

□ Manager Monitor

Zuwanderer sind willkommen

Braucht Deutschland Zuwanderung? Ja, meint die überwältigende Mehrheit der Führungskräfte in deutschen Unternehmen laut einer Studie des Manager Monitors zur Zuwanderung und zum Fachkräftemangel.

Dabei steht für die Befragten nicht nur der wirtschaftliche, sondern auch der gesellschaftliche Gewinn im Vordergrund. Seit Anfang des Jahres gibt es eine breit angelegte gesellschaftliche Diskussion um ein mögliches Zuwanderungsgesetz, ausgelöst durch einen Vorstoß des CDU-Generalsekretärs Peter Tauber. Darauf hat die ULA reagiert und eine Umfrage unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels zum Thema „Zuwanderung von Fachkräften“ durchgeführt.

Den Umfrageergebnissen zufolge sind die angestellten Fach- und Führungskräfte offensichtlich gut dafür gerüstet, die viel beschworene Willkommenskultur mit Leben zu füllen – in ihren Berufen aber auch in ihrem privaten Umfeld. Gerade diese Einstellung zugewanderten Fachkräften gegenüber ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Integration. Einen flächendeckenden Fachkräftemangel scheint es in den unter den Teilnehmern besonders stark vertretenen Branchen – Chemie und Pharma, Energie, Metall und Elektro – allerdings noch nicht zu geben.

Immerhin 40 Prozent der Befragten geben an, dass es in ihrem Unternehmen bereits jetzt einen Fachkräftemangel gebe. Besonders stark davon betroffen sind technisch-naturwissenschaftliche Berufe, insbesondere bei Hochschulqualifikationen (40 Prozent), aber auch bei Ausbildungsberufen (35 Prozent).

Wesentlich geringer betroffen sind kaufmännische Berufe: Sowohl für Berufe, die ein Hochschulstudium erfordern, als auch für kaufmännische Berufe erkennen gerade einmal 7 beziehungsweise 8 Prozent der Befragten einen Mangel an Fachkräften in ihrem Unternehmen. Als Reaktion auf den

schon vorhandenen oder in Zukunft drohenden Fachkräftemangel reagieren die Arbeitgeber offenbar in erster Linie mit verstärktem Engagement bei der Gewinnung von Nachwuchskräften, etwa durch frühzeitige Bindung von Studenten oder Praktikanten: 56 Prozent der Befragten haben dies in ihren Unternehmen beobachtet. Gezielte Bemühungen um ausländische Fachkräfte können hingegen nur 24 Prozent der Befragten erkennen. Zwei weitere, nicht auf das Unternehmen bezogene Fragen galten den möglichen Schritten von Politik und Arbeitgebern zur Verhinderung eines dauerhaften Fachkräftemangels.

Dieser ist heute noch kein flächendeckendes Phänomen. Allerdings geht die Mehrzahl der Ökonomen und Politiker davon aus, dass der Fachkräftemangel spätestens ab 2030 mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge aus dem Arbeitsmarkt zu einer alle Branchen betreffenden Herausforderung wird.

Die Erwartungen an die Politik sind vielfältig. Die Antworten verdeutlichen, dass isolierte Maßnahmen nicht ausreichen werden. Von sieben zur Auswahl stehenden, politisch seit Jahren breit diskutierten Handlungsoptionen werden alle mehrheitlich als aussichtsreich bewertet. An der Spitze steht die gezielte Steigerung der Attraktivität mathematisch-naturwissenschaftlich-technischer Berufe (MINT-Berufe) mit 82 Prozent.

Auf den Plätzen folgen der Ausbau der Betreuungsangebote sowohl bei der Platzzahl als auch bei Betreuungszeiten (79 Prozent), eine bessere Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse (77 Prozent) und eine Liberalisierung des Aufenthaltsrechts für ausländische Fachkräfte (ebenfalls 77 Prozent).

Die grundsätzliche Bereitschaft für die Aufnahme und Bindung ausländischer Fachkräfte unter Führungskräften ist also weit verbreitet – derzeit wird lediglich noch nicht überall die tatsächliche Notwendigkeit hierfür gesehen. Weitere politische Handlungsoptionen zielen auf eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials ab: Weiterbildung und lebenslanges Lernen finanziell stärker fördern (71 Prozent sehen dies als geeignete Maßnahme an), ältere Arbeitnehmer länger im Beruf ohne die Schaffung von Frühverrentungsanreizen halten (68 Pro-

zent) und die Sicherung sowie der Ausbau der Rechtsansprüche auf flexible Arbeitszeiten für Eltern beziehungsweise pflegende Angehörige (55 Prozent).

