sich Fock zitieren. Zudem möchte nach einer Umfrage der Zeitarbeitsfirma Manpower fast jeder zweite fest Angestellte seine Stelle wechseln. Fachkräfte sind also zuhauf am Markt.

Stellenabbau weltweit*

Unternehmen	Land	Zahl	Branche
Barclays	Großbritannien	19000	Bank
Hewlett Packard	USA	16000	Computerindustrie
Siemens	Deutschland	11600	Industriekonzern
J.P. Morgan	USA	8000	Bank
AvtoVAZ (Lada)	Russland	7500	Automobilindustrie
Intel	USA	5400	Computerindustrie
Qantas	Australien	5000	Fluggesellschaft
Sony	Japan	5000	Elektronik
T-Systems	Deutschland	4900	IT
Unify	Deutschland	3800	Telekommunikation
Barmer / GEK	Deutschland	3500	Krankenkasse
Macy's	USA	2500	Einzelhandel
Unicredit (HVB)	Italien	2400	Bank
Volvo	Schweden	2400	Nutzfahrzeuge
Wal-Mart	USA	2300	Einzelhandel
J.C. Penney	USA	2000	Einzelhandel
KPN	Niederlande	2000	Telekommunikation
Bombardier	Kanada	1700	Flugzeug-, Zugerhersteller
Daimler	Brasilien	1600	Automobilindustrie
Royal Mail	Großbritannien	1600	Post
UkrSib (BNP Paribas)	Ukraine	1600	Bank
Unicredit (HVB)	Deutschland	1500	Bank
Texas Instruments	USA	1100	Computerindustrie
Crédit Lyonnais	Frankreich	1000	Bank
General Motors	Brasilien	1000	Automobilindustrie

* Ankündigungen von mehr als 1 000 Stellenstreichungen im ersten Halbjahr 2014 Quelle: F.A.Z.-Archiv, Hans-Josef Susenburger

Stellenabbau in Deutschland*

Unternehmen	Anzahl	Jahr	Branche
T-Systems	4900	2015	IT
Barmer / GEK	3500	2018	Krankenkasse
Unicredit (HVB)	1500	2015	Bank
ATU	900		Werkstattkette
Hella	760	2017	Autozulieferer
Real SB Warenhaus	750	2015	Einzelhandel
Weltbild	660	2014	Verlag
Hewlett Packard	600	2014	Computer
Vodafone	600	2014	Telekommunikation
KSB	505	2015	Maschinenbau
WDR	500	2020	Medien
DHS Dillinger Hütte Saarstahl	450		Stahl
Portigon	400	2014	Bank
WMF	400	2014	Haushaltswaren
Sal. Oppenheim	330	2014	Bank
Atos	300	2014	IT
Thyssen Krupp	260	2014	Bahntechnik
Decoma	230	2014	Autozulieferer
Solon	230	2014	Erneuerbare Energien
Valmet Automotive	230		Autozulieferer
Bosch Rexroth	210	2014	Erneuerbare Energien
Eberspächer	200	2016	Autozulieferer
Strauss Innovation	200	2014	Handel
Air Berlin	180	2014	Fluggesellschaft
Fehrer	180	2014	Autozulieferer
Schulte	150	2014	Fleischwaren
Douglas	140	2014	Handel
Nintendo	130	2014	Unterhaltungselektronik
Haufe-Lexware	120	2015	Verlag
Loewe	120	2014	Unterhaltungselektronik
Roth & Rau	120	2014	Erneuerbare Energien
Sana Klinikum Offenbach	120	2014	Gesundheitswesen
Trelleborg Vibracoustic	115	2014	Autozulieferer

* Ankündigungen von mehr als 100 Stellenstreichungen im ersten Halbjahr 2014 Quelle: F.A.Z.-Archiv, Hans-Josef Susenburger

Dem steht der weiter anschwellende Hilferuf nach Fachkräften aus der Wirtschaft gegenüber. Nach einer Umfrage des Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmens PWC gehen 47 Prozent der befragten deutschen Manager davon aus, dass Personalengpässe die Expansion ihrer Unternehmen begrenzen. Das ist international allerdings kein hoher Wert. „81 Prozent der indischen, 85 Prozent der russischen und sogar 87 Prozent der südafrikanischen Wirtschaftslenker fürchten, dass ihre Unternehmen wegen fehlender Fachkräfte ihre Wachstumspotentiale nicht ausschöpfen können“, schreibt PWC. Basis dieser Aussagen ist eine Befragung von gut 1300 Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern aus 68 Ländern. Gut 1000 mittelständische Unternehmen in Deutschland hat das Bonner Institut für Mittelstandsfor-

schung (IfM) befragt, wo sie aktuell der Schuh drücke. Und danach sehen die Mittelständler die vier größten Herausforderungen darin, talentierte Manager zu gewinnen, Fachkräfte zu finden, diese zu halten und sich im Wettbewerb um die Talente gegenüber Großunternehmen behaupten zu können. „Fach- und Führungskräfte auf allen Ebenen zu finden ist zur größten Herausforderung im Mittelstand geworden“, sagt Friederike Welter, Präsidentin des IfM.

