

BJDW-Positionspapier zum Thema:

Fachkräftesicherung

Auch wenn die erfassten Zahlen über den aktuellen Fachkräftemangel im IT-Bereich aus unterschiedlichen Gründen weit auseinandergehen, weist der Bitkom in seiner Erhebung Ende 2018 mit über 850 GeschäftsführerInnen einen Anstieg der offenen Stellen für IT-Spezialisten um 51% auf 124.000 aus, insbesondere Software-Entwickler/innen werden stark gesucht. Eine weitere Verschärfung der Situation wird erwartet, Umsatzverluste drohen und die Innovationskraft der Unternehmen wird geschwächt.

Welche umgehend notwendigen Maßnahmen wirken kurz-, mittel- und langfristig?

Kurzfristig wirkende Maßnahmen: Fachkräfte-Akquise aus dem Ausland

Kurzfristig kann der Mangel an Fachkräften im IT-Bereich vor allem durch gut ausgebildete Talente aus dem Ausland entgegengetreten werden. Besonders bei Spezialisten und Spezialistinnen aus dem Nicht-EU Ausland sind die Hürden für Unternehmen und die daraus resultierenden Begleitkosten, Zeiträume und Unwägbarkeiten deutlich zu hoch. Vor allem für Startups, die in der Regel über noch keine großen HR-Abteilungen verfügen, bereitet die Einstellung von Nicht-EU Bürger/innen große Probleme. Dieses kann kurzfristig durch ein Maßnahmenpaket für drei Bereiche gelöst werden:

1) Standortmarketing für Hochtechnologie, um Deutschland für ausländische Talente attraktiver zu machen

Abgesehen von den Hotspots Berlin und München ist Deutschland heute für viele sehr gut ausgebildete Top-Talente aus dem Ausland nicht die erste Wahl. Im Vergleich zu Nationen wie den USA muss deutlich stärker um die besten Talente geworben werden. Dies ist zum Einen natürlich Aufgabe der deutschen Unternehmen, jedoch muss Deutschland auf Bundes- und Länderebene als Standort stärker als innovativer, weltoffener High-Tech-Standort wahrgenommen werden. Durch die größer werdende Beliebtheit von konservativen Parteien wie der AfD und dem damit verbundenen Medienecho haben heute viele ausländische Talente Bedenken nach Deutschland zu kommen oder spielen mit dem Gedanken Deutschland wieder zu verlassen. Ein deutlich strategischeres Selbstmarketing, das die Vorteile des Standorts Deutschlands sowie verschiedener Regionen hervorhebt, wäre hier ein wichtiger Schritt. Bisher ist Deutschland hierbei viel zu zurückhaltend.¹

¹ Vgl. hierzu: GIZ (2018): Deutschland in den Augen der Welt Ergebnisse der GIZ-Erhebung 2017/2018, URL: <https://www.giz.de/de/downloads/Deutschland-in-den-Augen-der-Welt-GIZ-Erhebung-2017-2018.pdf> (letzter Abruf: 20.11.2020).

Vor allem würden damit die Regionen unterstützt, die durch eine negative Standortpresse z.B. über ausländerfeindlichen Taten, einen strategischen Standortnachteil haben.

2) Vereinfachung des Hiring-Prozesses von Nicht-EU Ausländer/innen

Die gesetzlichen Voraussetzungen für den Erhalt einer Blue-Card sind heute mit der Realität schwer zu vereinbaren. So ist die Vielzahl unterschiedlicher Bildungsabschlüsse ein großes administratives Hindernis bei der Einstellung von Nicht-EU Ausländern. Die gesetzlich geforderte Mindestverdienst von 55.200 Euro brutto für Blue-Card-BewerberInnen verhindert oft den Einstieg in die Tech-Industrie da der gängige Verdienst für bestimmte Rollen (z.B. TesterIn) unterhalb dieser Grenze liegt. Aber auch allgemeiner übersteigt diese Grenzen außerhalb der Start-Up-Hotspots die durchschnittlichen Gehaltsgefüge von jungen Firmen (speziell Technologie-Startups). Hier muss die Gehaltsuntergrenze deutlich gesenkt werden. Darüber hinaus ist der bürokratische Aufwand enorm. Firmen, die nur über eine kleine oder gar keine HR-Abteilung verfügen, ist der bürokratische Aufwand deutlich zu hoch. Dies verhindert oft die Einstellung von Talenten aus dem Nicht-EU Ausland. Die Einführung von Digitallotsen, die Unternehmen beim Ausfüllen der Formulare unterstützen und durch Erfahrung den Gesamtprozess deutlich beschleunigen, macht die Einstellung von ausländischen Talenten deutlich einfacher und dadurch attraktiver.

