



Gute Kräfte werden knapp

REKRUTIERUNG. 4,9 Millionen Arbeitslose im April 2005 lassen es kaum glauben. Aber das Thema Rekrutierung erhält im Jahr 2005 eine völlig neue Bedeutung. Immer mehr Unternehmen bauen wieder Arbeitsplätze auf, gleichzeitig wird es in einigen Funktionsbereichen immer schwieriger, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen. Arbeitgeber, die nicht rechtzeitig Maßnahmen für Personalmarketing und Employer Branding einleiten, werden bald Probleme bekommen, bestimmte Fachkräfte zu finden.

Obwohl Millionen Menschen zurzeit eine Arbeit suchen, haben nach einer Studie von Development Dimensions International (DDI) die meisten Firmen Schwierigkeiten, qualifizierte Kandidaten für offene Stellen zu finden. So sagten 62 Prozent der Befragten, dass der Wettbewerb um die wenigen Talente zunehme. Denn die Unternehmen

an Stellenanzeigen bei Stepstone bestätigt diese erfreuliche Entwicklung“, sagt Vorstand Ralf Baumann.

Firmen stellen wieder ein

Während in den Medien noch vor allem negative Nachrichten von Personalabbau und Standortverlagerungen ins Ausland Schlagzeilen machen, sind gleichzeitig aus immer mehr Unternehmen Pläne zum Personal-aufbau zu vernehmen. Zum Beispiel gab kürzlich der Medienkonzern Bertelsmann eine Wachstumsoffensive bekannt, in deren Zuge auch neue Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen werden sollen. Auch die Unternehmensberatung Accenture teilte mit, dass in diesem Jahr 1.000 neue Mitarbeiter gesucht werden, und SAP informierte über einen geplanten Personalaufbau – auch am Standort Deutschland. Insbesondere die Mobilfunkbetreiber und Serviceprovider werden im Laufe dieses Jahres 3.000 bis

4.000 zusätzliche Mitarbeiter benötigen, schätzt das wissenschaftliche Institut für Kommunikationsdienste, Bad Honnef, in einer aktuellen Studie. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom). Dieser geht davon aus, dass im laufenden Jahr rund 10.000 Beschäftigte mehr in der IT-Branche arbeiten werden als 2004. Daher wundert es nicht, dass die Adecco-Stellenmarktanalyse im Januar und Februar bundesweit 35 Prozent mehr Stellenofferten für Computerexperten als in den ersten zwei Monaten des Vorjahrs verzeichnete. Informatiker und ausgewiesene IT-Spezialisten konnten sogar ein Plus von 45 Prozent verbuchen. Aber nicht nur in IT-Berufen nahmen die Stellenanzeigen deutlich zu, insbesondere war dies auch bei Ingenieur-, Werbe- und Marketing- sowie Konsum- und Serviceberufen der Fall. So hat sich laut der Adecco-

WEITERE BEITRÄGE ZUM THEMA:

- Führungskräfte rekrutierung **20**
- Bewerbermanagement bei der AutoVision GmbH **22**
- Praxistest: E-Recruiting mangelhaft **23**
- Wie Arbeitgeber zur Marke werden **26**
- Worauf es bei IT-Stellenanzeigen ankommt **30**

in Deutschland stellen wieder ein. Wie eine Umfrage der Online-Stellenbörse Stepstone unter 1.800 europäischen Personalmanagern ergab, haben 56 Prozent der Firmen in Deutschland für dieses Jahr Personalaufstockungen geplant. „Der deutliche Zuwachs

Stellenmarktanalyse die Nachfrage nach Ingenieuren im Bereich Fertigungstechnik um 76 Prozent, in der Verfahrenstechnik um 60 Prozent und in der Feinwerktechnik um 57 Prozent erhöht. Die Angebote für Werbeberufe sowie für Call-Center-Agents stiegen um die Hälfte, für Übersetzer und Fremdsprachensekretäre sogar um das Doppelte. Auch in einigen Facharbeiterberufen ist ein deutlicher Anstieg festzustellen.

Es sieht ganz so aus, als ob auf die Unternehmen in einigen Bereichen akute Nachwuchsprobleme zukommen werden. In manchen Branchen bestehen diese bereits heute. Zum Beispiel in der Elektrotechnik: Bei rund 8.000 Absolventen existiert laut dem Verband der Elektrotechnik (VDE) eine Lücke von 4.000 Ingenieuren, die sich in den kommenden Jahren noch vergrößern dürfte. Jedes zweite VDE-Mitgliedsunternehmen gab in einer Umfrage an, dass der Bedarf an Elektroingenieuren und IT-Experten steige. Ähnlich ist die Lage im Maschinenbau. Allein fünf Unternehmen wären nach einer Erhebung von Berufsstart.de in der Lage, rund 30 Prozent aller 17.000 Absolventen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus in 2005 einzustellen.

Nicht nur in Deutschland ...

