

A portrait of Sabine Drechsel, a woman with blonde hair, wearing a dark blue blazer over a light grey top and light blue jeans. She is sitting on a wooden ledge, looking directly at the camera. Her sunglasses are tucked into her top. The background is a plain, light-colored wall.

„Eine Million unbesetzte Stellen in Deutschland? Die globale Talentsuche muss für HR zum daily business werden!“

Sabine Drechsel, Pressesprecherin der Employland GmbH, zu Wegen aus dem Fachkräftemangel in Deutschland.

Ja, wo laufen sie denn?

Talente werden verzweifelt gesucht, fast überall

Wird der Fachkräftemangel trotz des digitalen Fortschritts zur Geißel der Zukunft? Woher bekommt man morgen noch die entscheidenden fähigen Köpfe für den eigenen Betrieb? Wir müssen größer denken – und weiter gefasst suchen, meint Hans-Christian Bartholatus, Hauptgesellschafter und Geschäftsführer der Employland GmbH. Wir sprachen mit ihm über die Herausforderungen eines zunehmend globalisierten Arbeitsmarktes und über gute Wege zu den richtigen Mitarbeitern.

LOHN+GEHALT:

Herr Bartholatus, in Deutschland herrscht in einigen Branchen Fachkräftemangel. Auf der anderen Seite vernichtet der technische Fortschritt rund um die Digitalisierung wachsend Arbeitsplätze. Am Ende könnte das im Verbund mit einer intelligenten Bildungspolitik für einen gesunden Ausgleich sorgen. Warum sollten wir uns also Sorgen um die Zukunft machen?

Tatsächlich gibt es noch weitere Aspekte, die das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland beeinflussen. Positiv versucht die Bundesregierung dadurch einzuwirken, indem sie weitere Anreize schafft, um ältere Personen länger in der Berufstätigkeit zu halten, und mehr Frauen will man insbesondere durch einen Ausbau bei der Kinderbetreuung – noch mehr Kita-Plätze, ein größeres Angebot an Ganztagsbeschulung – in die Berufstätigkeit bringen. Weitere positive Effekte erhofft man sich durch Ergänzungsqualifizierungen bei Langzeitarbeitslosen.

Der demografische Wandel führt aber nicht nur dazu, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten sinken wird. Durch immer mehr alte Menschen gibt es eine starke Zunahme an Arbeitsplätzen in der Alten-, aber auch in der Krankenpflege.

Doch nicht nur in der Alten- und Krankenpflege wird die Anzahl der Arbeitsplätze noch deutlich zunehmen, gerade in dem von Ihnen mit „technischem Fortschritt und Digitalisierung“ bezeichneten Umfeld werden bis 2020 etwa 1,4 Mio. Stellen nicht besetzt werden können. Heute sind bereits 50.000 Studienplätze im MINT-Bereich (Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik) nicht besetzt. Und was in Teilen der Bevölkerung vielleicht auch unbekannt ist, ist, dass in den Jahren von 2011 bis 2015 jährlich im Durchschnitt 800.000 Menschen ausgewandert sind.

All diese Faktoren, die das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland in die eine oder andere Richtung beeinflussen werden, versucht das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Be-

rufsforschung, gehört zur Bundesagentur für Arbeit) in seinen Prognosen zu berücksichtigen. Und alle Prognosen, egal wie die unterschiedlich beeinflussenden Faktoren auch gewichtet werden, sind in einem Ergebnis ganz eindeutig: Deutschland braucht dringend eine Zuwanderung von qualifizierten Erwerbspersonen, und zwar sowohl von Akademikern als auch von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Nach aktueller Vorhersage wird eine Nettozuwanderung in einer Größenordnung von 400.000 Personen benötigt. Dass das bei einer Abwanderung von 800.000 Personen einer Bruttozuwanderung von 1,2 Mio. entspricht, das traut sich offenbar niemand so deutlich zu sagen, aber sich das auszurechnen, fällt nicht sonderlich schwer.

Deutschland ist ein attraktives Land für Arbeitnehmer aus den übrigen EU-Staaten, nicht nur wegen der hohen Löhne und des exzellenten Lebensstandards bei uns. Es sollte doch genügen, von der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU zu profitieren und etwaig fehlende Arbeitskräfte im EU-Ausland zu rekrutieren, oder?

