

Bericht der Deutsch-Britischen Stiftung

ICT skills in the UK and Germany: How companies adapt and react

Hilary Steedman, Karin Wagner, Jim Foreman

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert die unterschiedlichen nationalen Strategien Großbritanniens und Deutschlands zur Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte im Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT: *Information and Communication Technologies*). Dabei untersucht sie den Einfluss dieser Strategien auf die Unternehmen selbst und bewertet deren Gewinn aus Fachkräften verschiedener Qualifikationsstufen. Schließlich liefern die gewonnenen Erkenntnisse Ausblicke auf mögliche Veränderungen im Gebiet der öffentlich finanzierten ICT-Rekrutierung.

Die Untersuchung basiert auf statistischen Daten und Befragungen von rund 90 britischen und deutschen Firmen aus den folgenden Industriezweigen: Finanzdienstleistungen, Einzelhandel, Automobilproduktion und Software-Entwicklung. Die eine Hälfte der Interviews wurde in Form persönlicher Gespräche durch einen britischen und einen deutschen Marktforscher durchgeführt; die restlichen Befragungen erfolgten telefonisch. Abschließend wurden die Ergebnisse protokolliert und analysiert.

Dabei wurden beträchtliche Unterschiede in der Rekrutierung qualifizierter Hochschulabsolventen im ICT-Bereich und verwandten Disziplinen gefunden. Diese werden durch die unterschiedlichen Bildungssysteme der beider Länder hervorgerufen, welche zu grundlegend verschiedenen Ausbildungs- und Rekrutierungsstrategien führten.

In Großbritannien kam es zu einer erheblichen Erhöhung der Anzahl Hochschulabsolventen in den späten 1990er und den frühen 2000er Jahren; die Anzahl Absolventen aus ICT-Studiengängen stieg dabei noch schneller. Ermöglicht wurde diese Entwicklung durch die rasche Reaktion der Universitäten, welche zusätzliche Studienplätze zur Verfügung stellten, und durch die Studierenden selbst, welche sich bei der Wahl der Studiengänge am Markt orientierten. Weitere Vorteile boten Regierungszuschüsse, niedrige Studienabbruchquoten sowie kurze (dreijährige) Studiengänge, welche dazu beitrugen, dass hochqualifizierte ICT-Absolventen relativ rasch zur Verfügung standen.

Im Gegensatz dazu stieg in Deutschland die Zahl der Neuzugänge an den Universitäten und Fachhochschulen kaum. Zudem konnte nicht für alle Bewerber im ICT-Bereich ein Studienplatz gefunden werden. Die äußerst lange Studiendauer (zwischen fünf und sieben Jahren) sowie hohe Studienabbruchquoten führten schließlich dazu, dass in der Zeit um 1999/2000, als die Nachfrage nach ICT-Absolventen besonders hoch war, nur sehr wenige Abschlüsse zu verzeichnen waren. In der Zwischenzeit ist die Zahl der Studierenden zwar erheblich gestiegen, mit einer Zunahme von Abschlüssen ist jedoch frühestens im Jahr 2006/7 zu rechnen.

Die unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien von Unternehmen beider Länder werden dabei massgeblich von deren Auffassung bestimmter Berufsbilder beeinflusst. In Großbritannien sind diese nicht besonders eng definiert (Ausnahmen bilden klar umrissene Berufsstände wie beispielsweise Jura, Medizin oder gewisse Handwerksberufe). Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich sind es gewohnt, je nach Bedarf verschiedenste Aufgaben auszuführen oder in neuen Arbeitsgebieten eingesetzt zu werden.

Zudem sind britische Unternehmen äußerst flexibel in der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte. Neue Arbeitnehmer werden ausschließlich aufgrund ihrer Erfahrung beurteilt, was dazu führen kann, dass auch Hochschulabsolventen ohne direkt arbeitsrelevante Studienabschlüsse eingestellt werden. Das notwendige Wissen und die fehlende Erfahrung wird dabei durch firmeneigene Ausbildungsprogramme kompensiert. Zudem werden diese Arbeitnehmer anfänglich in sogenannten 'starter positions' in grösseren Teams eingesetzt.

Die meisten deutschen Unternehmen hielten sich dagegen strikte an das sogenannte Berufskompetenzenmodell, wonach von jedem zukünftigen Arbeitnehmer erwartet wird, die anerkannten beruflichen Qualifikationen des angestrebten Berufsbildes aufzuweisen. Obwohl dieses Modell zweifellos größere fachliche Kompetenz garantiert, führt es unweigerlich zu Schwierigkeiten, sobald flexiblere Reaktionen auf die sich heutzutage schnell verändernden Bedürfnisse notwendig werden. Außerdem ist es innerhalb des Berufskompetenzenmodells äußerst schwierig, neue Arbeitnehmer aus dem Ausland oder solche ohne direkt anerkannte berufliche Qualifikationen – beispielsweise nach Umschulungen – zu integrieren.

