

## Pressestatement

**Dr. Axel Pols, Geschäftsführer Bitkom Research GmbH**  
**Vortrag bei der Pressekonferenz „Wettbewerb um die klügsten Köpfe -**  
**Rekrutierung von Young Professionals in Deutschland“**

Es gilt das gesprochene Wort!

Berlin, 20. Mai 2014

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

auch von meiner Seite noch einmal herzlich Willkommen zu unserer Pressekonferenz. Herr Kaestner hat dargestellt, welche Bedeutung Young Professionals für die Unternehmen in Deutschland haben und auf welchen Wegen diese Berufseinsteiger erfolgreich rekrutiert werden. Aber welche Qualifikationen sind besonders gefragt, welchen Stellenwert hat die Rekrutierung im Ausland? Dazu möchte ich Ihnen nun einige Ergebnisse aus der Studie vorstellen.

### **Chart: Stellen für IT-Spezialisten sind in Deutschland nur schwer zu besetzen**

Wir wollten von den Unternehmen wissen, wie sie die Verfügbarkeit verschiedener Qualifikationen bei Young Professionals auf dem Arbeitsmarkt einschätzen. Am wenigsten verfügbar – und damit am schwersten zu rekrutieren – sind IT- und Telekommunikationsfachleute. Nur 5 Prozent der Unternehmen geben an, solche Kandidaten seien auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar, gerade mal rund jedes vierte Unternehmen hält sie für „eher verfügbar“. Zum Vergleich: 36 Prozent der Unternehmen halten Young Professionals mit einer Verwaltungsausbildung für verfügbar auf dem Arbeitsmarkt, bei PR und Personalmanagement sind es jeweils mehr als ein Viertel.

### **Chart: 39.000 offene Stellen für IT-Experten**

Dass IT-Experten – unabhängig davon, ob es sich um Berufseinsteiger handelt - schwer zu bekommen sind, ist bekannt. Nach unseren Erhebungen gibt es in Deutschland seit Jahren rund 40.000 offene und oft nur schwer zu besetzende Stellen für IT-Spezialisten quer durch alle Branchen.

### **Chart: Im Ausland gibt es ein deutlich größeres Angebot an IT-Spezialisten**

Schon etwas anders sieht das Ergebnis aus, wenn die Unternehmen zur Verfügbarkeit verschiedener Qualifikationen jenseits des deutschen Arbeitsmarktes befragt werden. Jedes fünfte Unternehmen hält Young Professionals mit ITK-

Bitkom Research GmbH  
Albrechtstraße 10  
10117 Berlin  
Tel. +49.30.27576-560  
Fax +49.30.27576-51-560  
info@bitkom-research.de  
www.bitkom-research.de

#### **Ansprechpartner**

Andreas Streim  
Pressesprecher  
+49. 30. 27576-112  
a.streim@bitkom.org

Franz Grimm  
Senior Projektmanager  
+49. 30.27576-560  
f.grimm@bitkom-research.de

#### **Geschäftsführer**

Dr. Axel Pols  
+49. 30.27576-120  
a.pols@bitkom-research.de

**Dr. Axel Pols, Geschäftsführer Bitkom Research GmbH**

Vortrag bei der Pressekonferenz „Zuwanderung ausländischer Fachkräfte“

Seite 2

Expertise auf dem ausländischen Arbeitsmarkt für verfügbar, fast jedes zweite zumindest für „eher verfügbar“. Auch für andere Berufsbilder sind die Einschätzungen deutlich positiver.

Herr Kaestner hat vorhin ausgeführt, dass gerade einmal 12 Prozent der Unternehmen planen, in den kommenden zwölf Monaten Young Professionals im Ausland zu rekrutieren – mehr als die Hälfte dies aber im Inland vor hat. Angesichts der Einschätzung zur Verfügbarkeit ist das überraschend. Woran liegt das?

**Chart: Unternehmen klagen über bürokratische Hürden und hohen Aufwand**

Ein Grund bedarf vermutlich keiner weiteren Erklärung: Drei Viertel der Unternehmen geben an, dass sie aktuell keinen Bedarf an zusätzlichem Personal sehen. Darüber hinaus sind es aber vor allem zwei Gründe, die Unternehmen von der Rekrutierung im Ausland abhalten: Jedes vierte Unternehmen klagt über zu hohe bürokratische Hürden, etwa was das Aufenthalts- und Zuwanderungsrecht angeht. Und jedes fünfte Unternehmen scheut den hohen Aufwand bei der Rekrutierung. Dies sehen KMU und große Unternehmen übrigens sehr ähnlich – eine größere, gut aufgestellte Personalabteilung ändert an den kritischen Einschätzungen demnach nichts. Den höheren Aufwand bei der Integration ausländischer Berufseinsteiger scheut zudem rund jedes zehnte Unternehmen, wobei hier die kleineren Unternehmen etwas größere Vorbehalte haben als größere, die in der Regel mehr Erfahrung mit ausländischen Mitarbeitern haben.

**Chart: Jede zweite Bewerbersuche im Ausland dauert länger als 6 Monate**

Der von den Unternehmen kritisch vermerkte, teils durch bürokratische Hürden bedingte Rekrutierungsaufwand spiegelt sich in langen Rekrutierungszeiten. Im Inland sind demnach 90 Prozent aller Rekrutierungen von Young Professionals nach spätestens sechs Monaten abgeschlossen, rund die Hälfte sogar schon nach drei Monaten. Ganz anders im Ausland. Hier dauert fast die Hälfte der Bewerbersuche länger als ein halbes Jahr, in 4 Prozent der Fälle zieht sich die Rekrutierung sogar länger als ein Jahr hin.