Sie haben Recht damit, dass Deutschland ein attraktives Zuwanderungsland ist, inzwischen nach den USA das beliebteste. Und ein Großteil der zugewanderten Erwerbspersonen kam in den letzten Jahren tatsächlich durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus anderen EU-Staaten zu uns. Aber gehen Sie bitte nicht davon aus, dass es jemandem leichtfällt, seine Heimat zu verlassen. Dort ist die Familie, dort sind die Freunde und zumindest jeder in Deutschland arbeitende Südeuropäer muss sich auch mit unangenehmeren klimatischen Bedingungen zurechtfinden. Zumeist ist die Arbeitsmigration dem Umstand geschuldet, dass man in seiner Heimat keine Arbeit findet.

Auch die Bewegung aus anderen EU-Staaten nach Deutschland ist vom IAB ausführlich untersucht worden. In anderen EU-Staaten gibt es eine demografische Entwicklung, die der unsrigen sehr ähnlich ist, und spätestens mittelfristig wird mit einer Erstarkung der dortigen Arbeitsmärkte gerechnet. Das wird nicht nur zu einer Abnahme der Zuwanderung aus diesen Län-

dem führen, sondern es wird mit einer teilweisen Rückwanderung gerechnet. Je kürzer jemand in Deutschland ist, desto eher wird er zurück in seine Heimat gehen.

Wir müssen uns aber nicht nur darauf einstellen, dass die Zuwanderung aus anderen EU-Ländern abnehmen wird. Früher oder später werden einige dieser Länder in den Wettbewerb um Fachkräfte aus Drittstaaten eintreten. Und so tun wir gut daran, bereits heute mit einem Marketing für Arbeitsplätze in Deutschland zu starten. Je mehr Fachkräfte aus anderen Ländern bereits hier arbeiten, umso mehr Menschen können in ihrer Heimat positiv von Deutschland berichten.

Wenn ich all diese Argumente berücksichtige, muss Deutschland künftig aktiveres Einwanderungsmarketing betreiben?

Auf jeden Fall, ja. Das gesetzliche Umfeld dafür wurde, wie bereits gesagt, schon deutlich verbessert und es wird noch weitere Änderungen geben, um die Arbeitsmigration nach Deutschland zu erleichtern. Aber das Umfeld in Deutschland zu verbessern, ist das eine, etwas anderes ist es, im Ausland gut ausgebildete Menschen auch direkt anzusprechen. Damit tut sich die Bundesregierung allerdings noch schwer. Warum, das weiß ich nicht, kann es nur vermuten. Vielleicht traut man sich nicht, einem anderen Land etwas wegzunehmen, und will das dann den Unternehmen selbst überlassen. Vermutlich gut für Employland, wir tun das bereits.

Auch eine Vielzahl deutscher Unternehmen besucht bereits Jobmessen im Ausland, und das nicht nur in der EU. Dass das nicht ganz billig ist, wenn drei oder vier Kollegen aus Deutschland sich drei Tage lang an einer Uni in Istanbul vorstellen, um dort zum Beispiel Absolventen verschiedener Ingenieurs-Studiengänge anzuwerben, ist klar – es wird trotzdem gemacht, auch wenn Flüge und Hotelzimmer bezahlt werden müssen.

Wir tun das auch, und zwar mit dem Ziel, dass sich die Absolventen, die sich eine Zukunft in Deutschland vorstellen können, auf unserer Plattform registrieren. Dort fragen wir in Online-Formularen alles ab, was einen Arbeitgeber in Deutschland interessieren könnte. Und ein bei uns registriertes Unternehmen kann in all den Profilen nach neuen Mitarbeitern recherchieren und bei Interesse über unsere Plattform Kontakt aufnehmen. Und wenn der passende Kandidat nicht dabei ist, können selbstverständlich auch Suchaufträge angelegt werden und man wird sofort per E-Mail informiert, sobald sich ein passender Bewerber registriert.

Für Fachkräfte ist das alles komplett kostenlos und Unternehmen bezahlen ausschließlich erfolgsabhängig. Erst wenn der neue Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz angetreten hat, versenden wir unsere Rechnung in Höhe von 10 Prozent des ersten Bruttojahresgehalts.



