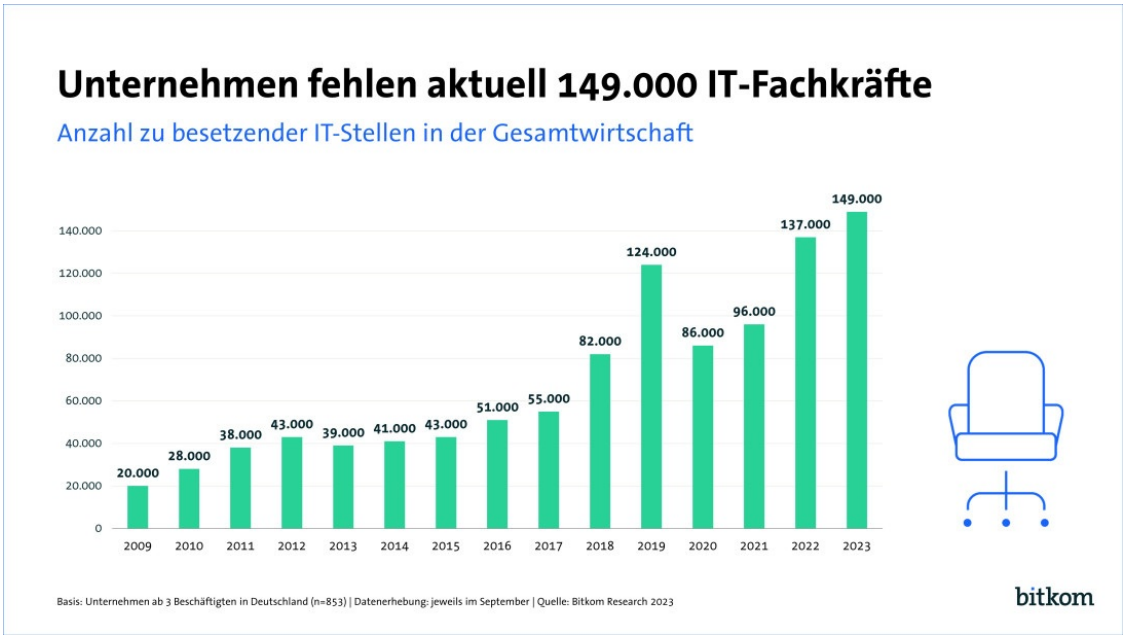
Bitkom e.V. | Presseinformation

Rekord-Fachkräftemangel: In Deutschland sind 149.000 IT-Jobs unbesetzt

- **Drei Viertel der Unternehmen erwarten weitere Verschärfung**
- **IT-Stellen bleiben im Schnitt 7,7 Monate vakant**
- **Wintergerst: „Zu wenig Fachkräfte und zu viel Regulierung bremsen das digitale Deutschland“**
- **Jedes zweite Unternehmen hofft auf KI zur Linderung des Fachkräftemangels**



Berlin, 13. Dezember 2023 - Der Mangel an IT-Fachkräften verschärft sich weiter. In den deutschen Unternehmen sind aktuell 149.000 Stellen für IT-Expertinnen und -Experten unbesetzt. Das sind noch einmal 12.000 mehr als vor einem Jahr, als 137.000 Stellen offen waren. Das sind Ergebnisse der neuen Bitkom-Studie zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte, für die 853 Unternehmen aller Branchen repräsentativ befragt wurden. Nur während der Corona-Pandemie 2020 und 2021 wurde der kontinuierliche Anstieg der vergangenen Jahre unterbrochen, und die Zahl offener Stellen fiel kurzzeitig unter die Marke von 100.000. „Der Mangel an IT-Fachkräften besteht in Deutschland unabhängig von Konjunkturzyklen und ist ein systemisches Problem der deutschen Wirtschaft. Zu wenig Fachkräfte und zu viel Regulierung bremsen das digitale Deutschland“, sagt Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. „Davon ist neben den Unternehmen zunehmend auch die öffentliche Verwaltung betroffen, die unbedingt mehr Digitalkompetenz braucht. Der Mangel an IT-Fachkräften wird sich durch die demografische Entwicklung in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Politik und Unternehmen müssen schnell und massiv gegensteuern.“

