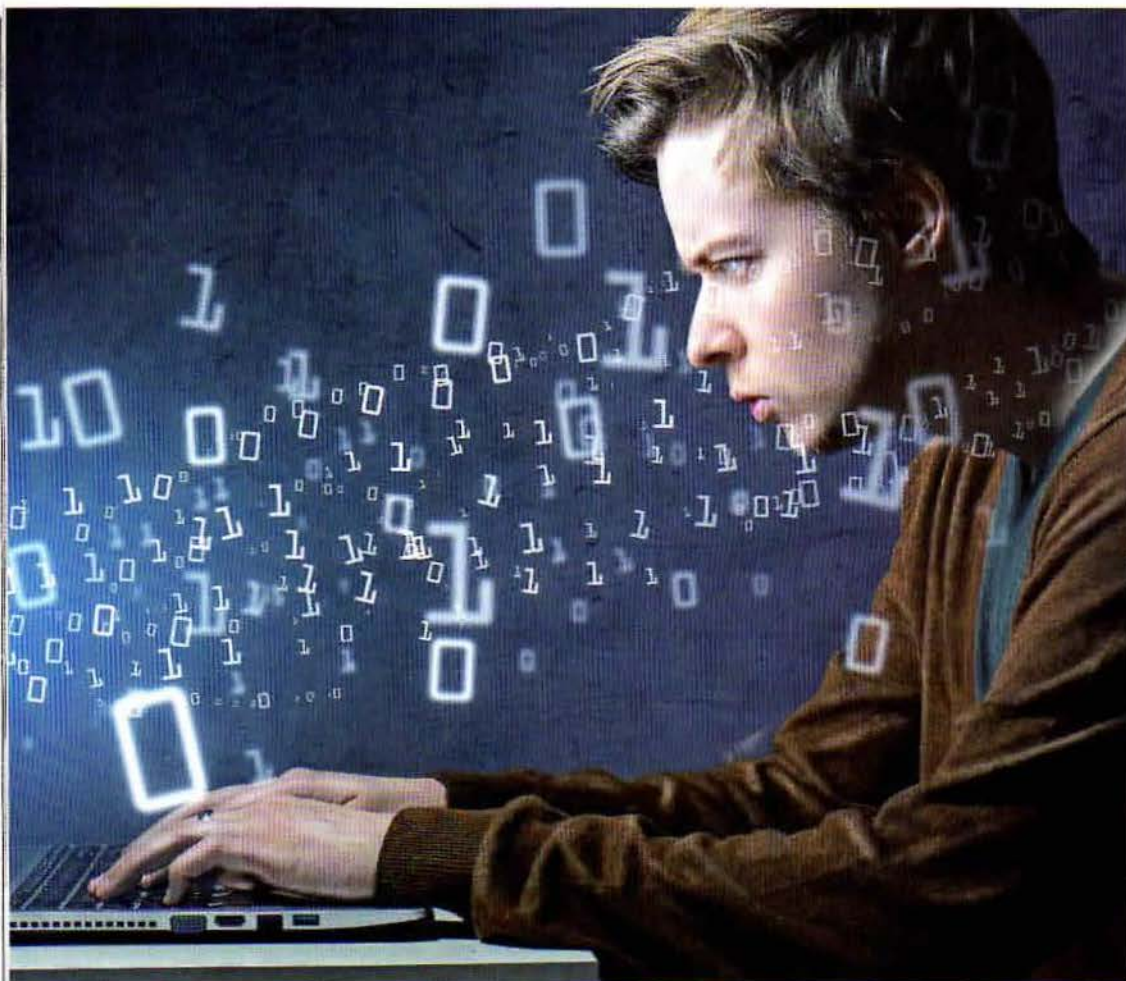




© Fotofix / Jussiedesign

PROGRAMMIERER SIND AM IT-JOBMARKT HEISS BEGEHRT

Eine fundierte IT-Ausbildung bringt hervorragende Aussichten für den Berufseinstieg. Trotzdem fehlt es in Österreich weiterhin an Fachkräften, die Tendenz ist steigend.

