

Ausrede Fachkräftemangel

Ein Kommentar der wu personal GmbH

Die deutsche Wirtschaft ist alarmiert. Es vergeht kaum ein Tag, an dem keine neuen Meldungen und Umfragen über die Krise am deutschen Arbeitsmarkt veröffentlicht werden. Fachkräftemangel ist zu einem politischen Schlagwort geworden, das in Deutschland kontrovers diskutiert wird. Doch was ist tatsächlich dran am Schreckgespenst der deutschen Wirtschaft?

Heimische Unternehmen und Politiker machen sich Sorgen. Sie sind der Ansicht, dass der demografische Wandel zunehmend zu einem Personalengpass führe, der der deutschen Wirtschaftsleistung schade. Um es vorwegzunehmen: Der Fachkräftemangel ist real, allerdings nicht in dem Ausmaß, wie alle glauben. Die Monatszahlen der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2017) zeigen, dass ein Fachkräftemangel in Deutschland de facto nicht existiert. Stattdessen kommen im Bereich der Fachkräfte und Spezialisten auf 100 offene Stellen nach wie vor 177 Arbeitslose. In der IT, dem Kerngeschäft der wu personal, zeigt sich ein ähnliches Bild: Hier kommen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 185 Arbeitslose. Auch die Fachkräfteengpassanalyse 2017 der Bundesagentur für Arbeit bestätigt, dass es deutschlandweit im Allgemeinen nicht an potenziellen Arbeitnehmern mangelt. Wenn überhaupt, dann gibt es nur in einigen wenigen Berufen einen Engpass und auch der ist nur punktuell, regional und temporär.

Doch wieso haben so viele Unternehmen das Gefühl, nicht mehr genügend Personal zu finden? Dieser Eindruck entsteht, da sie seit Jahren einen Rückgang an Bewerbungen verzeichnen. Dies allein ist aber kein Indikator für einen Mangel, denn es gehen weiterhin Bewerbungen ein, wenn auch nicht mehr in so hoher Zahl. Ebenso wird sich die Anzahl der perfekten Bewerber verringert haben. Es wächst die Angst, nicht zukunftsfähig zu sein und abgehängt zu werden.

Eine Möglichkeit, sich dem Gefühl des Mangels zu entziehen, ist die Loslösung vom 100-Prozent-Kandidaten. Wunschbewerber, die alle geforderten persönlichen Eigenschaften, Erfahrungen, Qualifikationen, Gehaltsvorstellungen und das „richtige“ Alter mitbringen, sind rar. Ein enger Filter bei der Bewerberauswahl führt zu einem selbstauferlegten Engpass. Vielmehr muss auch Quereinsteigern und Anfängern eine Chance gegeben werden. Mit Unterstützung der Arbeitgeber können diese Kandidaten zu 100-Prozent-Mitarbeitern wachsen. Voraussetzung hierfür ist jedoch von beiden Seiten eine hohe Eigenmotivation sowie ein entsprechendes Engagement.

Außerdem gibt es einen großen Pool an Fachkräften aus dem Ausland. Hier gilt es, ihre sprachlichen Fähigkeiten zu schulen und zu verbessern. Fachlich sind sie oft schon gut ausgebildet und bringen Berufserfahrungen aus ihren Heimatländern mit. Die Integration dieser Menschen kann vor allem am Arbeitsplatz geleistet werden. Hier können die Personaldienstleister besonders gut unterstützen, da keine andere Branche bisher mehr Migranten in den Arbeitsmarkt integriert hat. Die Branche ist jedoch auf die Unterstützung der Politik und Behörden angewiesen, da diese oftmals die Arbeitserlaubnis nicht erteilt beziehungsweise Antragsverfahren zu lange dauern.

Des Weiteren müssen Unternehmen ihr Recruitment neu aufstellen und andere Wege gehen. Ein Stellenangebot zu veröffentlichen und dann auf Bewerber zu warten, funktioniert nicht mehr. Bewerber sind genauso wichtig und wertvoll wie Kunden und müssen dementsprechend wertschätzend akquiriert und gewonnen werden. Einander zu kopieren und normierte Stellenanzeigen zu schalten, die keiner versteht, ist falsch. Wer macht, was alle machen, bekommt, was alle bekommen, und das ist nicht immer die Crème de la Crème.

Wie eingangs erwähnt: Am Fachkräftemangel scheiden sich die Geister. Für Unternehmen, Arbeitgeberverbände und Lobbyisten gibt es einen Fachkräftemangel – für die knapp 2,5 Millionen Arbeitslosen und Gewerkschaften ist der Fachkräftemangel ein hausgemachtes Problem und nicht ausreichend differenziert betrachtet. Doch da Jammern nichts hilft, gilt es, aus der Not eine Tugend zu machen und den Knochenjob Personalgewinnung und -bindung selbst in die Hand zu nehmen. Das heißt im Klartext: mehr gesellschaftliche Verantwortung und innovative Rekrutierungsmanöver. Und seien wir einmal ehrlich: Warum gibt es keine Lohnsteigerungen? Würde tatsächlich ein Mangel vorliegen, müsste es diese doch geben, um ungenutzte Potenziale zu mobilisieren. Und weshalb gibt es immer mehr befristete Verträge und eine nach wie vor eher ablehnende Haltung gegenüber „älteren“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

Über wu personal GmbH

Seit 1998 arbeiten die Gründer, Geschäftsführer und Manager von wu personal erfolgreich in der IT-Personaldienstleistung. Die wu personal GmbH ist ein IT-Personaldienstleister mit Spezialisierung auf die Rekrutierung von IT-Experten und kaufmännischem Personal. Hierfür stellen sie Personal in den unterschiedlichen Vertragsformen und mit 100-prozentiger Transparenz zur Verfügung.