Diese Entwicklung beschränkt sich nicht allein auf den deutschen Arbeitsmarkt. US-Firmen, die in den vergangenen Jahren noch Hunderte von Stellen gestrichen haben, bauen jetzt wieder Hunderte auf. Industrieunternehmen wie Cessna, Black & Decker oder Guidant aber auch Call-Center-Anbieter stellen laut der Fachzeitschrift „Workforce Week“ in großem Umfang ein. Dabei sind die Herausforderungen für das Personalwesen deutlich angestiegen – insbesondere bei der Rekrutierung der gesuchten IT-Spezialisten. „Der Wettbewerb um die Talente ist enorm. Jeder, den wir einstellen, hat noch ein anderes Angebot“, bestätigt Libby Sartain, Senior Vice President of Human Resources bei Yahoo. Ähnlich ist die Situation in den europäischen Ländern. „Europaweit werden wir einen Engpass im Bereich hoch qualifizierter Ingenieure bekommen“, prophezeit Rolf Heeb, Vice President des Executive Search-Unternehmens International Management Search (IFM). Ein aktuelles Problem stellt nach seiner Erfahrung die Knappheit an

bestimmten Qualifikationen in osteuropäischen Ländern dar. „Immer mehr osteuropäische Kollegen rekrutieren auf dem westeuropäischen Markt“, weiß er. „Sie suchen dort insbesondere nach Qualifikationen im mittleren und oberen Fachkräftebereich, denn diese wurden in Osteuropa früher nicht vermittelt.“ Das Angebot an gesuchten Qualifikationen in Deutschland kann also künftig durch die „Abwerbung“ anderer Länder noch verknappert werden.

Herausforderung für Recruiter

Was bedeutet das für die Rekrutierung in Deutschland? Einerseits haben Unternehmen bei wenig gesuchten Funktionsbereichen weiterhin mit einer zunehmenden Fülle an Bewerbungen zu kämpfen, die sich durch die Möglichkeit der Online-Kontaktaufnahme in den vergangenen Jahren verdoppelt, teilweise sogar vervierfacht haben. Andererseits müssen sie gezielte Personalmarketingaktionen unternehmen und an ihrer Arbeitgebermarke arbeiten, um sich für die raren, gesuchten Mitarbeiter als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Auf die Bewerberflut reagieren die Firmen mit elektronischem Bewerbermanagement, digitalen Matchingverfahren und E-Assessments. Bis zu 50 Prozent Kosten- und Zeiterparnis realisieren die Unternehmen durch den Einsatz von Online-Verfahren, fand eine Studie von Professor Christoph Beck von der Fachhochschule Koblenz heraus. Aber nur wenige Unternehmen haben bislang auf die zu erwartende Nachwuchsproblematik reagiert und Employer Branding-Maßnahmen eingeführt. Ein Grund sind die hohen Kosten für ein Gesamtkonzept mit Internetauftritt, Messepräsenzen, Broschüren und einheitlichen Image- und Stellenanzeigen. Ein anderer Grund ist, dass viele Unternehmen die Brisanz der Lage noch nicht erkannt haben. Die weiter steigenden Bewerbungseingänge signalisieren ein Überangebot an potenziellen Mitarbeitern. Doch das ist falsch. Nur die Zahl der Bewerbungen steigt, nicht die der Absolventen. Wie Berufsstart.de errechnete, steht nur bei jeder 45. Bewerbung auch ein Bewerber zur Verfügung. Verschärft wird das Problem durch immer schneller wechselnde Anforderungsprofile. Arbeitnehmern, die sich insbesondere in den technischen Disziplinen nicht ständig weiterentwickeln, fehlen irgendwann wichtige Kenntnisse.

Wer ein Jahr oder länger nicht mehr im Beruf ist, hat oft schon den Anschluss verpasst. Deshalb wundert es nicht, dass Industrieunternehmen in erster Linie (57 Prozent) mangelnde Branchenkenntnisse der Bewerber als Grund für die Nachwuchsknappheit nennen (Umfrage des VDI unter 1.000 Unternehmen).

Das Problem mutet paradox an: Einerseits haben Unternehmen Probleme, offene Ingenieurstellen zu besetzen. Andererseits gibt es viele arbeitslose Ingenieure. „Unter den Arbeitslosen sind meist ältere Ingenieure zu finden, die häufig nicht die geforderten Kenntnisse haben, insbesondere in Zukunftstechnologien wie Nanotechnik oder optischen Technologien. Aber genau hier suchen die Unternehmen“, erklärt VDI-Sprecher Sven Renkel. Nach Einschätzung des VDI wird die Lücke an Ingenieuren in den kommenden Jahren nicht wesentlich größer werden. „Aber auch nicht kleiner, da in den nächsten fünf Jahren nicht mit wesentlich steigenden Absolventenzahlen zu rechnen ist“, so Renkel. „Wenn wir dann noch den technologischen Fortschritt und neu entstehende Branchen mit einbeziehen, wird die Lücke bleiben und Deutschland im internationalen Wettbewerb zurückfallen.“

Mitarbeiterbindung nicht vergessen

Auf die Personalabteilungen wird also viel Arbeit zukommen. Aber nicht nur in Sachen Rekrutierung und Employer Branding, sondern vor allem auch in Sachen Mitarbeiterbindung. Kommt der deutsche Stellenmarkt erst richtig in Schwung, wird der Rekrutierungsbedarf schnell exponentiell steigen. Denn viele Arbeitnehmer sind an ihrem aktuellen Arbeitsplatz frustriert und warten nur auf interessante Stellenangebote. Nach einer Umfrage des Online-Stellenmarkts Monster wollen fast zwei Drittel der deutschen Arbeitnehmer möglichst schnell ihren Job wechseln. 60 Prozent von 14.076 Befragten wählten die Antwort „Definitiv, je eher desto besser“ auf die Frage „Planen Sie, in diesem Jahr Ihren Job zu wechseln?“. Ein weiteres Viertel gab an, über einen Jobwechsel nachzudenken. Nur fünf Prozent verneinten die Frage mit dem Grund, mit ihrer Position zufrieden zu sein. Und lediglich weitere zehn Prozent gaben an, dass sie aktuell keinen Anlass für einen Stellenwechsel sehen. (dfu)