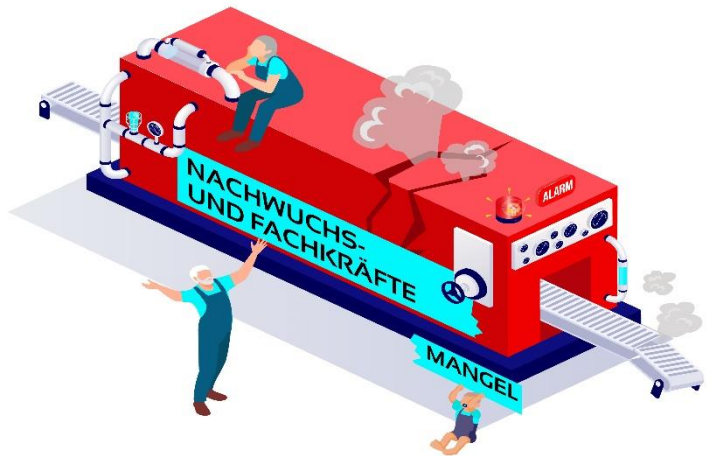


# GEGEN DEN NACHWUCHS - UND FACHKRÄFTEMANGEL - NACHWUCHSPOTENTIALE FÜR MINT BERUFE UND BLUE COLLAR JOBS - INFOBRIEF NR. 31/2024

## POTENTIALE GEGEN DEN NACHWUCHS- UND FACHKRÄFTEMANGEL

Waren ursprünglich, vor 20 Jahren in Deutschland, nur wenige Branchen von einem **FACHKRÄFTEMANGEL** betroffen, hat diese Entwicklung zwischenzeitlich alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, von Ärzten über Lehrkräfte zu Fachkräften in der Industrie und im Handwerk, in **MINT Berufen** und für **BLUE COLLAR JOBS**, über IT - Spezialisten bis hin zu Hilfskräften am Bau und der Industrie, fest im Griff. Dies gilt auch für Österreich und Luxemburg.



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

Dank der **EU - FREIZÜGIGKEIT** und **GLEICHWERTIGKEIT BERUFLICHER BILDUNGSABSCHLÜSSE**, vor allem in

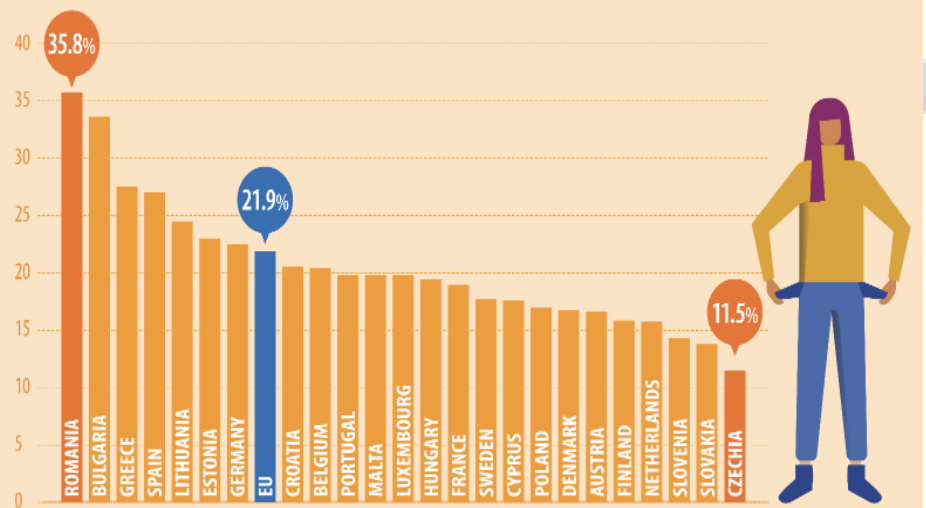
**MINT Berufen** und für **BLUE COLLAR JOBS**, bestehen für Unternehmen aus **strukturstarken EU - Regionen** in Deutschland, aber auch Österreich und Luxemburg, bis heute nicht gezielt genutzte Potentiale von Hunderttausenden von jungen Arbeitskräften, mit schlechten Arbeits- und Berufsperspektiven, aber einer schulischen beruflichen Ausbildung, aufgrund strukturell bedingt, aktuell, wie zukünftig, fehlenden Wirtschaftsbedingungen in vielen **strukturschwachen EU - Regionen des EU - BINNENMARKTES**.

