

Immer noch 20.000 offene IT-Stellen in Deutschland

Der Laie staunt und der Fachmann wundert sich: Da wird beim Stuttgarter IT-Gipfel der Bundesregierung die Schaffung von einer Million neuer IT-Jobs in Europa anvisiert. Davon sollen bis Ende 2014 rund 400.000 neue IT-Arbeitsplätze in Deutschland entstehen. Wie? Allein in Deutschland sollen 40 Milliarden Euro in den Ausbau von Breitbandnetzen investiert werden. Die Politiker sprechen vom „Turbo-Internet“ und vom „Jobturbo“.

Gleichzeitig wird aber über 20.000 offene Stellen geklagt, die man derzeit mangels qualifizierten Kräften nicht besetzen könne. Ein Widerspruch? Die Frage muss erlaubt sein: Was und wem nützt die Schaffung neuer Jobs, wenn man die vorhandenen offenen Stellen nicht besetzen kann? Jobs werden immer noch primär von Unternehmen geschaffen, und sie werden im Zusammenhang mit Business-Plänen geschaffen.

Kommt die Lösung der Personallücke über die geforderten besseren Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre? Es muss daran erinnert werden, dass eine viel zu hohe Zahl von Informatikstudenten das Studium abbricht. Eine intellektuelle und volkswirtschaftliche Verschwendung ersten Ranges. Muss das Studium neu und anders konzipiert werden? Da gibt es unterschiedliche Meinungen: Zu weit weg von der Realität der Anwendungen, sagen die einen. Viel zu nahe dran, kontern die anderen. Das alles klingt in der Nachwuchsszene weder überzeugend noch gar ermunternd.

Den Firmen, die gegenwärtig dringend IT-Personal suchen, müssen sich einstweilen selbst helfen. Vielleicht sollten sich manche auch besser helfen lassen. Die IT-Branche hat in punkto strategische Personalsuche und Arbeitgeberprofilierung gegenüber traditionellen Branchen Aufholbedarf. Sie ignoriert zudem in starkem Maße, dass sich in der neuen Welt angewandter Informations- und Kommunikationstechnologien entscheidendes verändert: Es ändert sich die Art und Weise, wie Firmen arbeiten, entwickeln, kommunizieren. Und es verändern sich die Einstellungen der Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte gegenüber „Arbeit, Arbeits- und Lebensweise“, „Jobsuche“, „Arbeitgeberbewertung“.

Gründe genug, um das Vorgehen, Profilieren und Rekrutieren auf eine neue Basis zu stellen?