

## Arbeitsmarkt für Ingenieure

### Fachkräfte-Nachwuchs fehlt

Von kaum einem Teilbereich des Arbeitsmarktes gehen derzeit so widersprüchliche Signale aus wie vom Arbeitsmarkt für Ingenieure: Jeder vierte arbeitslose Akademiker ist ein solcher Spezialist. Meist handelt es sich dabei um ältere Fachleute. Frisch gebackene Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge haben dagegen wenig Probleme, einen Job zu finden. Denn die Unternehmen suchen händeringend Nachwuchskräfte – und befürchten zugleich, dass sie in Zukunft noch weniger passende Bewerber finden.

Ingenieure zählten lange Zeit zu den Sunnyboys des Arbeitsmarktes. Der Strukturwandel und die zu Beginn der Neunzigerjahre einsetzende Wirtschaftskrise haben das Bild stark ramponiert:

**Im Jahr 2003 waren zum Stichtag 30. September 65.000 Ingenieure arbeitslos gemeldet – zehn Jahre zuvor erst 45.000. Die Arbeitslosenquote betrug schätzungsweise 6,3 Prozent.**

Vor allem ältere Fachkräfte mussten ihren Dienst quittieren. Im Jahr 1993 zählte „nur“ gut ein Drittel der Ingenieure ohne Job über 45 Jahre – inzwischen gehört gut jeder zweite zu dieser Altersgruppe.

Die jüngeren Semester tauchen in der Arbeitslosenstatistik dagegen seltener auf (Grafik nächste Seite):

**Waren 1993 noch knapp vier von zehn arbeitslosen Ingenieuren jünger als 35 Jahre, waren es zuletzt nicht einmal mehr zwei von zehn.**

Die besten Arbeitsmarkt-Karten haben Job-Starter – ihr Anteil an allen arbeitslosen Ingenieuren betrug zuletzt nur 5 Prozent.