Hans-Christian Bartholatus

Hauptgesellschafter und Geschäftsführer der Employland GmbH

Wo liegen in puncto Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittländern die großen Fallstricke – und wie kann ihnen begegnet werden?

Ich würde es nicht als Fallstricke bezeichnen, sondern als Hindernisse. In Deutschland wird nun mal Deutsch gesprochen, eine auf der ganzen Welt deutlich weniger verbreitete Sprache als zum Beispiel Englisch. Es gibt ohne Zweifel sehr viele gut ausgebildete Fachkräfte in Drittstaaten, die haben allerdings nur zu einem kleinen Teil bereits zumindest grundlegende Deutschkenntnisse. Und auch wenn in Drittstaaten immer mehr Menschen Deutsch lernen, findet das bisher doch noch auf eher niedrigem Niveau statt.

Und so müssen Unternehmen in Deutschland sich vermutlich mit dem Gedanken tragen, bei neuen Mitarbeitern künftig auch einen Sprachunterricht mit anzubieten. Fortbildungsangebote gehören seit längerem zum kleinen Einmaleins der Personalabteilungen, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu halten. Dass dies künftig bereits bei der Anwerbung eine Rolle spielen wird und dass die deutsche Sprache dazugehört, daran werden sich viele Unternehmen erst noch gewöhnen müssen.

Welche Angebote helfen deutschen Arbeitgebern auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften aus aller Welt konkret?

Auch wenn der Gesetzgeber bereits vielerlei für die Arbeitsmigration nach Deutschland getan und einiges erleichtert hat, so gilt es immer noch, einige bürokratische Hürden zu nehmen – insbesondere bei der Einstellung aus Drittstaaten. Und wenn es den inländischen Unternehmen heute bereits immer seltener gelingt, Mitarbeiter in Deutschland zu finden, so wird es ihnen künftig in EU- & EFTA-Staaten ebenso ergehen. Die Zukunft liegt ganz eindeutig in der Anwerbung aus Drittstaaten. Und dabei gilt es, bürokratische Hindernisse zu überwinden.

Die erste formale Hürde, die es zu nehmen gilt, ist die Anerkennung einer im Ausland erworbenen Qualifikation. Das kann sowohl ein ausländischer Hochschulabschluss sein, aber auch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Und das gilt mit wenigen Ausnahmen für jeden neuen Mitarbeiter, unabhängig davon, ob er aus einem EU- & EFTA- oder einem Drittstaat kommt, sofern er in einem in Deutschland reglementierten Beruf arbeiten soll. Und sofern er nicht aus einem EU- & EFTA-Staat kommt, muss zusätzlich ein Aufenthaltstitel (beinhaltet die Aufenthalts- und die Beschäftigungserlaubnis) beantragt werden.

Dafür muss der neue Mitarbeiter über die zusammenzutragenden Unterlagen informiert werden, die Unterlagen müssen von dafür zugelassenen Dolmetschern übersetzt und Formulare ausgefüllt werden. Danach muss alles bei der richtigen Stelle eingereicht und der richtige Antrag gestellt werden. Das sind alles Aufgaben, die ohne die Unterstützung des neuen Arbeitgebers in Deutschland schier unlösbar erscheinen. Aber auch beim künftigen Arbeitgeber ist dieses Know-how nur in ganz seltenen Ausnahmen anzutreffen, zudem ändern sich die behördlichen Vorgaben häufig sehr schnell. In der Regel wird der Vorgang dann von der Personalabteilung in die Rechtsabteilung verschoben, in der diese Materie jedoch in den allermeisten Fällen zu mehr Fragezeichen als Lösungen führt.

Genau das ist die Lücke, die wir sehen. Wir vermitteln nicht nur ausländische Fachkräfte an hiesige Unternehmen, sondern wir nehmen auch formale und bürokratische Hürden. Wir haben zur Bewältigung dieser Aufgaben unter anderem Rahmenverträge mit Rechtsanwälten geschlossen. Dies führt nicht nur dazu, dass qualifizierte und erfahrene Rechtsanwälte eingesetzt werden, sondern auch dazu, dass deren Leistungen zu Festpreisen erbracht werden. Es gibt Leistungen, die dem Rechtsdienstleistungsgesetz unterliegen. Diese sogenannten Rechtsdienstleistungen dürfen in Deutschland auch nur von ausdrücklich zugelassenen Personen, in aller Regel Rechtsanwälten, erbracht werden.