3) Kulturelle und soziale Integration von ausländischen Talenten, die nach Deutschland kommen

Die Integration ausländischer Talente ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um diese langfristig in Deutschland zu halten. Allen voran die Sprache spielt hier eine entscheidende Rolle. Sprachkurse (bis C1) sollte für hochtalentiertere MigrantInnen kostenlos angeboten werden. Dies sollte nicht nur für die Talente, sondern auch für die Lebensgefährten/innen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus muss das Angebot erhöht werden. Mehr Sprachkurse, die in höherer Frequenz durchgeführt werden, sind unbedingt notwendig. Neben Sprachkursen sollten darüber hinaus gehende kulturelle Programme und Kurse angeboten werden (z.B. Diversity-Trainings, Theaterkarten etc.) um somit auch einen Zugang zu sozialen Kontakten zu fördern und die soziale Integration zu unterstützen.

4) Familienstrukturen mitdenken und strategisch als Anreiz zur Anwerbung einsetzen.

Hochqualifizierte Fachkräfte stehen bei der Entscheidung nach Deutschland zu kommen nicht nur als Einzelperson vor der Entscheidung, sondern auch als Partner oder Familienmitglied. Hochqualifizierte ExpertInnen haben nicht selten auch PartnerInnen, die ebenfalls qualifiziert sind. So ist der oder die KI-ExpertIn oder QuantenphysikerIn vermutlich in den seltensten Fällen mit einer Person liiert, die "nur" den Haushalt führt. Für einen Umzug aus dem Ausland nach Deutschland steht muss daher nicht nur *ein* attraktiver Job geboten werden, sondern meistens *zwei*.

Anreiz für die Anwerbung wäre daher, stärker in Familienmodellen zu denken. Einen inspirierenden Ansatz hat z.B. das Auswärtige Amt, bei dem sich Paare die Stelle des/r BotschafterIn teilen.² (z.B. unterstützen Startups wie Tandemploy, Unternehmen mit ihrer Software dabei, perfekte Tandems im Bereich Jobsharing zu matchen.)

Mittelfristig wirkende Maßnahmen: Weiterbildung für Quereinsteiger

Aktuell wird die Qualifikation für einen Job in Deutschland primär anhand von Zertifikaten und Abschlüssen abgeleitet, die stark formalisiert sind. Der Erwerb dieser ist meist langwierig und für verschiedene Bevölkerungsgruppen mit Hindernissen verbunden. Dies ist problematisch, da selbst die Förderung von Nachwuchskräften in Schule und Ausbildung zu lang dauern würde, um den akuten Mangel zu lindern. Außerdem bedeutet die hohe Formalisierung auch größere Hürden für eine Vielzahl an Bevölkerungsgruppen wie Flüchtlinge und Migranten, aber auch Arbeitssuchende und Quereinsteiger oder auch formal Niedrigqualifizierte. Eine Ursache dafür ist die sehr enge Definition von Qualifikation. Wir brauchen neue Formate für den Erwerb und Ausbau von Wissen und Kompetenzen, die in niedrighschwelligen, neue Formen von Zertifikaten und Abschlüssen münden. Upskilling (lebenslanges Lernen) für Technik-affine Menschen kann z.B. durch Nano-Abschlüsse mit Industriezertifikaten (wie SAP, Microsoft, Amazon, Cisco usw.) umgesetzt werden. Auch Umschulungen von Quereinsteigern, Arbeitslosen, Unterbeschäftigten, Flüchtlingen und Migranten durch alternative Lernmodelle (wie z.B. ReDI School) würden bei diesem Problem ansetzen, auch hier können Nano Degrees helfen.

Ein weiteres Problem sind bisher nicht ausreichend qualifizierten Lehrenden im Bereich der IT-Weiterbildung. Gerade bei der Qualifikation von sehr heterogenen Gruppen mit variierenden Bildungsbiographien braucht es pädagogisches Geschick genauso wie fachlich-technische Expertise, da sonst die Lernenden schnell abgehängt oder frustriert werden und womöglich abbrechen. Es braucht daher finanzielle Unterstützung von "Train the Trainer" Ansätzen zur Ausbildung von Multiplikatoren und kostenlose IHK-LehrerInnenausbildung für IT-Fachkräfte, damit diese in AZAV-zertifizierten Kursen unterrichten können und damit diese Lücke schließen.