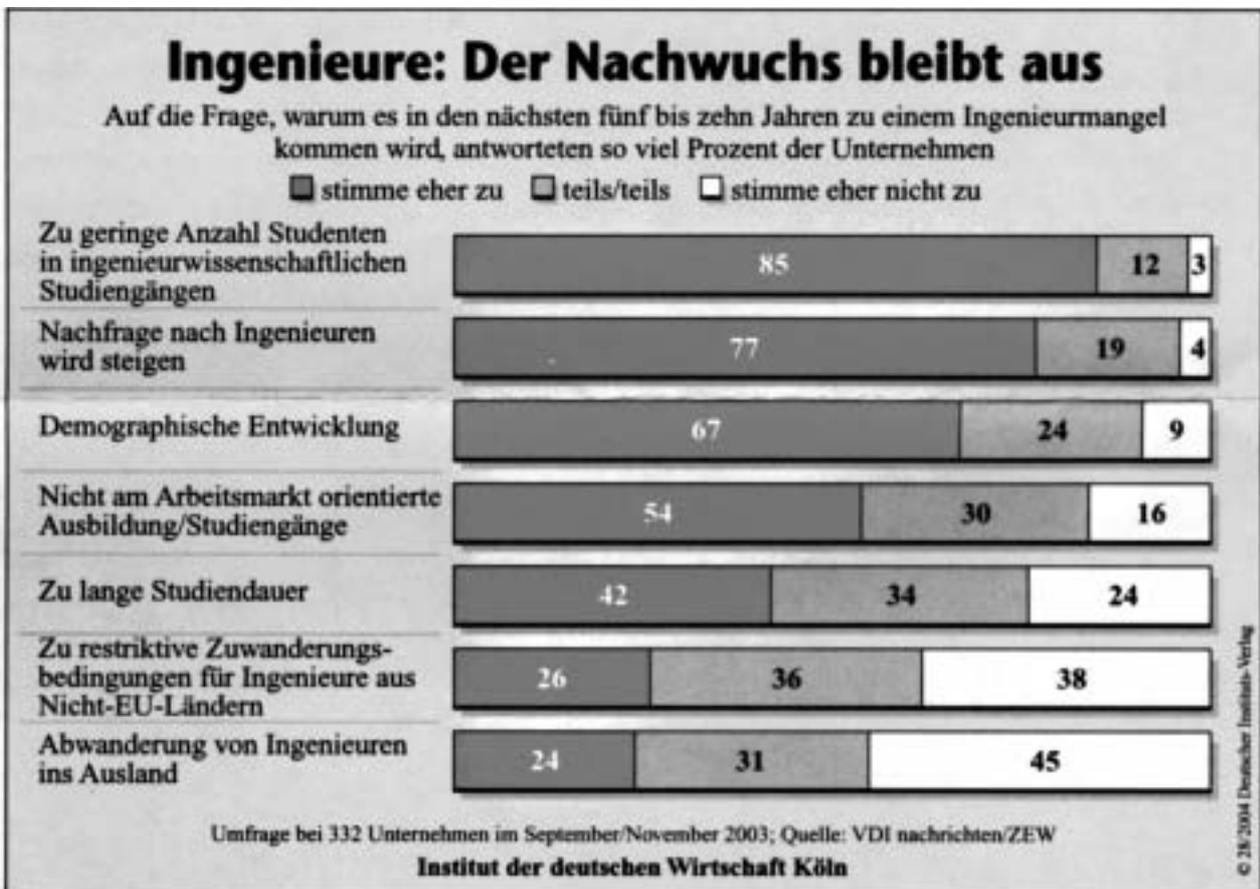
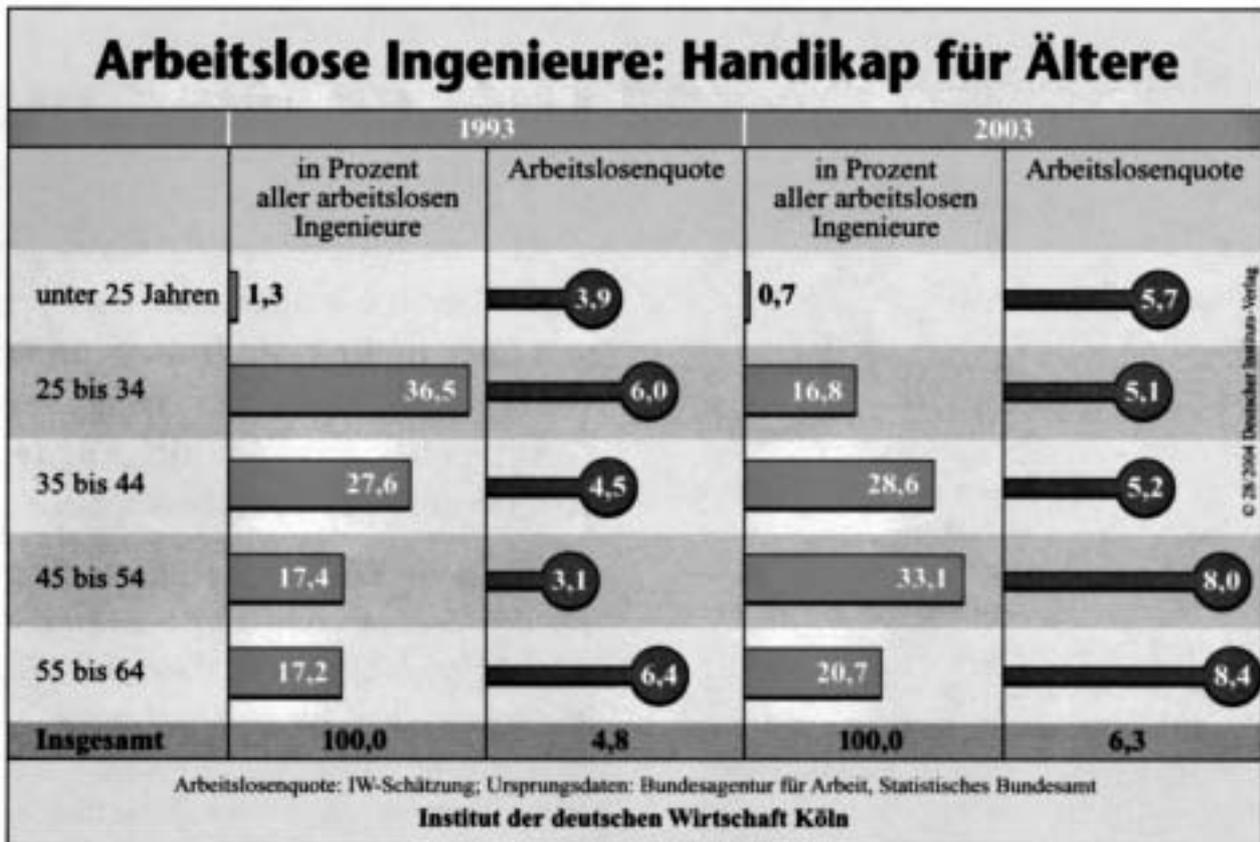
Abgesehen von den älteren Experten stehen die Aussichten für die Technik-Freaks keineswegs schlecht. Laut Erwerbstätigenstatistik stieg die Zahl der aktiven Ingenieure im vergangenen Jahrzehnt um 77.000 auf 962.000 – allein 2002 kamen 17.000 Ingenieure neu hinzu.