Michaela Holy

Dass Menschen mit IT-Ausbildung am Arbeitsmarkt sehr gute Berufsaussichten haben, ist gerade hinsichtlich der Gesichtspunkte Fachkräftemangel oder War for Talents keine Überraschung. Das Institut der Bildungsforschung wollte es

aber genau wissen und hat mit der Studie »IT-Qualifikationen 2025« insgesamt 867 österreichische Unternehmen im Hinblick auf ihre Anforderungen und Erwartungen zum IT-Bereich befragt und auch die Zahl an Jugendlichen und Erwachsenen erhoben, die ihre IT-Ausbildung

jährlich in der Lehre, an den Schulen, an Fachhochschulen oder an Universitäten abschließen: Dies sind rund 10.000 Menschen, der größte Anteil fällt dabei mit rund 40 Prozent auf die berufsbildenden höheren Schulen, gefolgt von den Fachhochschulen mit 20 Prozent.

IT-Fachkräfte kommen in Unternehmen laut Ergebnissen der Studie insbesondere in Analyse und Organisation, Softwaretechnik und Programmierung, Systemadministration und Netzwerktechnik, im Management von Datenbanken, sowie in Support und Schulung zum Einsatz. »Die Zukunft gehört dabei den Spezialisten, die technische und wirtschaftliche Prozesse verknüpfen können, teamfähig sind und kundenorientiert arbeiten«, erklärt Martin Zandonella, Berufsgruppensprecher der Fachgruppe UBIT der Wirtschaftskammer für die österreichischen IT-Dienstleister.

Gemeinsam mit der Analyse des Stellenmarktes und der Arbeitsmarktdaten wurden die gewonnenen Erkenntnisse den Angeboten der Bildungsinstitutionen gegenübergestellt. Die besten beruflichen Aussichten haben demnach junge IT-Experten, die eine Höherqualifizierung an facheinschlägigen HTL und HAK erworben haben und Absolventen von entsprechenden Diplomstudien beziehungsweise Master-Programmen an Universitäten und Fachhochschulen sind.

Der Autor der Studie, Helmut Dornmayr vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), hat dazu auch bei einer Podiumsdiskussion der APA-E-Business-Community Stellung genommen: »Der richtig große IT-Fachkräftemangel steht uns erst bevor.« Vor allem der demographische Wandel wird dazu beitragen, denn 2020 wird es eine Pensionierungswelle geben. 10.000 IT-Absolventen pro Jahr

könnten den Bedarf zwar bis 2025 auf jeden Fall decken, »allerdings nur unter der völlig irrealen Annahme, dass alle Absolventen einer IT-Ausbildung auch als IT-Fachkraft arbeiten würden und wollten«, sagte Dornmayr bei der Podiumsdiskussion. Dabei wird schon seit einiger Zeit der Fokus auf Attraktivierungsmaßnahmen in Form von Workshops oder großen Informations-Initiativen wie dem Girls Day gesetzt.

RÜCKBLICK

Der aktuellste IT-Indikator, den nun nicht mehr Robert Fitzthum, sondern Markus Baldauf mit seinem Beratungs-Unternehmen Markus Baldauf Management Consulting (MBMC) herausgibt, wagt auch einen Blick zurück. Demnach erfasste 2008 die globale Finanz- und Wirtschaftskrise auch den heimischen IT-Personalmarkt. Das Frühjahr 2009 markierte dabei den Tiefpunkt, das Jobangebot für IT-Fachkräfte hatte sich halbiert. Seither ging es – mit Ausnahme des markanten Rückschlages im Frühjahr 2011 – in der Tendenz steil bergauf. Anfang 2012 wies der IT-Job-Markt erstmals mehr offene Stellen aus als vor der Krise. Ein Niveau, das bis heute im Wesentlichen gehalten wurde.