Eine Gruppe, in der viel Potenzial für Re- und Upskilling liegt, sind Arbeitssuchende. Derzeit sind in Deutschland 2,69 Mio. Personen arbeitslos gemeldet. Diese zumindest anteilig dem Arbeitsmarkt wieder zuzuführen und gleichzeitig das akute Problem des Fachkräftemangels zu mildern, ist deshalb ein wichtiger Schritt. Aktuell wird dieses Potenzial kaum bis gar nicht

² Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13.0.2020, "Schatz, geh du doch heute mal zum Minister", URL: <https://zeitung.faz.net/faz/politik/2020-10-13/951ab1cdf5a23a89e1b86050a04977ea/?GEPC=s5> (letzter Abruf: 20.11.2020).

in den Job-Centern und Arbeitsagenturen gesehen und dadurch viel zu selten der Quereinstieg dieser Menschen in die IT-Branche ermöglicht. Hier müssen die Kooperationsstrukturen reformiert werden. Auch bedarf es obligatorischer Weiterbildungen aller Jobcenter- und BAA-Fallbearbeiter/innen, welche Bildungsgutscheine vergeben, hinsichtlich des akuten Fachkräftemangels im IT-Bereich einschließlich einer Einführung in die verschiedenen Karrierewege in der IT sowie ein klareres Verständnis, welche Profile auch für IT-Studiengänge hilfreich sind.

Eine weitere große Herausforderung ist die Neutralitätsklausel des Jobcenters, die so in der Praxis nicht oder nur eingeschränkt greift. Die Monopole befinden sich auf dem Jobcenter-Markt und es ist für kleine Tech-Schulen schwierig, Bildungsgutscheine zu erhalten. Wir müssen kleinere, moderne Bildungsträger vom Jobcenter und in der BAA aktiv unterstützen, da diese sich leichter an die aktuellen Bedarfe des Arbeitsmarktes, aber auch der potenziell einzugliedernden Arbeitnehmer anpassen können.

Neben den Arbeitssuchenden liegen auch in der gezielten Förderung von Frauen große Potenziale. Derzeit ist der Anteil an Frauen in der IT-Branche in Deutschland mit 17% Prozent verschwindend gering. Allein ein Anstieg um 25 Prozentpunkte würde zu einer starken Verkleinerung des Fachkräftemangels beitragen. Ansatzpunkte für diese Förderung finden sich zum Beispiel bei der HTW [HTW, Informatik und Wirtschaft - Frauenstudiengang](#)). Hier sind unterstützende Schritte wie z.B. die Erhöhung von Quantität und Qualität der kostenfreien Kinderbetreuung, Unterstützung der Arbeitgeber bei der Organisation und Finanzierung von Care-Unterstützung, Förderung von Equal Pay, Anreizsysteme für geschlechtergerechte Rollenverteilungen wie bezahlter „Bonding-Leave“ auch für Männer, etc. essentiell, um den Anteil an Frauen in der „IT- Wirtschaft deutlich zu erhöhen. Ebenfalls könnte es sinnvoll sein, kleinteilige Kompetenzzertifikate wie die bereits erwähnten Nano Degrees als Bausteine für Kompetenznachweise zu erwerben, die sonst nur in Studiengängen oder Abendkursen möglich wären, an denen wiederum Frauen in Situationen der Mehrfachbelastung (oder Männer in gleicher Situation) schwer teilhaben können. Unterstützt wird dies, wenn die Vermittlung von relevanten Kompetenzen für die digitale Welt didaktisch und methodisch mehr auf die Interessen und Lernvoraussetzungen von Frauen ausgerichtet wird.

Langfristig wirkende Maßnahmen: Aktive Nachwuchsförderung unter Einbezug der Unternehmen

Der langfristigste und nachhaltigste Ansatz muss es sein, unsere Jugend für Digitalisierung und IT zu begeistern. Auch der Bitkom schlägt als eine Maßnahme gegen den IT-Fachkräftemangel vor, „deutlich mehr junge Menschen und vor allem Frauen für ein Informatik-Studium oder eine IT-Ausbildung zu gewinnen“. Der Präsident des Bitkom, Berg, sieht den „Mangel an IT-Experten auf dem Arbeitsmarkt [als] Quittung“ für die mangelhafte Berücksichtigung von Informatik als Pflichtfach im Schulsystem. Ein schulform-, fächer- und

jahrgangsübergreifendes Angebot digitaler Bildung, insbesondere von Informatik ist wichtig und dringend.

