

KMU geben Impulse für den ITK-Arbeitsmarkt

Vorstellung einer Studie zum Fachkräftebedarf von KMU
im Rahmen des Forum 3 des IT-Gipfels 2009

Heinz-Paul Bonn

Vizepräsident des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekom-
munikation und neue Medien (BITKOM) e.V.

Vorstandsvorsitzender GUS Group AG & Co KG

Stuttgart, 8. Dezember 2009

Seite 2

Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Folie: Studie

manchmal braucht man etwas Mut, um ein Thema anzupacken. Als ich im Frühsommer dieses Jahres mit Herrn Dr. Lukas verabredet habe, eine Studie über die Arbeitsmarktsituation von KMU unserer Branche gemeinsam durchzuführen, standen die Zeichen auf Sturm. Abfederung der Krise durch massenhaft geförderte Kurzarbeit in 2009, ein böses Erwachen auf dem Arbeitsmarkt 2010 war das gängige Szenario. Wir wollten trotzdem wissen, wie sich der Mittelstand, der in den letzten Jahren stets der Treiber auf dem ITK-Arbeitsmarkt war, in der Krise schlägt und welche Perspektiven er für die kommenden Jahre hat. Um es vorweg zu nehmen:

- Diese Perspektiven sind deutlich besser als erwartet.
- Der ITK-Mittelstand wächst, und er hat einen anhaltend großen Personalbedarf.
- KMU wollen künftig erfolgreicher sein beim Wettbewerb um hervorragend ausgebildete Absolventen der Hochschulen.

Folie: 81.000 neue Fachkräfte bis 2015

Ich schenke mir die Befragungs-Propädeutik – die können Sie gerne nachlesen - und komme damit gleich zur Sache. Die Unternehmen haben eine positive Prognose für den Fachkräftebedarf abgegeben. Dies gilt nicht nur für die mittelfristige Betrachtung. Sogar für die zwei vor uns liegenden Jahre erwarten die Unternehmen einen Bedarf von plus 6,4 Prozent. Damit ist sowohl der Bedarf für ganz neu entstehende Ar-

beitsplätze als auch der Ersatz für altersbedingt ausscheidende IT-Spezialisten erfasst. Außerhalb der Betrachtung bleibt die normale Fluktuation.

Folie: Hoher Bedarf schon ab 2010

Für die Jahre 2012 bis 2015 erwarten die Unternehmen einen konstant hohen Bedarf, der sich auf plus 6,6 Prozent oder – kumuliert über den gesamten Zeitraum von 2010 bis 2015 – auf 81.000 neue Stellen beläuft.

Zunächst ist das nur eine schöne Zahl. Was bedeutet das für die Bedarfsdeckung? Wir haben etwa 15.000 Informatik-Absolventen pro Jahr. Hinzu kommen ebenso viele Absolventen von ITK-nahen Studiengängen. Bis 2015 sind das rund 180.000. Die stehen aber nicht nur der ITK-Branche und schon gar nicht exklusiv dem Mittelstand zur Verfügung. Nur etwa 40 Prozent der IT-Spezialisten arbeiten auch in unserer Branche. Und die Großunternehmen – das nehme ich niemand übel – waren in der Vergangenheit meist etwas erfolgreicher wenn es darum ging, die besten Hochschulabgänger für sich zu gewinnen. Es streiten sich also viele um den Kuchen. Auch ohne es auf Punkt und Komma auszurechnen: Hier zeichnet sich für den Mittelstand eine anhaltend prekäre Rekrutierungslage ab. Über den hohen Bedarf können wir uns nur freuen, wenn wir sicherstellen, dass nicht aus einer Unterversorgung mit Fachkräften eine gravierende Wachstumsbremse wird.

Folie: Beste Chancen für Projektmanager und Consultants

Denn davon gehen die Unternehmen aus. Lediglich bei internen Services rechnen sie mit einem Überangebot an Fachkräften. Software-Spezialisten sind dagegen knapp, ebenso Datenbankentwickler. Geradezu kritisch wird die Lage bei IT-Consultants und IT-Projekt-Managern

eingeschätzt. Hier droht ein Engpass, der die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen empfindlich einschränken wird.

Folie: Wunschprofil: Hochschulabsolventen mit viel Praxis

Beim Qualifikationsprofil ziehen mittelständische Unternehmen immer mehr mit Großunternehmen gleich. Heute ist noch jeder siebte Mitarbeiter ein sog. „Quereinsteiger“. 2015 soll nur noch jeder zehnte dieser Kategorie zuzurechnen sein. Absolventen von FH's und Unis' machen heute rund die Hälfte der Beschäftigten aus, und das soll – nun im Gewand von Bachelor und Master – auch so bleiben. Massiv zulegen sollen die dualen Studiengänge. Praxis ist Trumpf bei Mittelständlern auch im ITK-Bereich. Hier in Baden-Württemberg ist die Duale Hochschule ein absolutes Erfolgsmodell, in Bayern profilieren sich vor allem Fachhochschulen mit Studiengängen „mit vertiefter Praxis“. Das sollte bundesweit zum Vorbild werden.