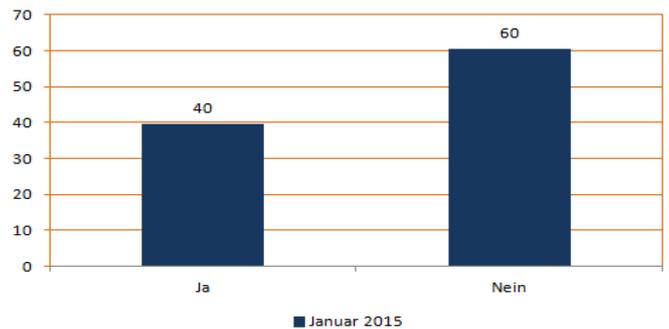
Seit Jahren ergreifen Unternehmen ihrerseits ebenfalls Maßnahmen gegen die Gefahr eines Fachkräftemangels – reaktiv oder präventiv. Die Umfrageteilnehmer wurden gebeten, ihre Unternehmen in Bezug auf die gängigsten dieser Maßnahmen in Schulnoten zu bewerten. Den Ergebnissen zufolge geben sich Unternehmen in Bezug auf ihre strategische Personalplanung offenbar keine gravierenden Blößen (siehe Tabellen). Es gibt aber noch Luft nach oben.

Die besten Bewertungen erzielen Unternehmen für den Umfang und die Qualität der betrieblichen Weiterbildung (2,8) sowie für die Profilierung als attraktiver Arbeitgeber, das sogenannte Employer Branding (2,9). Schlechter schneiden dagegen Angebote an ältere Arbeitnehmer ab, zum Beispiel die Veränderung des Aufgabenzuschnitts oder die Verringerung der Arbeitszeit in den letzten Karrierejahren (3,6).

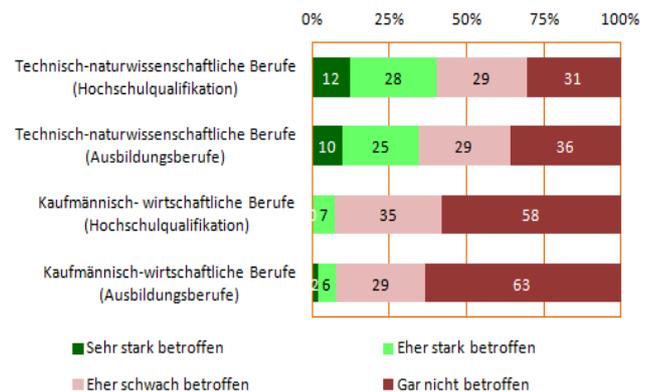
In den letzten Monaten wurde die gesellschaftspolitische Bewertung von Zuwanderung zum Teil sehr emotional und kontrovers diskutiert – auch unter den im Bundestag vertretenen Parteien. Die Antworten unter den Umfrageteilnehmern machen jedoch deutlich: Angestellte Führungskräfte sehen die Zuwanderung von Fachkräften positiv – nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen. 76 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, Zuwanderung sei aus wirtschaftlichen Gründen notwendig (volle Zustimmung: 33 Prozent). Ein noch höherer Prozentsatz (85 Prozent, darunter 41 Prozent mit voller Zustimmung) sieht Zuwanderung in Summe als Bereicherung für Wirtschaft und Gesellschaft.

Grafische Auswertung der Antworten

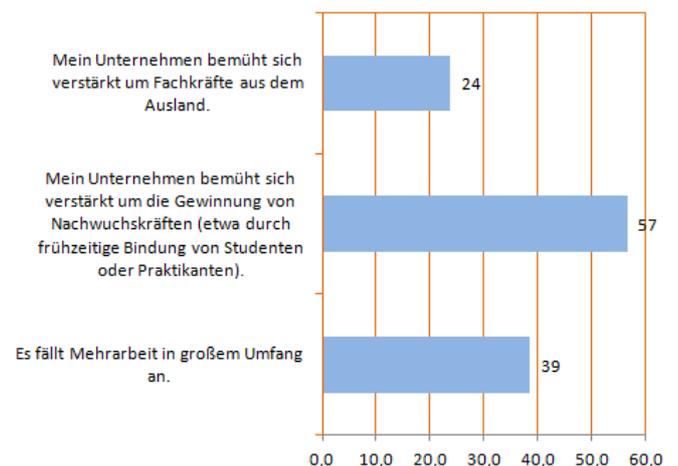
1) Gibt es bei Ihnen derzeit im Unternehmen einen Fachkräftemangel (Antworten in %)



