

IT-Fachkräftemangel: Schon Erstsemester rücken ins Blickfeld

Von: Thorsten Karbach

Letzte Aktualisierung: 18. Oktober 2013, 19:01 Uhr



Betrachten die Situation als Herausforderung: (von links) Falk Schneider (Managing Director der Jülicher DASGIP GmbH), Michael Wallrath (Geschäftsführer der Aachener Ascom Deutschland GmbH) und Franz-Josef Leuchter (Geschäftsführer der Würselener Topsy Systemhaus GmbH) wissen, wie schwierig es ist, neue Fachkräfte zu gewinnen. Foto: Andreas Steindl

AACHEN. Den Mitarbeiter von morgen müssen Aachens IT-Unternehmen idealerweise im ersten Semester gewinnen. Nur mittels kontinuierlichen und vor allem frühzeitigen Marketings können sich Unternehmen wie die DASGIP GmbH aus Jülich, die Topsy Systemhaus GmbH aus Würselen und die Ascom Deutschland GmbH aus Aachen bei Informatikstudenten den Namen machen, den sie brauchen, um sie als Mitarbeiter der Zukunft zu gewinnen.

Das wissen Falk Schneider (Managing Director der DASGIP, 80 Mitarbeiter, Teil der Eppendorf-Gruppe mit 3000 Mitarbeitern), Michael Wallrath (Geschäftsführer der Ascom, 115 Mitarbeiter, davon 80 in Aachen) und Franz-Josef Leuchter (Geschäftsführer Topsy, 100 Mitarbeiter in Würselen).

Deswegen sind sie mit ihren Unternehmen frühzeitig im Alltag der Studierenden in der Region präsent. Die Ascom, die kundenspezifische IT-Lösungen für Telekommunikationsunternehmen wie Vodafone und Telekom, aber auch VW oder Energieversorger auf Basis von Standardplattformen (etwa IBM) anbietet, die DASGIP, die für die pharmazeutische Industrie etwa Steuerungen für Bioreaktoren entwickelt, und Topsytem, die Prozesse in der Logistik wie auch in der Luftfahrt – etwa an den großen Flughäfen rund um den Golf und in Russland – optimiert, wollen sich einen möglichst guten Namen machen.

Und das schon bei den Studienanfängern. So sind sie bei der Nacht der Unternehmen (die nächste ist am 6. November) oder dem Tag der Informatik präsent. Sie nehmen an der Studentenmesse Bonding teil und pflegen Kontakte zu den Aachener Informatik-Professoren – vermitteln auch mal eine Bachelor- oder Masterarbeit. Denn die Konkurrenz um gut ausgebildete Informatiker ist riesig. Es kann mit Fug und Recht gesagt werden: Größer denn je!

Fachkräftemangel ist und bleibt also ein Thema. In der IT-Branche setzen sich die betroffenen Unternehmen seit ein paar Jahren mit der Frage auseinander, wie sie neue Softwareentwickler und andere Experten gewinnen. Konnten sie sich vor zehn Jahren noch die besten von vielen Bewerbern aussuchen, hat sich die Situation nun umgekehrt.

Die Bewerber können sich unter vielen das beste Unternehmen aussuchen. Weil irgendwie alle suchen. Wallraths Ascom tut dies kontinuierlich. Leuchters Topsytem hat im letzten Quartal fünf Neueinstellungen melden können. Die Mitarbeiterzahl bei Schneiders DASGIP ist im letzten Jahr um 15 Prozent gewachsen.

Wie viele Stellen in der Region aktuell tatsächlich offen sind, kann keiner so genau sagen. Der Verein Regina, ein Zusammenschluss von mehr als 100 Unternehmen aus der IT-Branche, geht aber davon aus, das drei von vier Firmen suchen. Und insgesamt gibt es rund 1400 IT-Unternehmen (sechs Milliarden Euro Umsatz in 2012) in der Region – mit rund 32.100 Beschäftigten.

Neue Mitarbeiter mit Berufserfahrung zu finden ist ohnehin nahezu unmöglich. „Aus München, Berlin oder Hamburg bekommen wir keinen nach Aachen“, sagt Wallrath. Deswegen sind es eben in erster Linie Berufsanfänger, die gewonnen werden müssen. Aber auch da gilt: „Wir wollen nicht das Mittelmaß, die zweite Liga und die Abgelehnten. Wir wollen die Besten. Im Idealfall haben unsere neuen Mitarbeiter schon mal ein Board entwickelt, beherrschen den Umgang mit Mikroprozessoren“, erklärt Falk Schneider.

