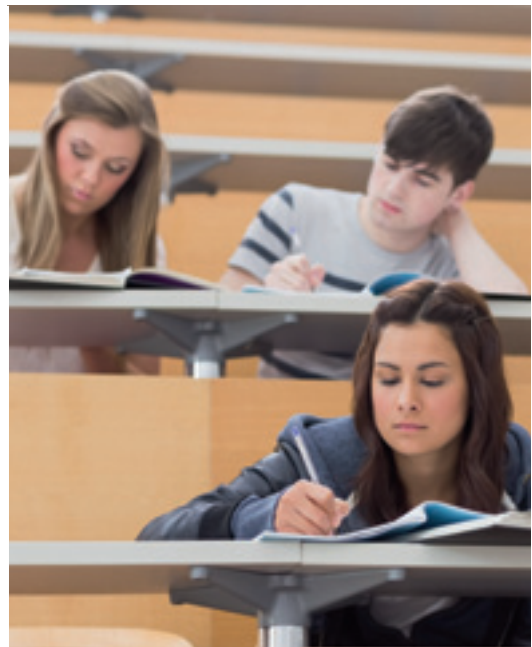


Wer sichert sich die Besten – und wenn ja, wie viele?

Fachkräftemangel und demografischer Wandel sind in aller Personaler Munde. Doch wie viele „High Potentials“ werden in Zukunft wirklich fehlen? Wie gut werden die Besten sein? Und vor allem: Wie gewinnt man sie für das eigene Unternehmen?



Die schlechte Nachricht zuerst: Die demografische Entwicklung macht wenig Hoffnung auf einen deutlichen Fachkräftenachschub in Deutschland. 2010 wurden laut Statistischem Bundesamt nur noch etwa halb so viele Kinder geboren wie 1964 – ein Trend, der sich fortsetzen und auf die Schülerzahlen auswirken wird: Zum Schuljahr 2025/26 werden etwa 19 Prozent weniger Einschulungen erwartet als noch 2008/2009. Eine drastische Schrumpfung der Bevölkerung im studierfähigen Alter ist die Folge.

Immer mehr Absolventen

Die gute Nachricht ist: Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen wirkt der sinkenden Geburtenrate entgegen. Die Studienberechtigtenquote ist in den vergangenen zehn Jahren stetig gestiegen. Allein von 2010 bis 2011 hat sich der Anteil der Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung von 49 auf 57 Prozent erhöht. Weit mehr als die Hälfte der Schulabgänger sind also potenzielle Hochschulstudenten. Und tatsächlich nehmen rund 70 Prozent von ihnen auch ein Studium auf, das wiederum knapp drei Viertel von ihnen (72 Prozent) zu einem erfolgreichen Ende bringen.

Insgesamt ist die Zahl der Studienabsolventen zwischen 2000 und 2010 um satte 13 Prozentpunkte gestiegen. Das belegt die Studie „Von der Hochschulreife zum Studienabschluss“ des Statistischen Bundesamts. Demnach erwirbt mittlerweile bereits jeder Dritte eines Jahrgangs einen Studienabschluss. Der politisch gewollte Trend zur Akademisierung – der Wissenschaftsrat empfiehlt eine weitere Steigerung der Erstabsolventenquote von aktuell 30 auf 35 Prozent – setzt sich damit fort und wird durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. So kann ein Studieninteressent etwa heute auch unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abitur ein Studium aufnehmen. Auch die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium und die doppelten Abiturjahrgänge wirken sich kurzfristig auf die Studientenzahlen aus: Die Zahl der Studienberechtigten wird 2013 einen Rekordwert von rund 519 000 erreichen.

Dennoch wird der Geburtenrückgang den Akademisierungstrend langfristig überwiegen. Die Zahl der Absolventen wird laut Bildungsvorausberechnung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern 2015 ihren Höchststand erreichen und dann langsam aber stetig sinken. Allzu

drastisch ist der Rückgang vorerst allerdings nicht: So wird erst 2025 mit voraussichtlich 245 000 Erstabsolventen der Wert von 2008 unterschritten werden.

Akademiker „in Reserve“

Das heißt, dass die Zahl der Hochschulabsolventen zwar spätestens ab 2015 abstatt zunimmt. Den Unternehmen steht aber zumindest in den nächsten zehn Jahren ein relativ breiter Strom an hoch qualifiziertem Nachwuchs zur Verfügung. Zudem wird der Bedarf an qualifiziertem Personal noch einige Jahre durch ältere Arbeitnehmer gedeckt: Bis 2030 werden zwar etwa 3,2 Millionen Hochschulabsolventen altersbedingt wegfallen; gleichzeitig wachsen jedoch rund fünf Millionen Arbeitskräfte mit entsprechender Qualifikation nach. Der Wirtschaft blieben damit noch rund 1,8 Millionen berufserfahrene Akademiker „in Reserve“. In einigen Branchen werde es sogar ein „leichtes Überangebot“ an Akademikern geben, prognostizieren das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Größere Probleme beim Recruiting bekommen Firmen, die Auszubildende und

Facharbeiter suchen. Denn parallel zum steigenden Akademikeranteil werden – unter Annahme einer sinkenden Gesamtzahl an Menschen im arbeitsfähigen Alter – weniger qualifizierte Kräfte für eine Fachausbildung „übrig bleiben“.

