

BITKOM-Studie „Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche 2007“

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche

20. Februar 2007

Seite 1

Guten Morgen meine sehr verehrten Damen und Herren,

auch ich begrüße Sie sehr herzlich zur Präsentation unserer BITKOM-Studie zur Arbeitsmarktlage und dem Problem des Fachkräftemangels in der ITK-Branche.

Meine Damen und Herren,

Ende Januar zählte die Bundesagentur für Arbeit 4,2 Millionen Arbeitslose in Deutschland. Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 10,2 Prozent. Trotz dieser immer noch sehr hohen Werte gibt es Wirtschaftszweige, die händeringend nach hoch qualifizierten Mitarbeitern suchen. Dazu gehört insbesondere die ITK-Industrie. Dieses Missverhältnis von Arbeitslosigkeit einerseits, Fachkräftemangel andererseits klingt absurd, es ist aber die Realität, mit der wir uns heute konfrontiert sehen.

Chart: Fakten zur Studie: Schwerpunkt Software und Services

Zu Beginn nenne ich Ihnen einige Fakten zur Studie: Der BITKOM hat die Umfrage konzipiert, durchgeführt hat sie das renommierte Marktforschungsinstitut TechConsult. Insgesamt wurden 279 Unternehmen befragt, zwei Drittel davon Anbieter von Software und IT-Dienstleistungen. Diese Segmente stellen heute die größte Zahl der Unternehmen in der Branche und sie beschäftigen fast 60 Prozent aller Mitarbeiter. Der Markt für IT-Services wird häufig unterschätzt, obwohl er rund 30 Milliarden Euro schwer ist. Diese Unternehmen entwickeln kundenspezifische Software, beraten Firmen oder öffentliche Verwaltungen bei der Einführung neuer IT-Systeme oder sie betreiben diese für ihre Kunden – Stichwort Outsourcing.

Rund ein Viertel der befragten Firmen sind Hardware-Hersteller, also Produzenten von Computern, Druckern, Handys, Telefon-Infrastruktur oder digitaler Unterhaltungselektronik. 10 Prozent entfallen auf die Anbieter von Telekommunikationsdiensten: Zu ihnen zählen Festnetzanbieter, Mobilfunkbetreiber und Internetprovider.

Chart: Fakten zur Studie: Von Mittelstand bis Global Player

Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation und
neue Medien e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin
+49. 30. 27576-0
Fax +49. 30. 27576-400
bitkom@bitkom.org
www.bitkom.org

Ansprechpartner:

Maurice Shahd
Pressesprecher
Wirtschaftspolitik
und Konjunktur
+49. 30. 27576-114
Fax +49. 30. 27576-51-114
m.shahd@bitkom.org

Präsident

Willi Berchtold

Hauptgeschäftsführer

Dr. Bernhard Rohleder

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche
Seite 2

Die Zusammensetzung dieses Panels ist ein Spiegelbild der Branche. Das gilt gleichermaßen für die Größe der Firmen: 40 Prozent sind kleine Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern, 37 Prozent beschäftigen bis zu 250 Mitarbeiter und 23 Prozent haben mehr als 250 Beschäftigte. Interviewpartner bei der für die Branche repräsentativen Umfrage waren Geschäftsführer und Personalchefs.

Chart: Mehrheit der Unternehmen schafft neue Jobs

Die gute Nachricht zuerst: Die Unternehmen der ITK-Branche schaffen wieder neue Jobs. 63 Prozent der Befragten geben an, dass die Zahl der Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Unternehmen im Jahr 2007 steigen wird. Ein Drittel geht von einer stabilen Beschäftigungssituation aus und nur 4 Prozent rechnen mit einem Stellenabbau.

Chart: „Wir stellen ein!“

Was heißt das in Zahlen? Die Befragung hat ergeben, dass es aktuell rund 20.000 offene Stellen in der ITK-Branche gibt. 80 Prozent dieser Arbeitsplätze setzen spezifisches ITK-Know-how voraus. Die Studie zeigt sehr deutlich, dass die Hightech-Branche exzellente Jobperspektiven bietet – heute und in Zukunft.

Die Umfrage wurde nur in der IT- und Telekommunikationsindustrie durchgeführt und die Zahl der offenen Stellen bezieht sich nur auf diese Branche. IT-Fachleute werden aber auch in zahlreichen anderen Branchen gebraucht, insbesondere im Maschinenbau, in der Fahrzeug- oder in der Elektroindustrie. Die Zahl offener Stellen für IT-Fachkräfte in der deutschen Wirtschaft insgesamt schätzen wir daher noch deutlich höher – auf bis zu 30.000.