Dazu beigetragen haben dürfte auch, dass mancher Elektro- oder Bauingenieur ohne Job aus der Not letztlich eine Tugend machte und die Selbstständigkeit wählte. Andere orientierten sich völlig neu und unterrichteten als Lehrkraft an beruflichen Schulen.

Stärker im Job aktiv sind laut Erwerbstätigenstatistik vor allem die Ingenieure über 35 Jahre; die Zahl der jüngeren schrumpfte hingegen. Ein Grund dafür könnte sein, dass die ingenieurwissenschaftlichen Fächer bei den angehenden Akademikern nicht mehr so gefragt sind wie ehemals – von 1998 bis 2002 etwa kamen 50.000 diplomierte Ingenieure weniger von den Hochschulen als im Jahrfünft davor.





Den Unternehmen macht das Sorgen – wird es doch für sie immer schwerer, genügend Nachwuchs mit technischem Know-how zu finden. In einer von den VDI nachrichten zusammen mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Herbst 2003 durchgeführten Befragung gaben zwei von fünf Firmen an, trotz schwacher Konjunktur offene Stellen nur schwer besetzen zu können. Jeder sechste Betrieb fand überhaupt niemand Passenden für den ausgeschriebenen Job.

Je nach Fachrichtung und Größe der Unternehmen fällt die Nachfrage sehr unterschiedlich aus:

**Maschinenbauingenieure** sucht vor allem die mittelständische Wirtschaft; dort gibt es häufig Jobs in Konstruktions- und Ingenieurbüros. Zuletzt hatten Maschinenbauer bei Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittlern gute Chancen – von diesen kam jedes fünfte Stellenangebot. Manches Unternehmen geht erst diesen Weg, um die Mitarbeiter zu testen, bevor es eine Fachkraft endgültig engagiert.

**Elektroingenieure** mit IT-Kenntnissen waren in Einsatzbereichen wie Computer Aided Design oder SAP häufiger gefragt als reine IT-Fachleute.

**Bauingenieure** trifft zwar die tiefe Branchenkrise. Bei kleinen und mittleren Unternehmen können sie gleichwohl noch landen – viele Firmen benötigen so genannte Allrounder. Ältere Bewerber haben mangels Mobilität eher schlechtere Karten.

**Architekten** spüren die Flaute am Bau besonders hart. Jobs werden oft befristet oder lediglich als freiberufliche Tätigkeit angeboten.