Vor allem hängt die Nachwuchsfrage aber von den gesuchten Fachrichtungen ab. Besonders die technischen und naturwissenschaftlichen Fächer trüben das vermeintlich schöne Bild vom Akademiker-Überangebot. Allen Statistiken über steigende Akademisierung zum Trotz ist in den MINT-Fächern der Nachwuchsmangel bereits jetzt deutlich zu spüren und wird sich zukünftig verschärfen. Laut der Prognos AG werden bis 2020 1,7 Millionen Stellen in Naturwissenschaft, Ingenieurwesen, Technik und Medizin unbesetzt bleiben: So wird es zum Beispiel 22 Prozent weniger Ingenieure geben als benötigt. Bei den Medizinerinnen wird das Arbeitskräfteangebot sogar um 28 Prozent von der Nachfrage abweichen. Das Angebot an Mathematikern und Naturwissenschaftlern ist mit zwölf Prozent etwas weniger stark betroffen.

Qualität trotz Quantität?

Was lässt sich neben den Zahlen über die Qualität der künftigen Absolventen sagen? Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln sind 60 Prozent der Unternehmen mit den Bachelor-Absolventen unzufrieden. Diese seien im Gegensatz zu den früheren Diplomanden zu jung und daher nicht geeignet, selbstständig zu arbeiten und sich in neue Fachgebiete einzudenken. Eine Unternehmensbefragung des Deutsche Industrie- und Handelskammertags bekräftigt das Bild vom unerfahrenen und unselbstständigen Bachelor. Tatsächlich ergänzen aber die meisten Bachelor-Absolventen ihr Erststudium durch einen Master-Abschluss, wodurch sich Gesamtstudienzeit und Wissen gegenüber den früheren Diplom-Studiengängen praktisch kaum ändern. Gleichzeitig stellen sich immer mehr Unternehmen auf die fehlende Erfahrung reiner Bachelor-Absolventen ein und kom-

pensieren diese durch firmeninterne Einarbeitungsprogramme.

Größeren Aufschluss über die Qualität der künftigen Mitarbeiter gibt die Frage, wie man den Trend zur Akademisierung interpretiert: Bedeutet der starke Anstieg der Abiturienten- und Studentenquote nun insgesamt eine Qualitätssteigerung oder -senkung unter den Hochschulabsolventen? Die Diskussion dieser Frage nimmt naturgemäß politische Züge an: Konservativ betrachtet, mag der Anstieg der Akademikerzahlen Indiz für ein sinkendes Durchschnittsniveau unter den Studenten sein; aus sozialdemokratischer Sicht eröffnet die Steigerung der Abiturientenquote einer Großzahl an Begabten – Begabten, die früher kein Abitur gemacht hätten, etwa weil sie aus einer Arbeiterfamilie stammen – den rechtmäßigen Zugang zur Hochschule. Dieser Sicht pflichtet zumindest die OECD bei, die einen insgesamt höheren Anteil an Studienanfängern empfiehlt. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie die zunehmende Akademisierung die Qualität der Absolventen im Durchschnitt verändert.

Schülmessen und Social Media boomen

Wie aber können Unternehmen, die MINT-Fachkräfte suchen oder aufgrund hoher Fluktuation ständig neue Akademiker brauchen, auf Personalmangel reagieren? Viele Unternehmen versuchen, immer früher Kontakt mit dem Nachwuchs aufzunehmen. Die Zielgruppe von Recruiting-Events sind nicht mehr nur Absolventen und examensnahe Studenten, sondern in den letzten zehn Jahren zunehmend auch Schüler. Alleine die zwei großen Anbieter von Schülmessen veranstalten mittlerweile circa 60 Events pro Jahr. Zudem haben Firmen erkannt, dass sich Bewerbungsprozesse künftig mehr in die Social Networks verlagern. In Karrierenetzwerken wie e-fellows.net gehen sie mit der „Generation Smartphone“ auf Tuchfühlung. Laut einer Studie von Socialmedia-Recruiting.com haben im Jahr

2012 rund 13 Prozent mehr Personaler soziale Netzwerke für Recruiting, Employer Branding und Personalmarketing verwendet als noch 2011.

Alles in Balance

„Work-Life-Balance“ ist längst zum Zauberwort geworden, wenn es um die Gewinnung neuer Mitarbeiter geht. Gerade in den MINT-Fächern sind sich die Studenten ihrer Attraktivität für Arbeitgeber durchaus bewusst und stellen nicht nur beim Gehalt dementsprechende Forderungen. Das „Graduate Barometer“ von Trendence spricht eine deutliche Sprache: Das erwartete Durchschnittsgehalt für Absolventen liegt zum Beispiel bei den Ingenieuren mit 45 700 Euro auf dem höchsten Wert seit 2002. Noch signifikanter spielen allerdings die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hinreichend moderate Arbeitszeiten und der Standort des Unternehmens eine immer größere Rolle. Vor zehn Jahren bewerteten etwa nur 62 Prozent der von Trendence befragten Wirtschaftswissenschaftler Work-Life-Balance als „wichtig“ oder „sehr wichtig“. 2012 waren es über 90 Prozent.

Work-Life-Balance ist aber nicht nur ein relevanter Faktor, um die besten Bewerber zu gewinnen – sondern vor allem, um sie langfristig im Unternehmen zu halten. Recruiting wird somit zu einer Aufgabe für alle Abteilungen, um nach außen ein konsistentes Bild als attraktiver Arbeitgeber abzugeben. Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei den Fachabteilungen zu: Hier muss täglich gelebt werden, was den Bewerbern bei der Einstellung versprochen wurde.

Autoren

Dr. Michael Hies,
Geschäftsführer, e-fellows.net GmbH & Co. KG,
München, michael.hies@e-fellows.net

Dr. Claudia Liebethal,
Leiterin Key Account Management,
e-fellows.net, claudia.liebethal@e-fellows.net

Christian Lippl,
Leiter Marketing und Stipendiatenbetreuung,
e-fellows.net, christian.lippl@e-fellows.net