Ebenso hat sich MBMC im IT-Indikator angesehen, wie sich der Anteil der Job-Kategorien am Gesamtmarkt von 2007 bis 2012 verändert hat: Dabei richtet sich mittlerweile jedes dritte Jobangebot an Programmierer, fünf Jahre früher war es erst gut jedes vierte. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil des Vertriebs am gesamten Jobangebot auf ein Drittel reduziert. Der (Wieder)-Aufsteiger des Jahres 2012 hieß SAP: Mit einem Plus von 1,9 Prozent Marktanteil entfiel auf diese Kategorie das relativ stärkste Marktwachstum 2012. »Ebenfalls im langfristigen

Trend deutlich erkennbar ist, dass die Themen Support und Systembetreuung sehr stark zugenommen haben und hier Spezialisten gesucht werden«, sagt Baldauf im Gespräch mit der COMPUTERWELT, und weiter: »Grundsätzlich kann man sagen, dass im IT-Bereich Fachkräfte und Spezialisten trotz Krisen immer gefragt sind und man ein deutliches Überangebot an offenen Stellen sehen kann.« Themen, die in der IT gerade in aller Munde sind, sieht er dabei eher zweitrangig: »Die neuen Schlagworte wie Big Data oder Cloud haben bei den Jobausreibungen eigentlich fast gar keinen Einfluss, da diese eher im Marketing verwendet werden. Im Zuge unserer heutigen Mobilität der Daten bzw. dem Überangebot, das es bereits an Daten gibt und täglich auf uns einströmt, werden genau die Spezialisten wieder gesucht, die diese Themen fachlich abdecken und Lösungen dafür entwickeln können.«

Aktuell weist der IT-Indikator im 1. Quartal 2013 gegenüber dem letzten in 2012 noch einmal einen Zuwachs von 6,3 Prozent im Stellenangebot aus. Hier haben es laut IT-Indikator aber IT-Manager eher schwer, wie Markus Baldauf feststellt: »Auf Grund der Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen werden IT-Management-Positionen nur zaghaft forciert. Oft wird mit internen Leuten besetzt.« Auf dem erreichten Rekord-Niveau noch weiter zulegen konnten allerdings Programmierer, Datenbank-Spezialisten und Systembetreuer. Auch der seit Jahren andauernde Sinkflug im Jobangebot für Vertriebler zeigt sich laut Zahlen des IT-Indikators – zumindest für das letzte Quartal – gestoppt. Der Rückenwind kommt vor allem aus dem Bereich Pre-Sales, beobachtet Markus Baldauf: »Hier werden aktuell von den Unternehmen

scheinbar mehr Techniker benötigt, die den Verkauf mit ihrem fachlichen Wissen unterstützen.«

Leopold Kuschny, Geschäftsführer der IT-Personalberatung Strateg-it, hat auf Anfrage der COMPUTERWELT einen Einblick in seine tägliche Arbeit gegeben und kann teilweise anderes berichten: »Die Dauerbrenner sind und bleiben SAP-Berater und Software-Developer. Bei den Software-Developern ist eine vermehrte Suche nach der Programmiersprache Java erkennbar. Es scheint, dass C# rückläufig ist. Steigend ist auch die Nachfrage nach Mitarbeiter mit Scrum-Projekterfahrung. Neu und meiner Meinung



»Keine Goldtöpfe für Wunderwuzzis mehr.«
Bruno Gangel, C2X.

ANECON

Leidenschaft
Software ist unsere Leidenschaft



ANECON bietet höchste Qualität für Ihre IT-Vorhaben!

Unsere Expertise und am Markt einzigartige Kombination aus **Software-Entwicklung** und **Software-Test** sowie **Projektmanagement** gibt unseren Kunden Sicherheit.

Sicherheit, unternehmenskritische IT-Vorhaben in höchster Qualität, im vorgegebenen Zeitplan und ressourceneffizient umzusetzen.

ANECON - Ihr Partner seit 15 Jahren!

ANECON Software Design und Beratung GmbH
office@anecon.com | www.anecon.com





»Kandidaten müsste man klonen.« Leopold Kuschny, Strategi-it.