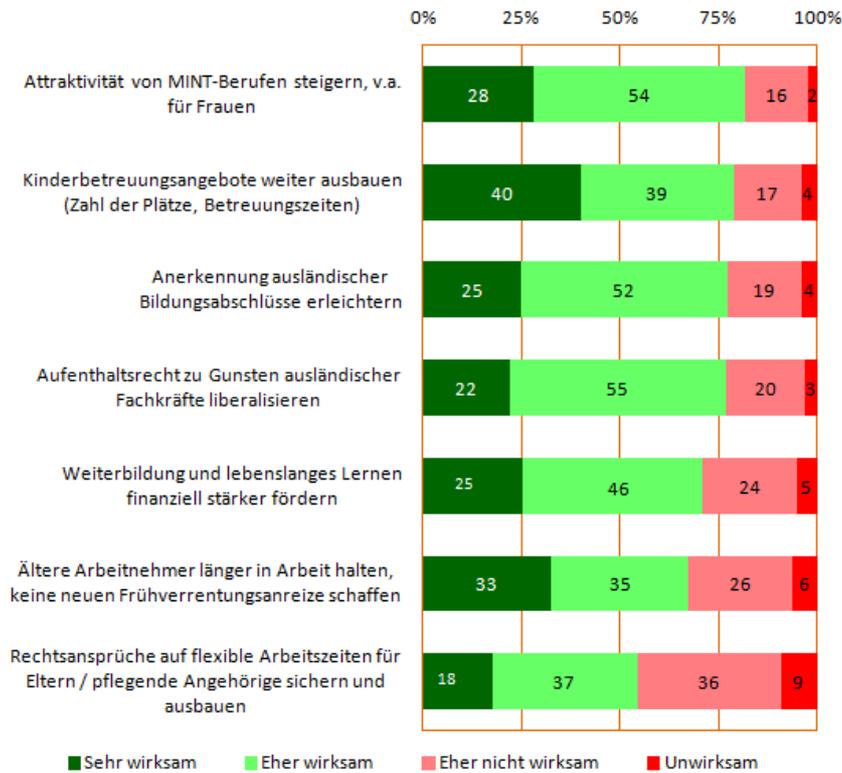
2) Welche Berufsgruppen sind in Ihrem Unternehmen besonders vom Fachkräftemangel betroffen?



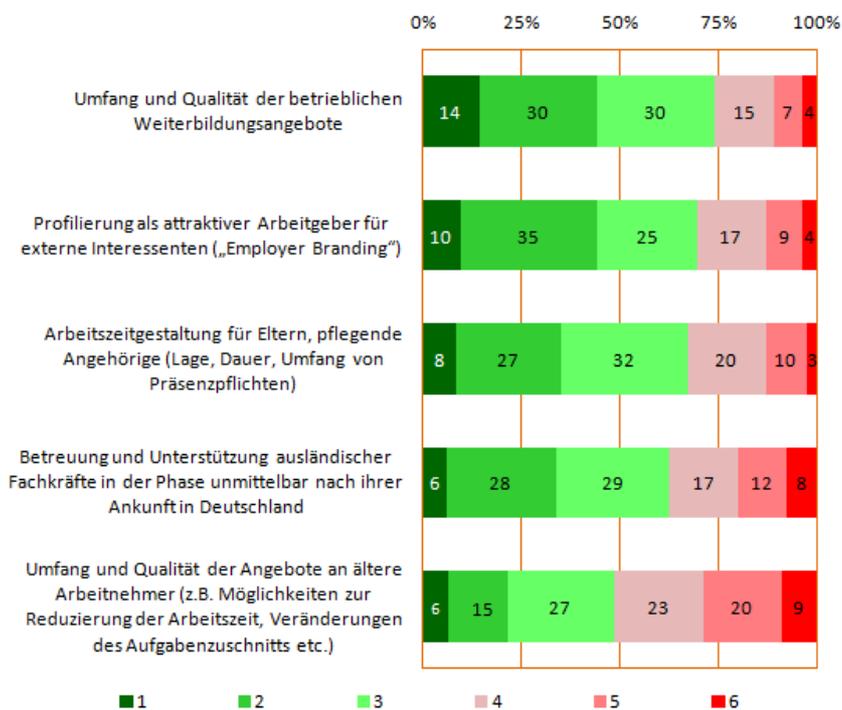
3) Wenn es einen Fachkräftemangel gibt, wie äußert sich dieser konkret? (Mehrfachantworten möglich)

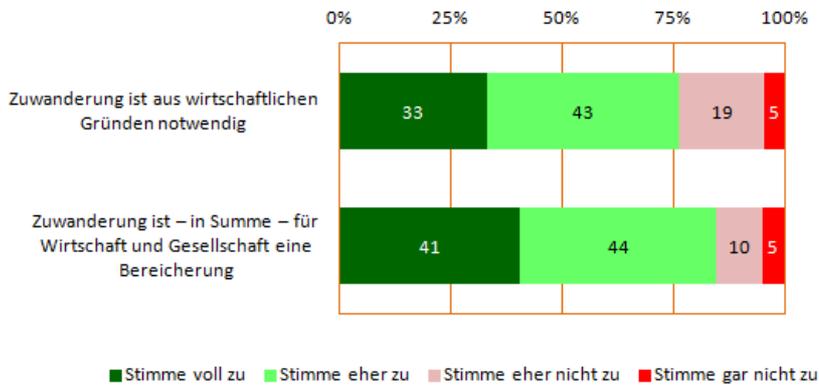


4) Bitte beurteilen Sie die Wirksamkeit möglicher Reaktionen des Gesetzgebers auf den Fachkräftemangel.



5) Wie bewerten Sie (in Schulnoten) Ihr Unternehmen in den nachfolgend aufgezählten Handlungsoptionen für eine bessere Gewinnung und Bindung von Fachkräften?



6) Bitte bewerten Sie abschließend die nachfolgenden Aussagen

Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
 Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de