Chart: Trend zu Management und Beratung

Wir haben die Unternehmen gefragt, welche Berufe oder Berufsbilder sie nachfragen. An der Spitze stehen Software-Entwickler, gefolgt von IT-Projektmanagern und IT-Beratern. Etwa zwei Drittel der Unternehmen suchen Mitarbeiter mit entsprechenden Kenntnissen. Ebenfalls stark gefragt sind Vertriebsmitarbeiter und IT-Administratoren. Es zeigt sich, dass Informatiker heute nicht nur gute Programmierer sein müssen. Die Arbeitgeber verlangen von ihnen ebenso Management- und Beratungs-Know-how.

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche

Seite 3

Chart: Personalsituation verschärft sich

Meine Damen und Herren,

was die Bewerber erfreut, wird für die ITK-Wirtschaft zum Problem: 56 Prozent der befragten Unternehmen sagen, es herrsche bereits ein Mangel an IT-Fachkräften. 39 Prozent sind der Meinung, es gebe ausreichend IT-Fachleute auf dem Arbeitsmarkt und nur 3 Prozent sehen ein Überangebot.

Chart: Fachkräftemangel trifft den Mittelstand

Wir wollten es genauer wissen und haben gefragt, ob der Mangel an Fachkräften die Geschäftsentwicklung der Unternehmen beeinträchtigt. 50 Prozent beantworteten diese Frage mit „Ja“. 35 Prozent sehen im Fachkräftemangel ein großes Problem, 15 Prozent sogar ein sehr großes Problem für die Unternehmensentwicklung.

Die angespannte Personalsituation trifft besonders den Mittelstand. In der Gruppe der Unternehmen von 50 bis 249 Mitarbeitern sagen sogar 60 Prozent, dass der Mangel an Fachkräften ein großes oder sehr großes Problem darstellt. Etwas besser stehen die großen Unternehmen da, von denen „nur“ – in Anführungszeichen – 40 Prozent ein Problem sehen. International agierende Konzerne wie SAP, IBM oder Microsoft gelten als hoch attraktive Arbeitgeber und haben es deshalb leichter, gute Leute zu finden.

Chart: Chancen bleiben ungenutzt

57 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie ITK-spezifische Stellen entweder gar nicht oder erst erheblich später als geplant besetzen können. Aufwand und Kosten für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter steigen erheblich.

Wir müssen derzeit davon ausgehen, dass rund 2.500 der offenen Stellen selbst längerfristig nicht besetzt werden können. Fast ein Fünftel der Firmen braucht im Schnitt ein halbes Jahr oder länger, um IT-Stellen zu besetzen. Das hat negative Folgen für das Wachstum der Branche und die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Chart: Mismatch zwischen Anforderung und Qualifikation

Die Hälfte der Firmen beklagt, dass es zu wenige Bewerber gibt und 40 Prozent bemängeln eine zu geringe örtliche Flexibilität vieler Jobinteressenten. Als wichtigsten

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche

Seite 4

Grund für die Nichtbesetzung von Stellen nennen Geschäftsführer und Personalleiter aber, dass die Anforderungen der Stelle und die Qualifikation der Bewerber nicht übereinstimmen. 92 Prozent der Firmen sehen hier das größte Problem. Das klingt zunächst trivial. Wer eine Stelle nicht besetzen kann, hat den Richtigen oder die Richtige eben nicht gefunden. Dabei wird allerdings übersehen, dass eine der deutschen Grundweisheiten im Hightech-Arbeitsmarkt nicht mehr gilt: „Wer sucht, der findet“ – das war gestern. Heute gilt: „Wer sucht, der sucht und sucht und sucht ...“ Offenbar ist das Bildungssystem nicht in der Lage, die Anforderungen der Wirtschaft in ausreichendem Maß zu erfüllen.

Noch eine interessante Zahl am Rande: Bei den Gründen für die Nichtbesetzung von Stellen gab es auch eine Rubrik „Sonstiges“ für freie Einträge. Dort haben 23 Prozent der befragten Geschäftsführer und Personalleiter angegeben – ungestützt –, dass viele Bewerber schlecht vorbereitet zu den Vorstellungsgesprächen kommen.