© Strategi-it

stark steigend sind die Suchen im Cloud-Bereich – Consultant, Analytiker und Datacenter – sowie Netzwerkspezialisten für den Aufbau neuer Cloud-Umgebungen werden gesucht.«

MITARBEITERSUCHE AUCH IM AUSLAND

Eine Monster-Umfrage machte kürzlich deutlich, dass IT-Unternehmen bisher kaum die Suche nach Talenten im Ausland wagen. Die Befragung zeigt, dass die Anwerbung von Personal aus dem Ausland aktuell keine Option ist – 85 Prozent der IT-Unternehmen gaben dies an. Lediglich 15 Prozent haben bereits im Ausland rekrutiert oder planen, dies in den nächsten sechs Monaten zu tun. Sieben Prozent können sich diesen Schritt zumindest langfristig vorstellen. Hingegen hat eine Mehrheit von 78 Prozent bisher weder neue Mitarbeiter aus dem Ausland eingestellt, noch geplant, dies künftig zu tun. Auch Dorette Dölsner, Geschäftsführerin von Stepstone in Österreich, schlägt in dieselbe Kerbe: »Es ist für gewisse Jobs schwierig, sie in bestimmten Ländern und Regionen zu besetzen. Die Unternehmen müssen hinterfragen, wo sie suchen und sich nicht regional oder auf einen Markt, der ohnehin ausgetrocknet ist, beschränken.« Kuschny ergänzt: »Der Bewerbermarkt wird internationaler. Es melden sich neben IT-Spezialisten aus Europa vermehrt Kandidaten aus anderen Kontinenten. So bewerben sich bei einer aktuellen Ausschreibung beispielsweise Personen aus Peru, Kuwait, Indien und dem Iran.«

Der Personalberater hat auch eine weitere Erklärung für den Mangel an Experten und Fachkräften: »Generell haben wir den Eindruck, dass die Anzahl der Suchenden bei weitem höher ist als die IT-Stellenangebote. Qualifiziertes Personal wie bei-

spielsweise Akademiker ab zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung können sich Unternehmen und Positionen aussuchen. Diese Kandidaten könnten mehrmals vermittelt werden – man müsste sie klonen«, so Kuschny. Allerdings Kandidaten ohne eine Informatik-orientierte Ausbildung an einer Universität, FH oder HTL – jene, die sich umschulen ließen – würden sich am Arbeitsmarkt schwer tun. »Auch ältere Personen – und dies fängt bei manchen Positionen schon mit 45 Jahren an – mit Umschulungskursen haben es schwer am Arbeitsmarkt.«

IT-GEHÄLTER

Bruno Gangel, der mit seinem Unternehmen C2X jährlich das »Gehaltshandbuch – Gehälter in Österreich« herausbringt, hat sich für die COMPUTERWELT die aktuellen IT-Gehälter genauer angesehen und kommentiert: »IT-Gehälter entwickeln sich grundsätzlich gut, leiden aber unter der Überhitzung der Jahre vor 2009. Die Boom-Einkommen von damals werden heute nicht mehr gezahlt. Außerdem haben sich Strukturverschiebungen innerhalb der IT ergeben: Manche Bereiche haben an Bedeutung verloren, wie etwa Zentralrechnerstrukturen, andere haben wiederum gewonnen – hier seien beispielsweise Security und Web zu nennen – und manche sind gleich geblieben, wie Datenbanken. Manche sind auch vorbei, bevor sie begonnen haben, Stichwort BYOD.«

Vor allem die Bandbreiten bei den IT-Gehältern seien größer als je zuvor, da die Notwendigkeit und der Bedarf der Firmen das Gehalt stark definieren würden, so Gangel. Es könne durchaus sein, dass ein Systemadministrator in einem Unternehmen nur knapp 2.000 Euro verdiene, in einem anderen aber gute 4.000 Euro. »Top-Verdiener sind

Systemspezialisten mit tiefreichenden Kenntnissen zu Infrastruktur und Sicherheit, immer wieder SAP-Profis, alle, die das Thema Hochverfügbarkeit in möglichst vielen Dimensionen beherrschen, und immer wieder auch IT-Consultants, hier besonders in Hinblick auf effiziente und ausfallsichere IT-Landschaften«, erklärt der Gehaltsexperte.

