



Dipl.-Ing. Helmut Bayer, MBA  
Geschäftsführer  
TQU BUSINESS GMBH

## **Ingenieure, woher nehmen und wie behalten? Die qualifizierte Fachkarriere als attraktive Alternative**

„Dem Ingenieur ist nichts zu schwör.“ Doch die „Daniel Düsentriebs“ sind inzwischen Mangelware, zumindest in Deutschland. Das Thema ist nicht neu. Die Ingenieurslücke und die negativen Auswirkungen auf den Technologiestandort Deutschland wurden bereits 2005 vom größten Ingenieursverband VDI vorhergesagt.

Worum geht es? Der Ingenieur ist und bleibt der Erfolgsgarant und Innovationstreiber, nicht nur in deutschen Unternehmen! Dies ist das zentrale Ergebnis der Studie. Unternehmen sollten also wachsam sein. Der Bedarf an Ingenieuren ist groß: In den vergangenen zwölf Monaten wurden rund 58.000 Stellen angeboten, aber nur 43.000 konnten besetzt werden. In den nächsten Jahren werden mehr Ingenieure in den Ruhestand gehen, als von den Hochschulen nachkommen. Die Lücke ist evident.

Wo sind die Probleme? Die großen Konzerne werden aufgrund vermeintlich besserer Aussichten vom Ingenieursnachwuchs als attraktivere Arbeitgeber bevorzugt. Kleinere und mittlere Unternehmen haben dadurch aktuell Probleme, ihre Ingenieurslücke zu schließen. Diese ungünstige Situation wird sich noch verschärfen.

Was ist zu tun? Betroffene Unternehmen müssen ihre Position im Kampf um die besten Ingenieure stärken. Geld allein hilft da nicht weiter. Die ganze Situation muss passen. Sie müssen intensiv über geeignete Karrieremöglichkeiten für ihre Ingenieure nachdenken. In den meisten Unternehmen haben Menschen, die Neues erfinden oder Bestehendes verbessern möchten, also „nur“ geniale Ingenieure sein wollen, kaum Aufstiegschancen. Wenn Sie ihr Einkommen signifikant steigern wollten, müssten Sie die klassische Führungskarriere mit allen Vor- und Nachteilen einschlagen, ob sie sich dazu berufen fühlen oder nicht. Sie müssten sich vermehrt um Führungsaufgaben kümmern und verlören so schnell ihre Stärke, ihre Fachkompetenz. Abgesehen davon sind in Zeiten der schlanken Organisationen solche Stellen in der Hierarchie sowieso dünn gesät.

Wie geht man vor? Eine gute Lösung ist die so genannte „Fachkarriere“. Eine vom Unternehmen geplante und unterstützte Laufbahn ermöglicht es, dass Ingenieure und andere begabte Mitarbeiter ihr Fachwissen ausbauen, es für das Unternehmen wirtschaftlich nutzbar machen und an technologischen Fragen wachsen. In der höchsten Karrierestufe, als anerkannte Experten in der Branche oder dem Technologiefeld, beraten sie die Geschäftsführung bei fachspezifischen Entscheidungen und stehen mit Rat und Tat für wichtige strategische Aufgaben zur Verfügung.

Wer unterstützt dabei? Die Spezialisten der TQU BUSINESS GMBH sind angetreten, um Unternehmen beim Schaffen der notwendigen Strukturen für die betriebsinterne „Fachkarriere“ zu unterstützen. Ihre umfangreichen Erfahrungen, gepaart mit innovativen Ansätzen ermöglichen den Erfolg: die Besten zu finden und den Ingenieuren im Unternehmen interessante Fachperspektiven zu bieten, mit einer Fachkarriere mit System, mit karrierefördernden Qualifikationen und mit anerkannten Zertifikaten der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Wie kann das funktionieren? Ein international operierendes Unternehmen hat zum Beispiel für den Kreis von Fachspezialisten zu einer wichtigen Aufgabenstellung in Zusammenarbeit mit der Weiterbildungsstelle und dem Betriebsrat eine interne „Academy“ aufgebaut, in der Fachkarrieren geschmiedet werden.

Die Akademie steht auf drei Säulen: Neues Wissen, sofortiger Transfer in die Praxis und persönliche Leistungsnachweise. Konkret heißt das, dass während der Teilnahme am Akademieprogramm ergebnisorientierte Projekte durchgeführt werden und jede Qualifizierungsstufe mit entsprechenden Prüfungen abgeschlossen wird. Der positive Abschluss wird mit einem Zertifikat der Steinbeis-Hochschule Berlin belegt. So sammelt sich Baustein für Baustein auf dem spannenden Weg einer attraktiven Fachkarriere.

In einem anderen Unternehmen wird parallel zur Führungslaufbahn eine Fachlaufbahn etabliert. Begleitet wird die Fachlaufbahn durch ein karriereförderndes Qualifizierungsprogramm. Das Programm steht auf den gleichen Säulen. Die Grundsätze und die Ziele sind vergleichbar, doch die Umsetzung der Ziele wird nicht über eine „Academy“ sondern über den gezielten Aufbau der begleitenden Fachlaufbahn realisiert.

Was bringt es? Die mittel- und langfristigen Vorteile für das Unternehmen liegen auf der Hand: Zufriedene und leistungsfähige Menschen, langfristige Bindung von Fachspezialisten an das Unternehmen, gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber, Überlegenheit im Wettbewerb. Der ROC, der so wichtige Return of Competence (ROC), hält Menschen und Unternehmen fit für anspruchsvollste Aufgaben.

Helmut Bayer  
Geschäftsführer  
[helmut.bayer@tqu.com](mailto:helmut.bayer@tqu.com)  
TQU BUSINESS GMBH