Aktuell halten gerade einmal 2 Prozent der Unternehmen das Angebot an IT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt für ausreichend, vor einem Jahr waren es noch 8 Prozent. Zugleich sagen 70 Prozent (2022: 74 Prozent), es herrsche ein Mangel an IT-Fachkräften. Und mit Blick auf die Zukunft überwiegt die Skepsis: Nur 3 Prozent erwarten, dass der Mangel abnehmen wird (2022: 2 Prozent), aber 77 Prozent befürchten, dass sich die Situation verschärft (2022: 70 Prozent). Bereits heute merken 6 von 10 Unternehmen (60 Prozent), dass sich Stellen für IT-Fachkräfte langsamer besetzen lassen als andere Stellen, im Schnitt bleiben freie Positionen 7,7 Monate unbesetzt. Vor einem Jahr waren es noch 7,1 Monate. In jedem fünften Unternehmen (21 Prozent) liegt der Schnitt bei 10 bis 12 Monaten, bei 4 Prozent ist es sogar mehr als ein Jahr.

Unternehmen setzen auch auf Quereinsteiger

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen eines Studiums der Fächergruppe Informatik ist 2022 leicht gestiegen, von 32.125 auf 34.385. Aufgenommen haben ein solches Studium zuletzt 72.389 Personen. „Es studieren immer noch zu wenig junge Menschen und vor allem auch zu wenig Frauen Informatik. Und die Abbrecherquote liegt dauerhaft über 50 Prozent und ist damit viel zu hoch. Den steigenden Bedarf an IT-Fachkräften werden wir aus den Hochschulen nicht decken können“, so Wintergerst. In den vergangenen zwölf Monaten wurden IT-Stellen am häufigsten mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzt, die eine duale Berufsausbildung wie Fachinformatik abgeschlossen haben (44 Prozent). Einen IT- oder IT-nahen Hochschulabschluss hatten 16 Prozent, 17 Prozent haben ein solches Studium zwar begonnen, aber nicht abgeschlossen. Und rund ein Viertel (23 Prozent) sind Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. „Der Quereinstieg in die IT ist eine attraktive Möglichkeit. Inzwischen gibt es auch eine Vielzahl von Angeboten, die Interessierte dabei unterstützen, etwa Programmier-Bootcamps“, so Wintergerst.

Schwierige Stellenbesetzung: Gehalt, Qualifikation – aber auch interne Gründe

Nur 3 Prozent der Unternehmen haben keine Probleme bei der Besetzung von IT-Stellen. Umgekehrt erhält rund jedes vierte Unternehmen (26 Prozent) faktisch keinerlei Bewerbungen auf Jobangebote für IT-Fachkräfte. Und die Unternehmen stehen bei der Besetzung offener Stellen vor einer Vielzahl weiterer Herausforderungen. Dazu gehören Gehaltsvorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber, die nicht zum gewachsenen Gehaltsgefüge des Unternehmens (61 Prozent) oder der jeweiligen Kompetenzen (56 Prozent) passen. Häufig sind Bewerberinnen und Bewerber auch fachlich unterqualifiziert (46 Prozent) oder ihnen fehlt es an den notwendigen Soft-Skills (41 Prozent). 35 Prozent der Unternehmen sehen fehlende Deutschkenntnisse als eine Schwierigkeit, 18 Prozent fehlende Fremdsprachenkenntnisse. 11 Prozent haben spezifische Anforderungen an Kenntnisse über neueste Technologien, die nicht erfüllt werden – nur 3 Prozent beklagen fachlich überqualifizierte Bewerbungen.