Neben dem Auftrag eines Unternehmens an uns gibt es immer auch ein direktes Mandatsverhältnis zwischen dem neuen Mitarbeiter unseres Auftraggebers und einem Rechtsanwalt. Dieser Anwalt erledigt die wesentliche rechtliche Arbeit und – sofern sein Mandant ihn uns gegenüber von der Verschwiegenheit entbunden hat – bindet uns je nach Bedarf ein, zum Beispiel bei etwaig notwendigen Übersetzungen. Alle Tätigkeiten, die wir erledigen können und die nicht dem Rechtsdienstleistungsgesetz unterliegen, werden wir ausführen.

Wir haben das unseren „Ready-to-work-Service“ genannt, erst das Finden und Vermitteln des neuen Mitarbeiters und danach das Nehmen aller formalen und bürokratischen Hürden bis zum Erhalt der notwendigen Bescheide. Wir erzählen nicht, wie man eine Hürde nehmen könnte, wir nehmen die Hürde.

Herr Bartholatus, Employland ist nicht Ihr erstes großes Projekt. Wohin führten Ihre beruflichen Wege vor dieser Zeit?

Da gibt es viel zu erzählen, ich versuche eine Kurzfassung. Danach dürfte auch deutlicher werden, warum Employland entstanden ist.

Nach Abitur und Bundeswehr habe ich mich 1979 das erste Mal selbständig gemacht. Ich habe persönliche Arbeitsschutzartikel an Industriebetriebe verkauft. Das war für den Start nicht schlecht und hat mich auch gut ernährt. Dabei musste ich allerdings sehr viel reisen und war kaum in Hamburg und meine damalige Lebensgefährtin habe ich nur am Wochenende gesehen. Zuletzt habe ich nach Alternativen gesucht. Ein ehemaliger Klassenkamerad hat mir dann die Gelegenheit gegeben, seinen Gebrauchtwagenhandel kennenzulernen. Dort habe ich drei Monate halbtags kostenlos gearbeitet, und das hat mir sehr gut gefallen. Ich hatte sehr viel mit Menschen zu tun und konnte die unterschiedlichsten Erfahrungen sammeln: einkaufen, verkaufen, Verträge schreiben, schrauben, putzen und vieles mehr – eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit.

1984 folgte die Gründung eines Gebrauchtwagenhandels, mein Bruder Rüdiger – Jurist – hat sich 1989 daran beteiligt, kurze Zeit später als gleichberechtigter Partner. Innerhalb von 15 Jahren haben wir den Kfz-Handel zum größten reinen Gebrauchtwagenhandel in Hamburg entwickelt. Mein Aufgabenbereich war dabei der Aufbau verschiedener B2B-Geschäfte. Wir haben Gebrauchtwagen in den USA und Neuwagen u. a. in Schweden, Ungarn (beide noch nicht EU) und Kanada gekauft.

Im November 1989 habe ich mich in den neuen Bundesländern umgesehen und im Dezember 1989 eine sogenannte Modrow-GmbH gegründet (GmbH nach dem Recht der DDR). Wir haben uns für Parchim entschieden und dort PKW-Ersatzteile verkauft, eine Kfz-Werkstatt gebaut und PKW-Transporte durchgeführt. Das Einzige, was nur schleppend funktionierte, war der Verkauf von Gebrauchtwagen. Parchim ist 135 km von Hamburg entfernt, aber die meisten Parchimer haben ihre Autos lieber bei uns in Hamburg gekauft als vor Ort. Zumindest wurden unsere bis zur Währungsumstellung eingenommenen Ostmark, ganz wenige waren das auch nicht, statt 3:1 2:1 gewechselt. Wir waren ja keine „Westfirma“, sondern ein Betrieb der DDR.

Anfang der 90er haben wir auch Gebrauchtwagen nach Russland verkauft. Unser Partner vor Ort in St. Petersburg hat mit den erlösten Rubeln chemische Rohstoffe in ganz Russland eingekauft. Die haben wir dann an einen großen Chemie-Händler in Hamburg verkauft.

Es gab Jahre, in denen wir Autos in 35 Länder verkauft haben.