Das Schulsystem reagiert langsam: 2023/24 will Niedersachsen als sechstes Bundesland Informatik flächendeckend als Pflichtfach einführen mit einer Wochenstunde in der 10. Klasse, falls man die Lehrer/innen finden kann. Zusätzlich zum bisherigen Pensum, eine Entschlackung des Lehrplans findet nicht statt. 2024/25 soll dann die neunte Klasse hinzukommen, ebenfalls mit einer Wochenstunde (vgl. Handelsblatt, Februar 2020³). Auch wenn sich die digitale Bildung nicht allein auf ein Pflichtfach Informatik reduzieren lässt, so zeigt das doch eindrucksvoll, dass unser Schulsystem die Herausforderung der digitalen Bildung nicht allein lösen kann.

Aus der Notwendigkeit einer dringenden Beschleunigung der digitalen Bildung kooperieren erste Schulen mit Unternehmen, um Informatik-Unterricht zeitnah und positiv umzusetzen. Diese und andere Ansätze, die das ehrenamtliche Engagement von Unternehmen in die digitale Bildung unserer Jugend mit einbeziehen, brauchen dringende Unterstützung. Beispielsweise verfolgt die gemeinnützige Hacker School das Ziel, gemeinsam mit ehrenamtlichen IT-Fachleuten aus Unternehmen barrierefrei Kinder und Jugendliche zwischen 11 und 18 Jahren über Programmierworkshops zu aktuellen Themen an IT heranzuführen, ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Begeisterung von Mädchen und auch sozioökonomisch benachteiligten jungen Menschen. Jugend hackt kooperiert ebenfalls mit Unternehmen, ebenso tut das Code&Design, beide Initiativen mit bereits etwas höheren Ansprüchen an die Vorkenntnisse der Teilnehmenden.

Durch ihr Engagement können Firmen gesellschaftliche Verantwortung zeigen, ihre eigenen Mitarbeiter/innen begeistern und gleichzeitig den jungen Menschen potentielle Ausbildungsplätze zeigen. Diese Ansätze können in hoher Geschwindigkeit skaliert werden, sind inhaltlich immer auf der Höhe der Zeit und können kurzfristig umgesetzt werden.

Flankierende Maßnahme: Mitarbeiterkapitalbeteiligung attraktiver gestalten

Eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen würde alle drei dargestellten Maßnahmen positiv flankieren. So würde dadurch die Attraktivität des Standort Deutschland für ausländische Fachkräfte erhöht, zusätzliche Anreize zur Umschulung / Weiterbildung geschaffen und insgesamt die Mitarbeit in der jungen digitalen Wirtschaft als Karriereoption gestärkt. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Studie des Bundesverbands Deutsche Startups in Kooperation mit der Internet Economy Foundation, BCG und Hengeler Müller, siehe hier: <https://deuchestartups.org/2020/06/19/esopasap/>

³ vgl. <https://www.handelsblatt.com/politik/international/bildung-pflichtfach-informatik-wirtschaft-beklagt-eklatanten-lehrer-engpass/25507080.html?ticket=ST-756949-AY32tnYIZUmndwyh5ygh-ap1>

Fazit

Die hier vorgestellten Maßnahmen stellen zum Teil einen Paradigmenwechsel für die Fachkräftesicherung dar und versuchen in eine neue Richtung zu denken. Dabei müssen auch Überlegungen angestellt werden, wie nicht nur die Unternehmen alleine, sondern auch insbesondere der Staat bei der Vereinfachung der Anwerbung ausländischer Fachkräfte sowie beim systematischen Einbezug von Unternehmen in die digitale Bildung unserer Jugend unterstützen kann.

Der Beirat Junge Digitale Wirtschaft fordert die Bundesregierung und insbesondere das Wirtschaftsministerium auf, die bisherigen Unterstützungsmaßnahmen bei der Fachkräftesicherung auszuweiten und insbesondere offen über die beschleunigte digitale Bildung junger Menschen nachzudenken.

Für alle hier vorgeschlagenen Ansätze gilt, dass ein umgehendes Handeln notwendig ist, um kurz-, mittel- und langfristig die dringend benötigten Fachkräfte verfügbar zu haben.