Aber es gibt auch Gründe, die in den Unternehmen selbst liegen. 40 Prozent räumen ein, dass sie die Anforderungen der Bewerberinnen und Bewerber an mobiles Arbeiten nicht erfüllen können, 29 Prozent fordern Reisebereitschaft oder Umzug. Rund ein Fünftel (19 Prozent) der Unternehmen kann die Wünsche nach Weiterbildung nicht erfüllen, fast ebenso viele (18 Prozent) stellen fest, dass sie ihre Personalentscheidungen zu langsam treffen. Und 6 Prozent halten die Bewerberinnen und Bewerber für zu alt. „Angesichts der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt müssen sich die Unternehmen mehr anstrengen und zum Beispiel ihre internen Bewerbungs- und Entscheidungsprozesse beschleunigen. Das kann dem einzelnen Unternehmen helfen, es löst das Problem des Fachkräftemangels allerdings in keiner Weise“, so Wintergerst. „Die Politik kann und muss hier mehr tun, zum Beispiel indem ältere Beschäftigte durch Anreize und unbürokratisches Arbeiten jenseits der Altersgrenze länger im Beruf bleiben können.“

Unternehmen verstärken ihre Weiterbildungsanstrengungen

Angesichts des schwierigen Arbeitsmarktes für IT-Fachkräfte setzen Unternehmen verstärkt auf Weiterbildung. 54 Prozent verfügen über eine zentrale Weiterbildungsstrategie, um digitale Kompetenzen zu vermitteln. 2017 waren es erst 37 Prozent. Und sogar 67 Prozent bilden die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Bereichen weiter, das ist fast eine Verdopplung innerhalb der vergangenen sechs Jahre (2017: 37 Prozent). Eine deutliche Mehrheit von 70 Prozent sagt, dass Unternehmen für die Weiterbildung der Beschäftigten zu Digitalthemen selbst verantwortlich sind. Allerdings geben 34 Prozent auch an, dass Beschäftigte keine Lust auf einschlägige Weiterbildungen haben. Ebenfalls 34 Prozent sagen, es fehle die Zeit dafür, und 22 Prozent können sich nach eigenen Angaben solche Weiterbildungen nicht leisten. 31 Prozent beklagen ein zu unübersichtliches Angebot an Weiterbildungen. „Weiterbildung und die Vermittlung digitaler Kompetenzen darf in den Unternehmen kein Nice to have sein. Wer sein Unternehmen zukunftsfähig machen will, muss die Zeit dafür freimachen und die finanziellen Mittel bereitstellen. Hier könnte und sollte die Politik mit flexibleren Fördermodellen und insbesondere der zielgerichteten Unterstützung der kleineren und mittelständischen Unternehmen helfen. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefordert, die Angebote anzunehmen“, so Wintergerst.

Rekrutierung im Ausland: Zu wenig Information, zu viel Bürokratie

Die Rekrutierung von IT-Fachkräften aus dem Ausland ist nur für ein Fünftel der Unternehmen (22 Prozent) ein Thema. Seit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020 haben das gerade einmal 8 Prozent versucht, weitere 14 Prozent können es sich für die Zukunft vorstellen. Jene Unternehmen, die im Ausland rekrutiert haben, beklagen zu wenig Informationen über den Einwanderungsprozess (75 Prozent) sowie einen sehr hohen bürokratischen Aufwand (67 Prozent). 44 Prozent sagen, dass die Visum-Erteilung zu lange gedauert hat, bei 8 Prozent wurde ein Visum abgelehnt. Ein Viertel (24 Prozent) sieht fehlende Deutschkenntnisse bei den Bewerberinnen und Bewerbern als Problem und 5 Prozent, dass deren Qualifikationen hierzulande nicht anerkannt wurden.