1997 haben wir dann zwei bis dahin erfolglose Gründer kennengelernt, die einen Automarkt im Internet betrieben haben. Absolut fitte Jungs, die konnten programmieren und haben sich bereits zu der Zeit im Internet ausgekannt. Die hatten aber keine Ahnung von Autos und erst recht nicht von Autohandel. Mit den beiden haben mein Bruder und ich uns zusammengetan und die mobile.de GmbH gegründet. Es ist uns dabei gelungen, innerhalb von drei Jahren den größten Automarkt im Internet aufzubauen, der dann auch bereits Cash-flow positiv war. 2004 haben wir mobile.de an eBay verkauft – es ist immer noch der größte und erfolgreichste Automarkt im Internet.

Ab 2005 habe ich in verschiedene Start-ups investiert, zumeist gemeinsam mit meinem Bruder. Und wenn ich sage, dass das nur sehr mäßig erfolgreich war, dann ist das noch geprahlt. Es ist etwas ganz anderes, als Investor unterwegs zu sein oder selbst operativ etwas zu entwickeln, zu gestalten und zu leiten. Das macht nicht nur viel mehr Spaß, es ist – zumindest auf meine Person bezogen – auch erfolgreicher. Die erste Idee zu Employland wurde Anfang 2014 geboren. Auf der Idee wurde herumgedacht, allein und mit kompetenten Freunden. Freunde und sehr gute Bekannte, deren Kompetenz an Bord zu haben mir wichtig war, konnten als Gründungspartner gewonnen werden. Mitte 2014 wurde gegründet.

Bis Mitte 2016 wurde programmiert und als Soft-Opening ins Netz gestellt und verbessert und gefeilt. Seit März 2017 sprechen wir im Ausland Fachkräfte an, die gerne in Deutschland arbeiten möchten, damit sie sich auf unserer Plattform registrieren. Und jetzt ist der Moment gekommen, auch den Unternehmen in Deutschland zu sagen, dass es uns gibt und man auf unserer Plattform Fachkräfte finden kann, die es in Deutschland nicht mehr gibt.

Herr Bartholatus, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

MARKUS MATT
Chefredakteur LOHN+GEHALT



VERLAG NÜRNBERGER PRESSE
DRUCKHAUS NÜRNBERG
GMBH & Co. KG

Als Verlag der **Nürnberger Nachrichten** sowie als Stammhaus und Zentrale einer Firmengruppe mit diversen Tochter- und Beteiligungsgesellschaften ist unser Unternehmen ein gewichtiger Wirtschaftsfaktor in Nordbayern.

Für unsere Entgeltabrechnung suchen wir einen

Lohnbuchhalter (m/w)

in Vollzeit

Ihre Aufgaben:

- Qualifizierte Betreuung eines festen Mitarbeiterstammes in sämtlichen personal- und abrechnungsrelevanten Fragestellungen inklusive Melde- und Bescheinigungswesen sowie der Korrespondenz mit Ämtern, Sozialversicherungsträgern und Krankenkassen
- Erstellung der monatlichen Abrechnung und damit verbundene Auswertungsarbeiten
- Steuer- und Sozialversicherungsbeurteilung eines festen Mitarbeiterstammes (inklusive geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Studenten)
- Durchführung der verschiedenen elektronischen Meldeverfahren (Elstam, EEL, DEÜV, Krankenkassenschätzung)
- Bearbeitung von Ein- und Austritten sowie Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis
- Datenauswertung und Erstellung von Statistiken
- Datenerfassung in der Zeitwirtschaft
- Zusammenarbeit mit Zeitbeauftragten

Ihr Qualifikationsprofil:

- Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung
- Fundierte Fachkenntnisse im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht
- Gute Kenntnisse in MS Office
- Weitreichende SAP-Kenntnisse unbedingt erforderlich
- Sehr gute Fachkenntnisse im Bereich HR Reporting / SAP-Query-Erstellung
- Kontakt- und Kommunikationsstärke sowie Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und selbstständiges Arbeiten

Wenn Sie sich angesprochen fühlen, erbitten wir Ihre Bewerbung mit dem frühestmöglichen Eintrittstermin sowie Ihrer Gehaltsvorstellung an:

personalleitung-bewerbung@pressenetz.de

oder an den

Verlag Nürnberger Presse
Druckhaus Nürnberg GmbH & Co. KG
Personalleitung
Marienstraße 9–11 · 90402 Nürnberg