## ARMUT IN EUROPA

Trotz vieler Initiativen der **EUROPÄISCHEN UNION** in den letzten Jahrzehnten, bestehen in **EUROPA** weiterhin erhebliche **SOZIALE** und **WIRTSCHAFTLICHE DISPARITÄTEN** zwischen **strukturstarken EU - Regionen** und **strukturschwachen EU - Regionen**. Viele Millionen, vor allem auch junge Menschen, sind vor diesem Hintergrund von **ARMUT** und **SOZIALER AUSGRENZUNG** durch segmentierte Jugendarbeitslosigkeit und fehlenden adäquat bezahlten beruflichen Möglichkeiten in den **strukturschwachen EU - Regionen** bedroht oder bereits schon betroffen. Eine Situation, die durch die **CORONA PANDEMIE** und der durch den Krieg von **RUSSLAND** mit der **UKRAINIE** verursachten starken Inflation der letzten Jahre immer weiter verschärft wurde.

### People at risk of poverty or social exclusion in the EU, 2020

(% of total population)



Provisional values: France, Croatia, Netherlands, Poland, Slovakia  
No data: Ireland, Italy, Latvia

ec.europa.eu/eurostat

# GEGEN DEN NACHWUCHS - UND FACHKRÄFTEMANGEL - NACHWUCHSPOTENTIALE FÜR MINT BERUFE UND BLUE COLLAR JOBS - INFOBRIEF NR. 31/2024

## DER EUROPÄISCHE ARBEITSMARKT

Unternehmen in Deutschland, wie auch Österreich und Luxemburg ist, wenn überhaupt, nur wenig bekannt, wie sich der **EU - BINNENMARKT** in den letzten Jahrzehnten immer stärker zu einem **GRENZÜBERSCHREITENDEN EU - ARBEITSMARKT** entwickelt hat. Im **Jahre 2019** lebten und arbeiten **17 Millionen EU - Bürger** in einem anderen EU - Mitgliedsland. Im Jahre 2022 arbeiteten, wegen der **CORONA PANDEMIE**, nur noch rund **10 Mill. EU - Bürger** in einem anderen EU - Mitgliedsland als ihrem EU - Herkunftsland. Gleichzeitig pendelten 2022 rund **1,7 Millionen EU - Bürgerinnen und Bürger** täglich in einen anderen EU - Mitgliedsland zu ihrem Arbeitsplatz. Die meisten der jungen **EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRANTEN** im Alter von 20 bis 34 Jahren aus **strukturschwachen EU - Regionen** arbeiten in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden.



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

## DER EUROPÄISCHE BILDUNGSRAUM

Dank des **EU - BILDUNGSRAUMES** sind gerade technische Ausbildungsberufe in Europa häufig mit den deutschen Berufsabschlüssen gleichwertig.

Eine optimale Ausgangslage für ein **MATCHING** junger Menschen, mit einer berufsspezifischen Ausbildung, von Berufsschulen aus **strukturschwachen EU - Regionen** mit Unternehmen aus **strukturstarken EU - Regionen**, mit einem **NACHWUCHS- UND FACHKRÄFTEMANGEL** in **MINT Berufen** und für **BLUE COLLAR JOBS**.

## GRENZÜBERSCHREITENDE MATCHING STRATEGIEN



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

Für Unternehmen aus Deutschland, wie auch Österreich und Luxemburg, mit einem Nachwuchs- und Fachkräftebedarf in **MINT Berufen** und für **BLUE COLLAR JOBS**, sind entsprechende **BERUFSSPEZIFISCHE MATCHING STRATEGIEN** im **EU - BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM**, interessant, um die Risiken von Unternehmensschliessungen, Produktionsverlagerungen oder einfach nur der Reduzierung von Produktion und Dienstleistungen, auf Grund von immer häufiger fehlenden, vor allem berufsspezifisch Ausgebildeten Nachwuchs- und Fachkräften, wenn nicht zu lösen, so aber zumindest reduzieren zu können.

# GEGEN DEN NACHWUCHS - UND FACHKRÄFTEMANGEL - NACHWUCHSPOTENTIALE FÜR MINT BERUFE UND BLUE COLLAR JOBS - INFOBRIEF NR. 31/2024

## NACHWUCHS- UND FACHKRÄFTEGEWINNUNG IM PARADIGMENWECHSEL

1. Personen, die es nicht gibt, kann man weder kaufen, noch motivieren - ein erheblicher Teil der vermeintlichen Potentiale auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wie auch in Österreich und Luxemburg, sind eine Illusion



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

So übertrifft z. B. seit 1975 kontinuierlich die Anzahl der Sterbefälle die Anzahl der Geburten in Deutschland. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes besteht im Jahre 2023, ein „**Menschendefizit**“ von rund **300.000 Menschen** aufgrund von rund **1 Millionen Sterbefälle**, aber nur rund **700 000 Geburten**. Der *Nachwuchs- und Fachkräftemangel* wird vor diesem Hintergrund immer mehr, vor allem in den ländlichen Regionen Deutschlands und in Ost - Deutschland, zu einem *Menschenmangel*.