Noch mehr als die Unternehmen leiden die im Ausland rekrutierten IT-Fachkräfte unter der Bürokratie. 80 Prozent von ihnen klagen über bürokratische Hürden. 6 von 10 Unternehmen (62 Prozent) geben außerdem an, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ausländerfeindlichkeit berichten. Jeweils rund die Hälfte hatten Probleme bei der Wohnungssuche (47 Prozent) und beim Familiennachzug (46 Prozent). In 30 Prozent der Unternehmen gibt es Probleme bei der sprachlichen oder kulturellen Integration und in jedem zehnten (10 Prozent) sind Anfeindungen am Arbeitsplatz vorgekommen. „Deutschland muss ein attraktives Einwanderungsland werden. Das beginnt bei einem unbürokratischen und vollständig digitalen Verfahren zur Visa-Vergabe und einer schnellen und einfachen Abwicklung der inländischen Verwaltungsprozesse. Dazu gehören aber auch Unterstützung bei der Integration und beim Nachzug der Familie“, so Wintergerst. „Ausländerfeindlichkeit und Rassismus sind nicht nur menschenverachtend, sie schaden auch der deutschen Wirtschaft, und zwar massiv.“

Fachkräftemangel: Jedes zweite Unternehmen setzt Hoffnungen auf KI

Möglicherweise kann Künstliche Intelligenz künftig dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu lindern. Rund die Hälfte der Unternehmen (48 Prozent) glaubt, dass KI im eigenen Unternehmen dabei helfen kann. Jeweils 4 von 10 Unternehmen erwarten, dass nahezu alle Beschäftigten mit KI in Berührung kommen werden (43 Prozent) und dass sich nahezu alle Tätigkeiten im Unternehmen durch KI verändern werden (40 Prozent). 44 Prozent gehen davon aus, dass KI die Beschäftigten im Unternehmen überfordern wird, 38 Prozent bieten entsprechende Weiterbildungen an.

Dabei erwarten die Unternehmen, dass KI die Beschäftigten bei Standardaufgaben entlasten wird (57 Prozent), bei der individuellen Weiterbildung helfen (51 Prozent) und IT-Fachkräfte unterstützen kann, etwa beim Programmieren (42 Prozent). 40 Prozent meinen, dass KI das Schreiben von Arbeitszeugnissen übernehmen wird. Ein Drittel sieht Potenzial bei der Bewertung von Arbeitsleistungen (32 Prozent) oder der Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern (31 Prozent). Rund ein Viertel hält den KI-Einsatz bei der Bewertung der Arbeitsbelastung (26 Prozent) und dem Onboarding (23 Prozent) neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für möglich. Nur 15 Prozent gehen davon aus, dass KI bei keiner dieser Aufgaben unterstützen kann.

Bitkom lädt zur Work & Culture im Rahmen der TRANSFORM ein

Wie KI die Arbeitswelt verändert, ist auch Thema der Work & Culture am 7. März 2024. Die Konferenz zur digitalen Arbeitswelt des Bitkom findet im Rahmen der zweitägigen TRANSFORM in der Station Berlin statt. Darüber hinaus geht es um Fachkräftesicherung, New Work & New Leadership, Recruiting 4.0, Nachhaltigkeit & Corporate Digital Responsibility sowie Gleichstellung und Diversität. Dazu kommen digitale Vordenkerinnen und Vordenker, HR-Führungskräfte, Startups, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft zusammen. Alle Informationen unter www.work-culture.de.

Kontakt

Marie Kreß
Pressereferentin
Telefon: +49 30 27576-432
E-Mail: m.kress@bitkom.org

Adél Holdampf-Wendel
Bereichsleiterin Future of Work und Arbeitsrecht
Download Pressefoto
Nachricht senden

Hinweis zur Methodik

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverband Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden 853 Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland telefonisch befragt. Die Befragung fand im Zeitraum von KW 33 bis KW 41 2023 statt. Die Umfrage ist repräsentativ für die Gesamtwirtschaft.

Direktlink: ***https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Rekord-Fachkraeftemangel-Deutschland-IT-Jobs-unbesetzt***