Chart: Hochschulabsolventen dringend gesucht

Sehr deutlich zeigt sich der Trend hin zu höheren Qualifikationen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen suchen ausschließlich Akademiker. Nur ein Fünftel bietet Jobs für die Absolventen einer dualen Berufsausbildung. Ganz schwer haben es Quereinsteiger. Die Zeiten, in denen Computerfreaks ohne Ausbildung gute Jobs in der Industrie gefunden haben, sind endgültig vorbei. Hintergrund der steigenden Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften ist ein Strukturwandel in der Branche. Die Hardware-Produktion in Deutschland verliert an Bedeutung. Stattdessen wachsen die Segmente Software und IT-Dienstleistungen.

Fest steht, dass die Unternehmen kräftiger wachsen könnten, wenn die Personalsituation besser wäre. Es könnten sogar weitaus mehr Arbeitsplätze geschaffen werden als die Zahl der offenen Stellen. Neue Arbeitsplätze in diesem hoch innovativen Umfeld generieren weitere Jobs für geringer qualifizierte Arbeitnehmer im Support oder in der Administration. Letztlich besteht die Gefahr, dass Know-how aus Deutschland abgezogen wird, wenn die Unternehmen hier nicht mehr die richtigen Mitarbeiter finden.

Chart: Ausländische Fachleute gefragt

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche
Seite 5

Was tun die Unternehmen dagegen? Sie behelfen sich, in dem sie im Ausland nach Fachkräften suchen. Ein Viertel der befragten Firmen beschäftigt bereits ausländische IT-Spezialisten, ein Viertel plant dies in naher Zukunft.

Chart: Fachkräftemangel zwingt zur Suche im Ausland

Als Grund wird häufig genannt, dass ein Unternehmen international tätig ist. Das wundert wenig. Umso mehr erstaunt, dass 69 Prozent der Firmen als Grund für die Mitarbeitersuche im Ausland den Fachkräftemangel in Deutschland angeben. 40 Prozent schätzen die hohe fachliche Kompetenz der ausländischen Spezialisten.

Chart: Bürokratie hemmt die Zuwanderung massiv

Stellen in Deutschland ansässige Unternehmen ausländischen Experten ein, stoßen sie häufig auf bürokratische Hürden. Fast zwei Drittel der Firmen klagen über zu viel Bürokratie im Zusammenhang mit der Erteilung einer Arbeits- oder Niederlassungserlaubnis. Als weitere Probleme bei der Integration ausländischer Mitarbeiter nennen die Firmen Probleme mit der Sprache und – wen wundert es – kulturelle Unterschiede.

Chart: Mehr Bildung für mehr Fachkräfte (Schulen)

Meine Damen und Herren,

Hauptgrund für den Mangel an IT-Fachkräften ist eine Bildungspolitik, die das Klassenziel nicht erreicht. Das fängt in den Schulen an, wie die Ergebnisse der PISA-Studien zeigen. In der Mathematik liegen deutsche Schülerinnen und Schüler international auf Rang 19, in den Naturwissenschaften auf Platz 18.

Die Ausstattung der deutschen Schulen mit Computern und schnellen Internetzugängen ist im internationalen Vergleich sehr schlecht. Mit einigen steuerrechtlichen Maßnahmen ließe sich hier sehr schnell sehr viel erreichen. Dieses Henne-Ei-Problem müssen wir lösen.

In keinem anderen Industrieland wird der Computer so selten im Unterricht eingesetzt wie in Deutschland. Das liegt einerseits an der schlechten IT-Ausstattung der Schulen, andererseits an den Lehrerinnen und Lehrern. Zu wenige wissen, wie sie moderne Lernsoftware, Präsentationsprogramme oder das Internet sinnvoll in ihren Unterricht integrieren können. Die Aus- und Weiterbildung der Lehrer muss in diesem

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche

Seite 6

Bereich forciert werden. Es geht nicht darum, dass jeder Lehrer ein Computerspezialist werden soll, sondern es geht um Anwendungskennnisse.

Ziel der Schulen muss es sein, bei Kindern und Jugendlichen mehr Begeisterung für die technischen Fächer zu wecken. Das erreichen die Schulen zum Beispiel durch eine bessere Ausstattung, durch mehr Projektarbeit oder Kooperationen mit Hochschulen und Unternehmen – um nur einige Beispiele zu nennen. Gezielt gefördert werden sollten Mädchen. Es darf nicht sein, dass in den Physik- oder Mathe-Leistungskursen fast ausschließlich Jungen zu finden sind und die Mädchen überwiegend Sprachen belegen.