Für den Praktiker Michael Ziesemer stellt sich der Fachkräftemangel als zunehmendes Problem dar. Ziesemer ist Geschäftsführer bei dem badischen Elektronikonzern Endress + Hauser sowie Präsident des die Elektro- und die elektronische Industrie umfassenden Branchenverbandes ZVEI. „Wir können noch alle Stellen besetzen“, sagt er als Geschäftsführer von En-

Neueinstellungen in Deutschland*

Unternehmen	Anzahl	Jahr	Branche
Randstad	6400	2014	Personaldienstleister
Persona Service	4900	2014	Personaldienstleister
USG People	3125	2014	Personaldienstleistung
7S Group	2715	2014	Personaldienstleister
I.K. Hofmann	2700	2014	Personaldienstleister
Bosch	2200	2014	Technologie
Orizon	2100	2014	Personaldienstleister
Vlexx	2014	2015	Verkehr
Audi	2000	2014	Automobilindustrie
Ernst & Young	1500	2014	Beratung / Wirtschaftsprüfer
Dekra Arbeit	1420	2014	Personaldienstleister
Amazon	1300	2014	Versandhandel
Adecco	1120	2014	Personaldienstleister
Able Group	1000	2014	Personaldienstleistung
Bertrandt	1000	2014	Personaldienstleister
Daimler	1000	2014	Automobilindustrie
KNV-Gruppe	1000	2015	Buchgroßhandel
Manpower	950	2014	Personaldienstleister
ZAG	860	2014	Personaldienstleister
Bayer	500	2020	Pharma
Dekra	500	2014	Prüfkonzern
Extra Energie	500	2014	Energieversorger
HSBC Trinkaus	500	2016	Bank
Volkswerft Stralsund	500	2016	Werft
ZF Friedrichshafen	500	2014	Autozulieferer
Globus	400	2016	Einzelhandel
Porsche	400	2014	Automobilindustrie
Deloitte	348	2014	Beratung / Wirtschaftsprüfer
PWC	346	2014	Beratung / Wirtschaftsprüfer
KPMG	328	2014	Beratung / Wirtschaftsprüfer
K&S Sozial Bau	312	2014	Seniorenbetreuung
Deichmann	300	2014	Einzelhandel
Klemme	295	2015	Nahrungsmittel
Sietas	280	2016	Werft
Bechtle	250	2014	Personaldienstleister
Boston Consulting Group	200	2014	Beratung
Kärcher	200	2014	Reinigungstechnik
Rewe	200	2014	Einzelhandel
Schwab	200	2014	Versandhandel
Sitel	200	2014	Call Center
Accenture	180	2014	Beratung
Rücker	175	2014	Personaldienstleister
Getrag	165	2014	Autozulieferer
Rolls Royce	160	2014	Triebwerkhersteller
Bain & Company	130	2014	Beratung
DM Drogerie	100	2015	Einzelhandel
Duisburger Hafen	100	2014	Logistik
Innogames	100	2014	IT Computerspiele
Samvardhana Motherson	100	2015	Autozulieferer
SMP	100	2014	Autozulieferer
Wittenstein	100	2014	Maschinenbau

* Ankündigungen von mehr als 100 neuen Stellen im ersten Halbjahr 2014 Quelle: F.A.Z.-Archiv, Hans-Josef Susenburger

dress + Hauser: „Aber schleppender. Haben wir noch vor zwei Jahren jede Stelle nach drei Monaten besetzt, dauert es heute sechs Monate.“ Das werde zu einem doppelten Problem. Zum einen ist der Suchaufwand höher. Das viel größere Problem sieht Ziesemer aber darin, dass man aufgrund dieser Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung im sich durch die Digitalisierung stark beschleunigenden Wettbewerb zurückfallen könnte. Zunehmendes Tempo ist eines der Kennzeichen der vernetzten Welt, da sei eine sechsmonatige Vakanz einer wichtigen Position eine große Belastung. Zumal sich die Anforderungen offenbar schneller ändern als früher.

Solcom, ein Spezialist für externe Projektentwicklung, beobachtet einen steigenden Bedarf an externen IT-Fachkräften. „Doch der Projektmarkt ist laufenden Schwankungen unterworfen. Momentan sind es gerade Embedded-Entwickler mit Erfahrung in der Automobilbranche, die händeringend gesucht werden. Erst vor wenigen Monaten hatten wir große Nachfrage bei Spezialisten im CAD-Bereich. Dies ist wieder deutlich abgeflacht“, beobachtet Ansgar Nagel, Leiter Vertrieb bei Solcom in Reutlingen. Seit dem NSA-Skandal hätten sich zudem die Anfragen zu Projekten in der Datensicherheit und

der IT-Sicherheit um 30 Prozent erhöht. Nagel schließt daraus, dass sich Freiberufler – er schätzt deren Zahl im IT-Bereich auf 70 000 in Deutschland – ständig mit neuen technischen Anforderungen Schritt halten müssen.

Die schnelle technische Entwicklung und damit verbunden die unterschiedlichen Anforderungsprofile könnten auch ein Grund dafür sein, dass immer mehr Unternehmen freie Stellen mit Teilzeitkräften besetzen. Darauf lassen die vom F.A.Z.-Archiv laufend erhobenen Zahlen über Neueinstellungen und Stellenstreichungen schließen. Selten standen an der Spitze der Stellenschaffer so viele Teilzeitunternehmen, die ihre Mitarbeiter an andere Unternehmen ausleihen.

Die laufende Beobachtung des Stellenmarktes durch die F.A.Z. zeigt insgesamt eindeutig eine Zunahme der Stellen. Allein im ersten Halbjahr 2014 haben die Großunternehmen angekündigt, 48 000 Mitarbeiter zu suchen. Gezählt werden dabei jene Unternehmen, die öffentlich ankündigen, mehr als 100 Stellen zu schaffen. Damit wurden im Halbjahr schon mehr neue Stellen angekündigt als im gesamten Vorjahr. Im Gegenzug ging die Ankündigung von Stellenstreichungen im ersten Halbjahr auf weniger als 20 000 zurück.