Grundsätzlich seien aber alle Gehälter gestiegen, »aber Goldtöpfe für (vermeintliche) Wunderwuzzis sind keine mehr da«, sagt Gangel, und weiter: »Diesbezüglich verloren haben eindimensionale IT-Consultants und »alte« DB-Spezialisten. Andere Berufsbilder haben inzwischen nicht mehr die Bedeutung wie früher – oder es kann es ohnehin schon fast jeder, wie zum Beispiel Web-Designer und -Programmierer, oder auch User Support auf Microsoft-Ebene. Gangel stellt außerdem fest, dass die globale Vernetzung und Verfügbarkeit über Zeit und Devices neue Herausforderungen stellen wird, die hochbezahlte Jobs hervorbringt, für die wir heute noch gar kein klares Berufsbild hätten. »Der Verkauf will beim Kunden schnell auf die CRM-Systeme, Produktionspläne und Logistikinformationen zugreifen. Das verändert alles – von der Datenspeicherung bis zur Sicherheit, und das ist nur ein Beispiel«, sagt Gangel.

Die guten Gehaltsaussichten bewegen eine Fachkraft heute nicht mehr unbedingt dazu, sich für ein Unternehmen zu entscheiden. »Die wachsende Kluft zwischen Angebot und Nachfrage erfordert von Arbeitgebern immer stärker, in die Bindung von Talenten und in die Kommunikation der Arbeitgebermarke zu investieren. Ein Must-have, das zu wenig umgesetzt wird, ist, Stellensuchende mit Angeboten anzusprechen, die von diesen auch erwartet wer-

den. Ein gutes Beispiel ist die Kommunikation von Arbeitgeberleistungen abseits des Gehalts«, so Dorette Dülsner, Geschäftsführerin Stepstone Österreich, über die Ergebnisse der Studie »Recruiting Trends 2013«. Demnach rangiert bei den Erwartungen der Arbeitnehmer an einen Job an erster Stelle das Thema »Interessantes Aufgabenfeld«, gefolgt von Arbeitsklima, das Verhältnis zu Vorgesetzten, eine gute Work/Life-Balance und die einfache Erreichbarkeit des Arbeitsstandortes. Das Thema Gehalt nimmt erst die siebte Position ein. Bei der bereits angesprochenen Podiumsdiskussion der APA E-Business-Community bestätigt Birgit Schmöller von A1 Telekom Austria: »Die Bewerber von heute sagen viel ehrlicher, was sie wollen. Was könnt ihr mir

bieten?« ist inzwischen eine verbreitet gestellte Frage. »Flexible und mobile Angebote seitens der Arbeitgeber seien jedenfalls sehr gefragt.

In der IT-Branche gebe es Jobsicherheit, aber anders definiert als früher. »Jetzt heißt das, als Fachkraft arbeiten zu können, bis man nicht mehr möchte oder muss«, erklärt Christoph Mecklenbräuer von der TU Wien. Er sieht eine Fachkraft erst mit einem Masterabschluss, »nicht mit einem Bachelor«. »Für mich beginnt eine Fachkraft schon früher, etwa bei einem Absolvieren einer entsprechenden HTL plus Training on the Job«, erklärte Karin Krizek vom Software spezialisten Navax. Ein Problem für KMU sei, mit den Gehältern internationaler Unternehmen mitzuhalten. »Das können wir nicht und deshalb

müssen wir attraktiver sein.« Umso wichtiger sei es zu vermitteln, worin die Vorteile von KMU bestünden: »Flexibilität, kurze Entscheidungswege, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, tolles Betriebsklima und direkter Kontakt zu den Entscheidungsträgern.« ♦



»Experten sind trotz Krise immer gefragt.«
Markus Baldauf, MBMC.

© Florian Schulte

NAVAX ist Leidenschaft & nicht bloß Technologie.

Profitieren Sie von unserer Erfahrung aus 750 IT-Projekten von Europa bis Australien, für internationale Konzerne wie für KMUs, vom Finanzdienstleister bis zum Produktionsunternehmen.

- ▷ Produktivitäts-, IT-Beratung & Projektmanagement
- ▷ Programmierung & Implementierung von IT-Lösungen
- ▷ ERP - CRM - Business Intelligence
- ▷ Analysen & Reporting
- ▷ Planung, Controlling & Konsolidierung
- ▷ Intranet, Portale & Collaboration
- ▷ Mobility, Cloud & Online Services

Geben Sie sich nicht mit weniger zufrieden.

www.navax.com

Microsoft Partner

Enterprise Resource Planning
Customer Relationship Management
Business Intelligence
Application Development

2012 Austria's Leading Companies

Corporate Planning
Premium Partner