518 Informatik-Erstsemester

Klar, auf den ersten Blick gibt es ausreichend Nachwuchs in der Region – dafür sorgt die Informatik an der RWTH Aachen. Allein 518 neue Studierende werden dort gerade gezählt. Das sind so viele wie nie zuvor. Zum Vergleich: 2006 waren es nur 185, 2009 dann 285 und im letzten Jahr 485. Die Zahl der Informatikstudenten insgesamt liegt damit bei 2493. 2006 waren es 2240, 2009 2133, 2012 2373. Und auch die Zahl der Absolventen ist höher denn je: 2012 waren es 368, 2009 etwa nur 272. Das Problem: Obwohl es in der Region angesichts von rund 1000 IT-Unternehmen beste Aussichten gibt, zieht es zumindest jeden Zweiten in die Ferne.

Vor allem in Süddeutschland sitzt hochkarätige Konkurrenz für die mittelständischen Unternehmen der Region. Siemens und Daimler, Bosch und BMW locken mit lukrativen Verträgen und enormen Aufstiegschancen. „Die großen Namen ziehen erstmal, und natürlich sehen die Berufsanfänger dort große Entwicklungsmöglichkeiten.

Wenn es einen nach Süddeutschland zieht, dann können wir ihn nicht halten“, erklärt Falk Schneider. Er sagt aber auch: „Jobeinstiege haben dafür oft nicht den Raum, sich entfalten zu können. In einer kleineren Firma kann ich ein Produkt über zwei Jahre bis zur Serienreife begleiten, sammle Erfahrungen, erlebe Frust und am Ende ganz viel Zufriedenheit. Das ist ein riesiges Plus.“ Die Studenten müssen es nur wissen. Sie müssen frühzeitig erfahren, was die Unternehmen in der Region zu bieten haben.

Ohnehin ist es zu spät, wenn die Absolventen ihren Bachelor (2012 waren es 147), Master (97) oder ihr Diplom (108) in Händen halten. Dann wissen sie längst, wie und vor allem wo es weitergeht. Unter diesen Voraussetzungen Stellenanzeigen – wo auch immer – zu schalten, hat kaum Aussicht auf Erfolg. „Sie haben sich bereits entschieden, ob sie etwa zu einem großen oder doch lieber in ein mittelständisches Unternehmen wollen“, berichtet Michael Wallrath. „Wir müssen qualifizierte Leute ganz früh ansprechen. Dafür müssen wir auch neue Wege beschreiten. Promovierte Leute haben ohnehin schon den Karrierestab im Tornister“, weiß Leuchter.

Deswegen sei allen klar: „Wir müssen früher den direkten Kontakt zu den jungen Leuten aufbauen. Dann haben wir eine große Chance, sie zu gewinnen“, sagt Schneider. Und schließlich ist Informatiker nicht gleich Informatiker. „Aus einem Webseitendesigner machen sie so schnell keinen Steuerungsprogrammierer.“

Wenn er in Jülich die Werkzeuge zeigt, mit denen die dann noch Studierenden arbeiten würden, dann seien sie schnell begeistert. „Wenn wir einen Bewerber bei uns am Tisch sitzen haben, dann können wir auch 80 Prozent überzeugen, bei uns zu arbeiten“, erzählt Wallrath. Wenn Leuchter das Topsystem-Prinzip „Die Hände sind frei“ und die dazuzählende Spracherkennung demonstriert, dann steigen die Chancen, einen neuen Mitarbeiter vor sich sitzen zu haben, erheblich. „Aber es ist alles schon ganz schön schwierig“, sagt Wallrath.

Der Verein Regina hilft den Unternehmen. Es gibt Studenten- und auch schon Schülerwettbewerbe und unter anderem ein Konzept „Karriere per Klick“, bei dem Bewerbungen unter allen Unternehmen gestreut werden. Ohnehin nehmen die Firmen die schwieriger gewordene Aufgabe an, neue Fachkräfte für sich zu gewinnen. „Es ist eine interessante Herausforderung, sich in dieser Region zu positionieren“, sagt Falk Schneider.

Leserkommentare