Die mangelnde Reaktionsfähigkeit der Hochschulen und das Berufskompetenzenmodell sind demzufolge die Hauptursache für die Rekrutierungsschwierigkeiten deutscher Unternehmen im Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie seit Ende der 1990er Jahre.

Gleichzeitig spornten genau dieselben Faktoren deutsche Unternehmen dazu an, das Universitätssystem zu umgehen, indem sie gemeinsam ein flexibleres Alternativmodell zur Aneignung notwendiger Kompetenzen entwickelten – hauptsächlich durch Weiterbildung und kontinuierliche berufsbezogene Schulung – mit dem Ziel, eine möglichst große Zahl hochqualifizierter ICT-Mitarbeiter auszubilden. Rund 60'000 Auszubildende kommen demnächst nach einer grundlegenden berufsbezogenen Schulung zum Einsatz, und dies zu weit geringeren Kosten als es bei Hochschulabsolventen der Fall wäre. Diese werden jedoch nach wie vor eingestellt, da die firmeneigene Ausbildung vorwiegend Arbeitnehmern mittlerer Qualifikation zukommt, deren Rekrutierung bis dahin am schwierigsten zu bewältigen war.

Britische Unternehmen profitieren dagegen von einer relativ großen Anzahl ICT-Hochschulabsolventen und einem weit flexibleren Berufsbild. Einige Firmen investieren zudem in die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten, um möglichen Rekrutierungsengpässen entgegenzuwirken. Da diese Massnahmen meist ausreichen, kam es bisher nur selten zu gemeinsamen Aktionen, wie sie in Deutschland gang und gäbe sind. Dies führt unter anderem dazu, dass britische Unternehmen einen Grossteil der Ausbildungskosten für neue Mitarbeiter selbst tragen, und diese Investitionen bei etwaiger späterer Selbständigkeit jener Angestellten verlieren. Dazu kommt, dass in Großbritannien momentan nur rund 3'000 Lehren im ICT-Bereich absolviert werden.

Öffentliche Institutionen spielen dagegen in beiden Ländern eine wichtige Rolle im Rekrutierungsprozess von ICT-Spezialisten. Da in Deutschland sowohl die Einfuhr qualifizierter Fachkräfte als auch die Auslagerung von Arbeit aus sprachlichen und kulturellen Gründen schwierig ist, hindern Restriktionsmaßnahmen öffentlicher Institutionen Unternehmen oftmals daran, auf neue Geschäftsmöglichkeiten einzugehen. In Großbritannien ist dies weit weniger problematisch: einerseits aufgrund der Universalität des Englischen, andererseits wegen der starken kulturellen Bindung zum indischen und asiatischen Subkontinent. Die große Anzahl Hochschulabsolventen ohne arbeitsrelevanten Studienabschluss führte jedoch zu einer Unternehmenskultur mit mangelnder Standardisierung von Qualifikationen und Erfahrungswerten, in welcher firmeneigene Schulungen stärker dem individuellen Arbeitnehmer zukommen als dem Unternehmen selbst.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Annette Birkholz
Anglo-German Foundation/Deutsch-Britische Stiftung
34 Belgrave Square, London SW1X 8DZ
Tel +44 (0)20 7823 1123, Fax +44 (0)20 7823 2324
E-mail ab@agf.org.uk, Website www.agf.org.uk

Hilary Steedman
Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science,
Houghton Street, London WC2A 2AE
Tel +44 (0)20 7955 7789, Fax +44 (0)20 7955 7595
E-mail h.steedman@lse.ac.uk, Website www.ce.ise.ac.uk

Anmerkung für Redaktionen:

Die Deutsch-Britische Stiftung trägt seit dreißig Jahren zur politischen Entscheidungsfindung in Großbritannien und Deutschland bei, indem sie bilaterale Forschungen und die Diskussion wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Themen unterstützt, und die Ergebnisse dieser Tätigkeit Entscheidungsträgern, Praktikern und Beratern zugänglich macht.

Rezensionskopien des Berichtes können Sie bei der Deutsch-Britischen Stiftung anfordern. Es besteht auch die Möglichkeit, den Bericht unentgeltlich direkt von der Website der Stiftung herunter zu laden. Der Bericht ist im Buchhandel erhältlich (ISBN 1-900834-42-1) oder über den Vertrieb der Deutsch-Britischen Stiftung, YPS, Tel: +44 (0)1904 431 213 Fax: +44 (0)1904 430 868, Preis: £15.00

Die Autoren des Berichts:

Hilary Steedman, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science; Karin Wagner, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin; Jim Foreman, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science