Chart: Mehr Bildung für mehr Fachkräfte (Hochschulen)

Mehr Begeisterung für Technik in der Schule führt zu steigenden Studierendenzahlen in der Informatik und im Ingenieurwesen. Seit dem Boomjahr 2000 ist die Zahl der Studienanfänger in der Informatik um ein Viertel auf 28.000 im Jahr 2006 eingebrochen. Nach der aktuellen Abbrecherquote wird davon nur die Hälfte einen Abschluss in diesem Fach machen.

Wir hoffen sehr, dass sich diese 50-Prozent-Quote mit der Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor und Master deutlich verringern wird. Die Hochschulen sollten die Reform nutzen, um die Informatikstudiengänge von theoretischem Ballast zu befreien und den Erfordernissen der Zeit anzupassen. Es genügt nicht, Vorlesungen und Kurse neu zu sortieren. Die Studiengänge müssen mehr Praxisbezug bekommen und international ausgerichtet werden. Wichtig ist zudem, dass der Bachelor keine reine Durchgangsstation zum Master wird. Der Bachelor muss ein vollwertiger Abschluss sein, um die Akzeptanz der Wirtschaft zu finden.

Chart: „Brain gain“ statt „Brain drain“

Die Reform des Bildungswesens ist ein langfristig wirksamer Ansatz zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Der zweite – kurzfristig wirksame - ist die Reform des Zuwanderungsgesetzes. Das seit 2005 geltende Zuwanderungsgesetz hat sich als Gesetz zur Verhinderung von Zuwanderung erwiesen. Ausländische Fachleute müssen derzeit mindestens 84.000 Euro pro Jahr verdienen, wenn sie langfristig in Deutschland bleiben wollen. Unternehmer erhalten eine Niederlassungserlaubnis nur dann, wenn sie mindestens eine Million Euro investieren und auf Anhieb zehn Arbeitsplätze schaffen. Das ist mehr als kontraproduktiv. Der BITKOM fordert eine

Willi Berchtold, BITKOM-Präsident

Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz: Vorstellung der BITKOM-Studie zu Arbeitsmarktlage und Fachkräftemangel in der ITK-Branche

Seite 7

Halbierung der Einkommensgrenze für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis für IT-Spezialisten. Mit rund 42.000 Euro Jahresgehalt bewegen wir uns etwa auf dem Niveau der üblichen Einstiegsgehälter.

Viel wichtiger wäre aber ein grundlegender Sinneswandel der Politik. Aus vielen Regelungen des Zuwanderungsgesetzes spricht die Sorge, die Ausländer könnten deutschen Arbeitnehmern die Jobs wegnehmen. Volkswirtschaftlich ist es aber schlichtweg Unsinn, Zuwanderung zu unterbinden. Das bestätigen Ökonomen wie DIW-Präsident Klaus Zimmermann. Die Auswahl sollte nach einem Punktesystem erfolgen, wie es schon vor der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes vor einigen Jahren in der Diskussion war. Die Zeit dafür ist mehr als reif. Wer Kriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnisse und Alter erfüllt und darüber hinaus gute Jobaussichten hat, sollte dauerhaft in Deutschland bleiben können.

Als Drittes gilt es, einen Appell an die Unternehmen zu richten. Sich über den Fachkräftemangel zu beklagen ist eine Sache, dagegen selbst etwas zu tun, eine andere. Deshalb fordere ich die Unternehmen auf: Schafft Ausbildungsplätze, schafft Plätze für Berufsakademie-Studenten, kooperiert stärker mit den Hochschulen.

Nicht immer findet sich der ideale Bewerber für einen sehr speziellen Job. Es lohnt sich aber, in junge Mitarbeiter zu investieren und ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Auf der anderen Seite verfügen gerade ältere IT-Spezialisten über Erfahrungen, die für die Unternehmen sehr wertvoll sind. Zwar arbeiten wir in einer sehr dynamischen, innovativen Branche. Das darf aber nicht heißen, dass Mitarbeiter mit 50 zum alten Eisen gehören.

Meine Damen und Herren,

unsere Studie zeigt, dass junge Menschen beste Jobperspektiven in der ITK-Branche haben. Sie sollten sich auch keine Sorgen machen, dass sie in den so genannten Schweinezyklus kommen. Den höchsten Stand von Studienanfängern hatten wir im Jahr 2000 auf der Spitze des Internethypes. Es folgten die Krise und der Abbau vieler Arbeitsplätze v.a. bei Großunternehmen. Die Anfänger von damals kommen seit ein, zwei Jahren auf den Arbeitsmarkt. Sie haben alle einen guten Job gefunden. Wer sucht, der findet – zumindest in der Hightech-Welt.

Besten Dank!