

## Steht die IT-Industrie vor einem neuen Boom? Und wer hilft bei dessen Bewältigung?



Die IT-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland steckt derzeit in einem beinahe täglich größer werdenden Dilemma: Neue geschäftliche Entwicklungschancen lassen sich von Unternehmen oftmals nicht optimal verwerten, weil hierfür Ressourcen fehlen.

Das Dilemma lässt sich in der Praxis durch zwei Pole charakterisieren: Auf der einen Seite steht die erfreulich positive wirtschaftliche Entwicklung in der BRD, vielerorts nur noch euphorisch als „Aufschwung“ tituliert. Für die IT-Industrie folgt aus dieser Entwicklung unmittelbar ein fast schon vertrautes Phänomen – ein eklatanter Mangel an Fachkräften. So berichtet beispielsweise die Süddeutsche Zeitung in der Wochenausgabe vom 17./18. März 2007 punktgenau zur CeBIT davon, dass derzeit 20.000 Informatiker von Unternehmen „verzweifelt gesucht“ werden. Dieser steigenden Nachfrage stehen sinkende Anfängerquoten in den einschlägigen Studiengängen an den Hochschulen gegenüber. In der Zeit von 2000 bis 2006 ist die Zahl der Anfänger im Bereich Informatik um mehr als 25% zurückgegangen. Für die Semester dieses Jahres zeichnet sich schon jetzt eine Fortsetzung des Trends „weg von der Informatik“ ab. Entsprechende Studiengänge sind für viele Studierende, anders als noch vor zehn Jahren, offenkundig einfach nicht mehr attraktiv.

Diese Entwicklung, die zum Fehlen ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte führt, offenbart unmittelbar ein Versäumnis der letzten Jahre – das Fehlen einer nachhaltigen Ausbildungs- und Qualifizierungsstrategie in der IT-Branche. In der Vergangenheit war hier statt einer durchdachten Langzeitstrategie bei einer Reihe von IT-Unternehmen eine Art „Ex und hopp“ Mentalität festzustellen. So wurden in der Phase des ersten Internetbooms von großen IT-Firmen teilweise Studierende vor Abschluss ihrer Diplome mit gut dotierten Verträgen von den Hochschulen abgeworben. Nach dem Platzen der „Internet-Blase“ fanden diese sich dann bei den Agenturen für Arbeit in den Vermittlungsabteilungen für „unqualifizierte Arbeitnehmer“ wieder. Auch die Zahl der Praktikumsplätze ist in der IT-Industrie in den letzten Jahren drastisch reduziert worden. Hochschulen hatten teilweise große Probleme, alle Studierenden unter zu bringen. Die Folge dieser Entwicklung ist, dass die Nachfrage nach qualifizierten Absolventen sich kurzfristig nicht befriedigen lässt. Mit Blick auf eine Studiendauer von mindestens sechs Semestern ist selbst bei einer Erhöhung des Zulaufs in den Bereich Informatik frühestens in drei Jahren mit einer Verbesserung der Bewerberlage zu rechnen.

Nicht viel besser sieht es bezüglich der Personalentwicklung der bestehenden Belegschaft und insbesondere der älteren Beschäftigten aus. In der IT-Industrie hat hier in den letzten Jahren aufgrund des „Jugendwahns“ ein massiver Know-how-Abfluss stattgefunden. Das „informelle Höchstalter“ für diese Branche ist stetig gesunken und hatte sich zu Hochzeiten des Internetbooms bei 40plus eingependelt. Beschäftigte aus der Altersgruppe „50plus“ galten als „unvermittelbar“. Dieser Trend scheint sich indes derzeit gerade etwas umzukehren. Nach aktuellen Feststellungen der Bundesagentur für Arbeit hat die Zahl der neuen Beschäftigungsverhältnisse von über 50-Jährigen im Jahr 2006 um ca. 200.000 Personen zugenommen (so ein Bericht der Frankfurter Rundschau vom 17. März 2007). Allerdings gibt es noch keine Informationen dazu, ob auch die IT-Branche sich darauf besonnen hat, das Wissen älterer Beschäftigter wieder vermehrt zu nutzen.

Fasst man die vorstehenden Fakten zusammen, wird das Eine deutlich: Die IT-Industrie steht offenkundig vor dem Problem eines zunehmenden Arbeitskräftemangels. Hieraus könnte sich kurzfristig ein massiver Wettbewerbsnachteil ableiten.

Allerdings muss man sich gerade als Hochschullehrer, der im Bereich der Informatikausbildung tätig ist, fragen, ob es denn nun wirklich sinnvoll ist, Studienanfänger in den Bereich der Informatik zu locken und für eine Beschäftigung in der IT-Industrie vorzubereiten. Denn da ist ja noch der anfangs angesprochene andere Pol des Dilemmas der IT-Industrie: Dieser lässt sich mit einem Begriff charakterisieren: Dem ungebrochenen Trend zum Offshoring von Arbeits- und Dienstleistungen gerade in der IT-Industrie. Die Auslagerung von Aufgaben in Billiglohnländer ist ungebrochen. Zu reizvoll sind die geringen Lohn- und Gesamtkosten und die hieraus resultierenden Einsparungen, die sich erzielen

lassen, wenn Arbeit beispielsweise nach Indien oder nach Osteuropa verlagert wird. Und schon klopfen Länder wie China oder auch Ägypten an, die ebenfalls hochqualifizierte Arbeitskräfte zu günstigen finanziellen Konditionen anbieten können.