Meine Damen und Herren –

die Daten zum Bedarf an Hochschulabsolventen sind ein ermutigender Befund. In einem Jahr, in dem das Bologna-Bashing zum Volkssport geworden ist, legen die Unternehmen der ITK-Branche ein überzeugendes Bekenntnis zu den neuen Abschlüssen ab. Denn Bachelor werden fast ebenso häufig nachgefragt wie Master. In dieser Frage halten BITKOM und BMBF gleichermaßen Kurs. Das ist ein wichtiger Schulterschluss, Frau Ministerin. Wer behauptet, dass unter den Vorzeichen der gestuften Abschlüsse „Studieren dumm macht“, wie DIE ZEIT titelte, und er über eine angeblich fehlende Akzeptanz der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt klagt, dem können wir die Ergebnisse dieser Studie entgegen halten.

Es gibt noch zahlreiche interessante Erkenntnisse aus dem Fundus dieser Studie – zur Altersstruktur, zu einzelnen Qualifikationsprofilen

usw. Angesichts der knappen Zeit möchte ich kurz auf die Strategien eingehen, mit denen die Unternehmen dem absehbaren Engpass am Arbeitsmarkt begegnen wollen.

Folie: Strategien gegen den Fachkräftemangel

Zwei Aktionslinien stechen hervor: Erstens eigene Anstrengungen für bessere Qualifikationen im eigenen Unternehmen. Zweitens Aktivitäten mit und im Umfeld von Hochschulen.

Zu den eigenen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen: Hier spielt die Ausbildung im dualen System eine entscheidende Rolle. Wir haben gesehen, dass der Anteil von Absolventen der IT-Berufe bei rund 15 Prozent der Mitarbeiter konstant bleiben soll. Die Ausbildungszahlen sind in den zurück liegenden Jahren kontinuierlich gestiegen. Jedes fünfte Unternehmen will sich an dieser Stelle künftig noch stärker engagieren. Ebenfalls große Bedeutung hat das Thema „Weiterbildung“, übrigens auch ganz unabhängig von staatlicher Förderung. Es ist eine Überlebensnotwendigkeit für unsere Hightech-Branche.

Zu den Aktivitäten mit Hochschulen: Dass hier viele Instrumente verstärkt eingesetzt werden sollen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, überrascht nicht. Erstaunlich ist nur, dass sich dabei auch solche finden, die bisher meist Großunternehmen vorbehalten waren. Sie reichen von gemeinsamen Forschungsvorhaben bis hin zur Mitwirkung an der Gestaltung von Studiengängen. Vor allem Universitäten galten bei KMUs bisher als schwer zugänglich. Ich selber habe mit meinem Unternehmen von den Kontakten zu einzelnen Lehrstühlen und zu verschiedenen Fraunhofer-Instituten sehr profitiert. Ich würde mich freuen, wenn das Schule machen würde.

Ein Wermutstropfen: Das Engagement des Mittelstandes bei der Vergabe von Stipendien ist noch ausbaufähig. Die ambitionierten Ziele, die

Sie, Frau Ministerin, im Koalitionsvertrag genannt haben, können wir auf dieser Basis zumindest kurzfristig nicht erfüllen.

Folie: Was tun?

Heute ist nicht der Tag, um langfristige politische Planungen zu vereinbaren. Konsequenzen aus den Ergebnissen der Studie müssen wir aber ziehen. Handlungsansätze ergeben sich im Verhältnis von KMU zu Hochschulen. Wir müssen auch Optionen prüfen, wie wir die starke Position der Unternehmen in der dualen Ausbildung verbinden mit dem Wunsch vor allem nach praxisnah ausgebildeten IT-Spezialisten. Eine Verbindung von dualer Ausbildung und Hochschule muss, so meine Überzeugung, bereits in der Ausbildungszeit selber verankert werden. So wichtig das Thema Anerkennung und Durchlässigkeit ist, dürfen wir uns nicht auf den Versuch beschränken, nachträglich Anerkennungsverfahren zu etablieren, die aufwändig und von Einzelfallprüfungen abhängig sind. Gerade in Hightech-Berufen muss es eine institutionell verankerte Verbindung von Ausbildung und Hochschule geben. Das sollten wir in naher Zukunft ausloten.

Vielen Dank.