Die einzige, ersatzlose Option für deutsche Unternehmen, auch zukünftig Nachwuchs- und Fachkräfte gewinnen zu können, ist die aktive und umfassende Berücksichtigung von Potentialen aus dem Ausland - wobei Ausland nicht gleich Ausland ist, sondern es sich hier um **EU - AUSLAND** handelt. Als positive Alternative und in Antagonismus zu

der häufig als einzige Alternative zur Nachwuchsgewinnung in Deutschland proklamierten Option von Drittländern (*mit der Folge von langen Bearbeitungszeiten für ein Arbeitsvisum, häufig nicht existierende Berufsausbildung in den Herkunftsländern und erhebliche Mentalitätsunterschiede zu Europa*) steht der **EUROPÄISCHE BINNENMARKT**, gekennzeichnet durch: **FREIZÜGIGKEIT** - die Möglichkeit zu Leben und Arbeiten überall in der EU, ohne Arbeitsvisum und Aufenthaltsgenehmigung; **GLEICHWERTIGKEIT von schulischen beruflichen Bildungsabschlüssen** (hier, vor allem, für technische, nicht akademische Berufsabschlüsse und die automatische Anerkennung der in der EU erworbenen Berufsabschlüssen) und **ÄHNLICHEN KULTURELLEN WERTEN** mit dadurch auch geringeren interkulturellen Spannungspotentialen.

2. Die dauerhafte Gewinnung europäischer Nachwuchskräfte, als spezielle Zielgruppe zur Reduzierung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs in Deutschland, Österreich und Luxemburg, erfordert auch einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsweise von HR-Abteilungen und im Selbstverständnis von HR Verantwortlichen und HR Recruitern

Die Tätigkeit des **HR Recruiters** hat sich spätestens nach dem Ende der **CORONA Pandemie** zur „**heißen Kartoffel**“ entwickelt. „Sich kümmern“, „Kümmerer“, Mentorentätigkeit, interkulturelle Kompetenzen können nur durch praktische Arbeitserfahrungen und nicht nur als theoretisches Wissen erworben werden. Dies gilt auch für Empathie, Anpassungsfähigkeit und Mehrsprachigkeit. Dies sind nun „make-or-break“ Aspekte für ein zeitgemässes **ONBOARDING**. Da helfen nun auch keine „schönen“ Master- und PhD Abschlüsse im „alten Stil“ mehr. Dies stellt nun viele Personalverantwortliche und **HR Recruiter** vor erhebliche Herausforderungen und motiviert deshalb häufig zum Wechsel der Tätigkeit. Das **HR Recruiting** fängt heute bereits an, bevor die Nachwuchs- und Fachkraft überhaupt vom Unternehmen angestellt und angereist ist, im Rahmen eines **PREBOARDINGS**, als Teil des darauf aufbauenden **ONBOARDINGS**. Ignoriert man **ONBOARDING**



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

# GEGEN DEN NACHWUCHS - UND FACHKRÄFTEMANGEL - NACHWUCHSPOTENTIALE FÜR MINT BERUFE UND BLUE COLLAR JOBS - INFOBRIEF NR. 31/2024

(wie z. B. Wohnungssuche, Bürokratieunterstützung, Integrationsunterstützung, etc.), was weiterhin bei vielen Unternehmen der Fall ist, da sich **HR Recruiter** häufig praktisch mit solchen Arbeiten auch nicht beschäftigen wollen und dies an externe auslagern. Dies hat dann häufig Frühfluktuationen der potentiellen Nachwuchs- und Fachkräfte, vor allem wenn sie aus anderen kultur- und Mentalitätskreisen kommen (auch innerhalb Europas) zur Folge: Kündigungen vor dem ersten Arbeitstag oder in den ersten Monaten.

3. **Deutschland, wie auch Österreich und Luxemburg, befindet sich in Konkurrenz mit anderen Zuwanderungsländern mit einem Nachwuchs- und Fachkräftemangel, wie Kanada, den USA, der Schweiz, Schweden, Norwegen, um nur die wichtigsten Staaten zu benennen. Übrigens Großbritannien, trotz Brexit, ist immer noch ein beliebtes Zielland für europäische Arbeitsmigranten**

Geld ist nicht alles. Für junge Arbeitskräfte aus Europa sind emotionale Aspekte, als Teil der interkulturellen Integration am Arbeitsplatz, fast so wichtig wie eine adäquate Bezahlung. Unternehmen haben hier einen erheblichen Nachholbedarf, um sich auf die Situation des „**SICH ALS UNTERNEHMEN GRENZÜBERSCHREITEND IN EUROPA BEWERBENS**“ bei den potentiellen Nachwuchs- und Fachkräften und deren Interesse an einer Work-Life-Symbiose einzustellen. Mit dem **EU - ARBEITSMARKT** werden für Unternehmen die globalisierenden Konkurrenzverhältnisse, auch im Kampf um Nachwuchs- und Fachkräfte, auf dem Weg von einer Ausbildungs- und Abschlüsse, „Zeugnis orientierten“ Personalgewinnung zu einem **kompetenzbasierten Recruiting**, Realität.



© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

Bei den **MATCHING STRATEGIEN** von **EUCONTACT** handelt es sich um nachhaltige Ansätze **gegen** den Nachwuchs- und Fachkräftemangel in **strukturstarken EU - Regionen**, wie auch **gegen** segmentierter Jugendarbeitslosigkeit und beruflichen Perspektivlosigkeit in **strukturschwachen EU - Regionen**. Dies bedeutet, die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt **EU-ROPAWEIT** zu antizipieren, innovative Ansätze mit einer **GRENZÜBERSCHREITENDEN ZUSAMMENARBEIT** im **EU - BINNENMARKT**, zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu realisieren und damit sowohl den **EU - BILDUNGS-RAUM**, wie auch **EU - ARBEITSMARKT, INNOVATIV** im **EU - BINNENMARKT** weiter zu entwickeln.

## A. BERUFSSPEZIFISCHE EUROPÄISCHE **MATCHING** STRATEGIEN



**GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFLICHE AUSBILDUNG** zwischen Berufsschulen aus **strukturschwachen EU - Regionen** und Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus **strukturstarken EU - Regionen** mit einem demografisch bedingten Nachwuchs- und Fachkräftemangel in **MANGELBERUFEN**.  
[www.edumatching.eu](http://www.edumatching.eu)



**BERUFSSPEZIFISCHES MATCHING** junger Menschen mit einer schulischen beruflichen Ausbildung aus **strukturschwachen EU - Regionen** mit Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus **strukturstarken EU - Regionen** mit einem Nachwuchs- und Fachkräftemangel.

[www.eumatching.eu](http://www.eumatching.eu)

# GEGEN DEN NACHWUCHS - UND FACHKRÄFTEMANGEL - NACHWUCHSPOTENTIALE FÜR MINT BERUFE UND BLUE COLLAR JOBS - INFOBRIEF NR. 31/2024

## B. WEITERGEHENDE DIENSTLEISTUNGSOPTIONEN VON EUCONTACT



**MATCHING STRATEGIES**  
© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

**MATCHING STRATEGIES** für eine **GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFSSPEZIFISCHE NACHWUCHSGEWINNUNG** durch **MATCHING** PROJEKTE im EU - BINNENMARKT und EFTA RAUM.



Entwicklung und Umsetzung **BERUFLICHER MOBILITÄTEN** für junge Menschen in der beruflichen Erstausbildung zwischen EU - Ländern im EU - BINNENMARKT.



**ON BOARDING**  
© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

**BERATUNG** und **UNTERSTÜTZUNG** beim **GRENZÜBERSCHREITENDEN ONBOARDING** u. a. auch für von **EUCONTACT** im Kundenauftrag entwickelten und umgesetzten **MATCHING** PROJEKTEN.



**BERUFSSPEZIFISCHE BERUFSSBERATUNG** der jungen Teilnehmer in laufenden von **EUCONTACT** im Kundenauftrag entwickelten und realisierten **MATCHING** PROJEKTEN  
[www.jobmobility.eu](http://www.jobmobility.eu)



**INTERNETBASIERTE BERUFSSPEZIFISCHE FREMDSPRACHEN - KURSE** im Rahmen von im Kundenauftrag durch **EUCONTACT** entwickelten und realisierten **MATCHING** PROJEKTEN.



**GRENZÜBERSCHREITENDE EUROPÄISCHE Antrags- und Projektentwicklung** für EU - Ausschreibungen in verschiedenen EU - Förderprogrammen und EU - Ländern im Kundenauftrag.  
[www.eu-funding-bids.eu](http://www.eu-funding-bids.eu)

## C. SHORT PROFILE EUCONTACT

**EUCONTACT** ist ein **NICHT-KOMMERZIELL** tätiges Unternehmen, mit Hauptsitz in **IRLAND**, das **EUROPAWEIT**, unter anderem sowohl in der Entwicklung, als auch Erprobung und konkreten Verbreitung **INNOVATIVER STRATEGIEN** für eine **GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFLICHE**, wie auch **AKADEMISCHE AUSBILDUNG** im EU - BINNENMARKT, als EU - ARBEITSMARKT und EU - BILDUNGSRAUM, tätig ist.



Sind Sie an weiteren Informationen interessiert?

Nehmen Sie Kontakt mit uns in Deutsch, Englisch oder Französisch auf!