Meine Damen und Herren,

die demographische Entwicklung wird dazu führen, dass es im Inland immer schwieriger wird, junge, gut ausgebildete Hochschulabsolventen für das eigene

**Dr. Axel Pols, Geschäftsführer Bitkom Research GmbH**

Vortrag bei der Pressekonferenz „Zuwanderung ausländischer Fachkräfte“

Seite 3

Unternehmen zu gewinnen. Ohne Zuwanderung wird sich dieser Fachkräftemangel nicht beheben lassen. Die Folgen von unbesetzten Stellen für gut ausgebildete Spezialisten – unabhängig ob es sich um IT-Experten oder andere Fachleute in den Unternehmen handelt – gehen dabei übrigens weit über das einzelne Unternehmen hinaus. Stellen, die dauerhaft nicht zu besetzen sind, führen im schlimmsten Fall dazu, dass Wertschöpfung anderswo oder gar nicht stattfindet. Und an Arbeitsplätzen für Experten in einem Unternehmen hängen auch immer Arbeitsplätze von weiteren, auch weniger qualifizierten Beschäftigten.

Die Politik hat – auf Initiative und mit Unterstützung der Wirtschaft – wichtige Schritte wie die Blue Card, die Blaue Karte EU, auf den Weg gebracht. Damit wird der Zuzug gut ausgebildeter Fachkräfte deutlich leichter. Aber auch hier gibt es noch einen hohen bürokratischen Aufwand. Die Verfahren sollten noch einfacher werden, etwa bei der Aufenthaltsbefristung. Unser Ziel muss sein, dass Deutschland in die erste Liga der Einwanderungsländer für Fachkräfte und Young Professionals aufrückt. Dazu müssen wir uns gemeinsam anstrengen. Und wir müssen lauter darüber sprechen, welche interessanten und international erfolgreichen Unternehmen es in Deutschland gibt. Seien es große Konzerne, etablierte Mittelständler oder junge Start-ups. Dabei kommt übrigens Sozialen und Business-Netzwerken durchaus eine besondere Bedeutung zu. Wir wissen aus anderen Befragungen, dass sie gerade für Fachkräfte aus dem Ausland eine erste Anlaufstelle sind. Dort können auch über die jeweilige Position hinausgehende Informationen viel leichter als in einer gedruckten Stellenanzeige vermittelt werden – vor allem wenn es um weiche Faktoren wie Image oder Arbeitsatmosphäre geht.

**Chart: Personalchefs schauen vor allem auf die alten EU-Länder**

An manchen Stellen könnten die Unternehmen selbst aber ihre Rekrutierung noch verbessern. Es ist auffallend, dass die Suche nach Young Professionals im Ausland vor allem mit Blick auf die alten EU-Länder im Westen und im Süden stattfindet. Den Blick nach Osten richten eher noch weniger Personalverantwortliche, obwohl es dort zweifellos hervorragend ausgebildete Hochschulabsolventen gibt. Und um nicht missverstanden zu werden: Es geht nicht darum, diesen Volkswirtschaften die besten Leute abzuwerben, was dort zu neuen Problemen führt. Andere Studien zeigen, dass eine solche Beschäftigung im Ausland für sehr viele Beschäftigte zeitlich befristet ist – und sie mit neuen Erfahrungen und neuen Kenntnissen in ihr Heimatland zurückkehren.

**Dr. Axel Pols, Geschäftsführer Bitkom Research GmbH**

Vortrag bei der Pressekonferenz „Zuwanderung ausländischer Fachkräfte“

Seite 4

Bei den Rekrutierungsländern zeigen sich übrigens deutliche Unterschiede zwischen großen Unternehmen und KMU: Großunternehmen sind deutlich stärker in Nordamerika aktiv, aber vor allem auch in Osteuropa, auch außerhalb der EU.

**Chart: Unternehmen sprechen gezielt Young Professionals an**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

insgesamt kann man festhalten, dass die Unternehmen – und auch der Mittelstand – die Bedeutung einer Rekrutierungsstrategie für Young Professionals erkannt hat. Jedes zweite Unternehmen hat hier bereits Schritte unternommen, 16 Prozent haben das geplant. Aber immerhin ein Drittel der Unternehmen glaubt noch, hier keinen Bedarf zu haben.

**Chart: Young Professionals werden über Online-Kanäle angesprochen**

Dabei zeigt sich, dass die Unternehmen vor allem auf das Internet setzen. Das betrifft nicht nur die Online-Rekrutierung selbst, auch neue Ansprache-Formate wie etwa Recruiting-Videos werden häufig über das Netz und über soziale Netzwerke verbreitet. Hier bestätigt sich letztendlich der Trend zur verstärkten Nutzung von sozialen Netzwerken bei der Rekrutierung von Young Professionals. Wie Herr Kaestner festgestellt hat, nutzen bereits vier von fünf Unternehmen (79 Prozent), die inländische Young Professionals rekrutieren, dafür soziale oder Business-Netzwerke.

Vielen Dank!