Schon längst konzentrieren die Firmen ihre Suche nach passenden Bewerbern nicht auf die gewohnten Pfade:

**Nur ein gutes Viertel der Unternehmen schaltet auf der Suche nach Ingenieuren die Arbeitsagenturen ein.**

Dort waren nach Angaben der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) im Laufe des Jahres 2003 gut 30.000 offene Stellen für Ingenieure gemeldet – gut ein Zehntel weniger als im Jahr davor. Die Folge (Grafik Seite 25):

**Zum Stichtag 30. September standen 100 arbeitslosen Ingenieuren 11 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen gegenüber – im Jahr 2002 gab es je 100 Arbeitslose 15 Jobofferten.**

Die Kandidatensuche läuft am offiziellen Arbeitsmarkt weitestgehend vorbei – dort wird allenfalls

ein Drittel der Gesuche registriert. Dagegen nutzen immer mehr Firmen das Internet. Knapp acht von zehn Betrieben schreiben offene Stellen auf den firmeneigenen Websites aus; mehr als die Hälfte versucht via Online-Job-Börsen Fachkräfte zu finden.

Daneben kommen bewährte Instrumente zum Einsatz: Vier von fünf Unternehmen schalten Stellenanzeigen in der überregionalen Presse, drei von fünf inserieren zudem in der örtlichen Tagespresse sowie in Fachzeitschriften.

Viele Firmen gehen leer aus, obgleich sie alle Register gezogen haben. Immerhin drei von zehn der von VDI nachrichten und ZEW befragten Betriebe konnten offene Stellen in Forschung und Entwicklung überhaupt nicht neu besetzen, bei jedem vierten blieben Arbeitsplätze in der Konstruktionsabteilung leer. Ein Siebtel der Betriebe beklagte negative Auswirkungen der erfolglosen Bewerbersuche für Vertrieb und Marketing.

Dass sie trotz aller Anstrengungen nicht fündig werden, hat aus Sicht der Unternehmen folgende Gründe:

**Qualifikations-Defizite.** In neun von zehn Fällen geht die Bewerbersuche schief, weil die Kandidaten nicht das geforderte Know-how mitbringen. Etwa die Hälfte der Unternehmen kritisiert fehlende Branchen- und Managementkenntnisse sowie die eingeschränkte Mobilität der Aspiranten. Jeder zweite Betrieb moniert zudem, dass die Arbeitsagenturen die Ingenieure ohne Job nicht zielgenau schulen.

**Ingenieurstudium weniger gefragt.** Zwei Drittel der befragten Firmen beobachten, dass das Interesse an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zurückgeht – und somit weniger Bewerber zur Verfügung stehen.

**Umworbene Kandidaten.** Zwei von fünf Betrieben erklären ihre Probleme bei der Stellenbesetzung auch mit der regionalen Konkurrenz durch Großunternehmen und mit hohen Gehaltsvorstellungen der Bewerber.

Die Zukunft sieht das Gros der Betriebe eher grau als rosig (Grafik links):

**Gut acht von zehn Unternehmen rechnen damit, dass es in den nächsten fünf bis zehn Jahren in Deutschland nicht genügend Ingenieur-Nachwuchs geben wird.**

Fast genauso viele befürchten, dass sie wegen Fachkräftemangels weniger wettbewerbsfähig sein



werden oder dass sie bei Innovationsprozessen nicht das geforderte Tempo halten können.

Untätig bleiben die wenigsten: Vielerorts wird mehr für die Mitarbeiterbindung getan. Die meisten Unternehmen wollen zudem noch aktiver an Schulen und Hochschulen um den Fachkräfte-Nachwuchs werben.

Unterstützung leistet „Think-Ing.“. Die Initiative der Verbände Gesamtmetall, VDA, VDE, VDI, VDMA und ZVEI hat sich auf die Fahnen geschrieben, junge Menschen bereits in der Schule für Technik und Co. zu begeistern.

Dokumentation: A 365, B 60, A 531

INFOnet > Suchbegriff: ibv 15/2004

iwd Nr. 28 v. 8. 7. 2004; Zentrale PP 53 8/2004 ■