Der Trend zum Offshoring wird in der BRD dadurch verstärkt, dass Unternehmen schon bei der Ausschreibung von Projekten von Anbietern verlangen, dass aus Kostengründen ein bestimmter Anteil der IT-Leistungen im Rahmen von Offshoring-Projekten aus dem Ausland erbracht wird. Die Folge ist eine Zunahme des Abflusses von Arbeit und von Know-how aus der BRD. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung könnte der derzeitige Arbeitskräftemangel sich als Strohfeuer entpuppen, das punktgenau dann abgebrannt sein könnte, wenn die Studierenden auf den Markt drängen, die sich von der neuen IT-Euphorie haben anstecken lassen. Und genau diese Möglichkeit könnte der Grund dafür sein, dass ein Studium im Bereich der Informatik inzwischen an Attraktivität verloren hat.

Der offenkundig derzeit begrenzten Attraktivität einer Ausbildung im Informatik-Bereich lässt sich auch nicht das Argument entgegenhalten, dass ein Arbeitsplatz in einem Unternehmen der IT-Industrie in der BRD trotz des Trends zum Offshoring immer noch relativ sicher ist. Die Pleite des High-Tech-Unternehmens BenQ/SIEMENS hat hier gerade das Gegenteil verdeutlicht. Und schon ein Blick in die jüngste Vergangenheit macht deutlich, dass auch ein Job bei Spitzenunternehmen aus der IT-Branche keine dauerhafte Beschäftigungsgarantie beinhaltet. Die Liste der untergegangenen IT-Unternehmen ließe sich von Digital Equipment über Compaq zu BenQ mit vielen weiteren Namen ausschmücken.

Fasst man das vorstehend Gesagte zusammen, wird das Eine deutlich: Das „Nachwuchs-Problem“ der IT-Industrie könnte chronisch werden. Will man dies vermeiden, sind insbesondere auch die IT-Unternehmen selbst in der Pflicht. Dies hat beispielsweise die Firma Cisco Systems, die vom Wirtschafts-magazin *Capital* jüngst zum besten Arbeitgeber in der BRD gewählt wurde (siehe unter: [www.capital.de/unternehmen/management/100005935.html?p=3](http://www.capital.de/unternehmen/management/100005935.html?p=3)). Bei diesem Unternehmen gibt es ein spezielles Traineeprogramm zur Förderung des technischen und betriebswirtschaftlichen Wissens. Allerdings wird auch bei Cisco betont, dass die Vermittlung dieser Kenntnisse eigentlich Aufgabe des staatlichen Ausbildungssystems sei. Leider sind entsprechende Zusatzkurse im Zuge der Angleichung des deutschen Hochschulwesens an internationale Standards und die hiermit verbundene Einführung von zeitlich komprimierten Bachelor- und Master-Studiengängen in vielen Bereichen zusammen mit bewährten Diplomstudiengängen abgeschafft worden. Und gerade für die Einführung „internationaler“ Abschlüsse haben sich in den letzten Jahren immer wieder auch Vertreter der Industrie ausgesprochen und so indirekt mit zu den Problemen auf dem Arbeitsmarkt beigetragen, die sie jetzt monieren.

Will man den sich abzeichnenden Mangel qualifizierter Arbeitskräfte im Bereich der IT-Industrie wirksam beheben, ist mehr notwendig als nur das Beklagen der aktuellen Situation. Unternehmen müssten gezielt in langfristige Fördermaßnahmen investieren und Schulabsolventen insbesondere auch durch die Vergabe von Stipendien (etwa zur Finanzierung der überall aufkommenden Studiengebühren) für den Beginn bestimmter Studiengänge unterstützen. Dies wäre ein Motivationsschub, der mittel- bis langfristig wieder mehr Absolventinnen und Absolventen hervorbringen könnte. Kurzfristig könnte darüber hinaus die Reaktivierung der oftmals ausgemusterten 50plus-Beschäftigten helfen – wenn diese denn überhaupt noch zu motivieren sind, in Beschäftigungsfelder zurück zu kehren, in denen man sie gestern nicht mehr haben wollte. Auch IT-Spezialistinnen und –Spezialisten haben ja bekanntlich ihren Stolz. Und viele haben zudem aus der Not eine Tugend machen müssen und widmen sich inzwischen anderen beruflichen Herausforderungen.

Prof. Dr. Peter Wedde

Professor für Arbeitsrecht und  
Recht der Informationsgesellschaft  
im Fachbereich Informatik und  
Ingenieurwissenschaften der  
Fachhochschule Frankfurt a.M.

[Informationen zur Aufsichtsratswahl bei der SAP AG](#)