

**Karriereleiter****Gibt es den Fachkräftemangel wirklich?**Kolumne von [Simone Janson >](#)

Der Fachkräftemangel ist eines der am heißesten diskutierten Themen der deutschen Wirtschaft. Während sich die einen um die Zukunftsfähigkeit des Wirtschafts- und Technikstandortes Deutschland sorgen, vertreten andere die Haltung, der angebliche Fachkräftemangel sei ein subjektives Problem einzelner Unternehmen. Was stimmt denn jetzt?



Ein IT-Fachmann arbeitet an einem Computer.

Bild: dpa

Schon 2010 prognostizierte der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, dass bis 2015 fast 50 Prozent der Unternehmen einen Fachkräftemangel erwarten würden. Gleiches verkündeten 2012 auch Studien von Forsa oder Kienbaum. Und nach Angaben des Vereins Deutscher Ingenieure fehlen in Deutschland sogar über 80.000 Ingenieure. Diese Zahl hat der VDI errechnet, indem er die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen mit sieben multipliziert hat. Grund: Nach einer Umfrage von 2009 wird nur jede siebte Stelle der Arbeitsagentur auch gemeldet.

Aber Prognosen liegen bekanntlich mal daneben und auch so manches Rechenkunststück wurde von der Realität längst eingeholt. Martin Gaedt, Gründer und Geschäftsführer der YOUNNECT GmbH Berlin, hat die Fakten zum Thema im vergangenen Jahr mit seinem Buch "Mythos Fachkräftemangel" genauer unter die Lupe genommen. Sein Fazit: Das Problem ist vor allem hausgemacht. Unternehmen bilden zu wenig weiter, verhalten sich arrogant gegenüber Bewerbern oder haben schlicht nie gelernt, sich und ihre Jobs als attraktive Marke zu präsentieren. Der sogenannte Fachkräftemangel ist für Gaedt vor allem ein Mismatch zwischen Arbeitgebern und qualifizierten Bewerbern, von einem flächendeckenden Fachkräftemangel könne keine Rede sein.

## Diese Tech-Jobs werden im Jahr 2020 gesucht

Alles anzeigen

### ► Business Analyst

Der Business Analyst baut Brücken zwischen den Fachbereichen eines Unternehmens und dessen IT. Dazu untersucht er Geschäftsprozesse und Anforderungen der Fachbereiche und kommuniziert sie der IT-Abteilung, um die Umsetzung so reibungslos wie möglich zu gestalten. Dabei muss der Business Analyst über sehr gute kommunikative Fähigkeiten verfügen, da er sowohl die Perspektive des Unternehmens als auch die der Kunden verstehen und einbeziehen muss.

### ► Cloud-Architekt

Cloud-Computing wird für IT-Unternehmen immer wichtiger. Daher steigt auch der Bedarf an Fachkräften die eine effektive Integration der Cloud fördern. Cloud-Architekten sind in der Lage sowohl die Unternehmensseite zu berücksichtigen, als auch die technischen Herausforderungen zu meistern.

### ► Data Architect

Das Berufsfeld der Datenarchitekten gehört der IT-Architektur an. Der Data Architect identifiziert und beschreibt in Geschäftsprozessen zugehörige Daten und ihre Beziehungen. Zu den alltäglichen Aufgaben gehören Datenanalysen, Datenmodellierung, Datenintegration oder die Optimierung von Datenbanken. Der Bedarf an Datenarchitekten nimmt stetig zu.

### ► Data Artist / Data Visualizer

Data Artists sind die Künstler in der Tech-Welt. Sie gestalten visuelle Hilfsmittel wie Graphen, Charts und Infografiken um komplexe Daten und Auswertungen für die anderen Unternehmensbereiche und Kunden verständlich zu machen. Erfolgreiche Data Artists vereinen Kenntnisse aus der Wissenschaft, Mathematik und Datenverarbeitung mit kreativen Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang mit Gestaltungsprogrammen.

### ► Data Scientist

Mit den wachsenden Mengen an Daten steigt auch der Bedarf diese zu strukturieren. Damit befasst sich das Berufsfeld der Data Scientists, in Deutschland bekannt als Datenanalytisen. Mit Hilfe von Algorithmen extrahieren sie die für das Unternehmen nützlichen und verwertbaren Informationen aus den Datenmassen. In den USA ist die Ausbildung zum Data Scientist bereits sehr beliebt, in Deutschland steht sie noch relativ am Anfang. Datenanalytisten fühlen sich in der Mathematik und Statistik wohl. Sie arbeiten mit Datenbanken, Netzwerktechniken und Programmierungen.

### ► Datenbankadministrator

Der Datenbankadministrator befassen sich mit den Datenbanksystemen eines Unternehmens.

Dabei gilt es zum einem die Informationssysteme zu installieren, konfigurieren, betreiben, überwachen und pflegen. Zum anderen betreibt der Datenbankadministrator das sogenannte Changemanagement.

#### ► Information Broker

Auch der Information Broker, zu Deutsch Informationsvermittler befasst sich mit den entstehenden Datenmassen im Netz. Sein Berufsfeld ist aus der Verfügbarkeit von Online-Datenbanken entstanden. Für den Information Broker gibt es zwei mögliche Einsatzgebiete: zum einen kann er gegen ein Honorar die Recherche von Informationen übernehmen um Datenbanken zu "füttern", zum anderen kann er als Inhouse-Experte in einem Unternehmen tätig sein und die betrieblichen Datenbestände aufstocken. Ein professioneller Information Broker benötigt fundiertes fachliches und methodisches Wissen.

#### ► IT-Architekt

Hinter dem IT-Architekten verbirgt sich ein Informatiker mit speziellem Wissen. Er erarbeitet Planungs- und Orientierungsrahmen, anhand derer sich IT-Projekte erfolgreich realisieren lassen. Besonders wichtig ist der ständige Abgleich zwischen der Ist- und der Soll-Architektur eines Unternehmens.

#### ► IT-Auditor

Der IT-Auditor analysiert und bewertet IT-gestützte Geschäftsprozesse hinsichtlich ihrer Effizienz und Qualität, möglicher Risiken sowie der Einhaltung interner und externer Vorgaben. Er nutzt in seiner Arbeit Reports, um sicherzustellen, dass die Prüfungsziele effizient erreicht werden. Gleichzeitig beurteilt er die Risiken und Kontrollen des internen Kontrollsystems.

#### ► IT-Berater

Das Berufsfeld des IT-Beraters ist weit gestreut. Im Allgemeinen berätet er Unternehmen im Bereich der Informationstechnik. Dies ist in der IT-Branche, in unterschiedlichen Wirtschaftsunternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung, sowie bei Verbänden und Organisation möglich. Der IT-Berater benötigt Kenntnisse aus den Bereichen Informatik, Softwaretechnik und Betriebswirtschaft.

#### ► Netzwerkadministrator

Größere Betriebe verfügen über Computeranlagen, mit denen Daten innerhalb des Unternehmens ausgetauscht werden können. Für deren Funktionsfähigkeit ist der Netzwerkadministrator zuständig. Er konfiguriert, betreibt, überwacht und pflegt Datennetze für Computer sowie integrierte Telekommunikationsnetze für Telefonie, Videokonferenzen oder Funknetze.

#### ► Requirements Engineer

Der Requirements Engineer bewegt sich ähnlich wie der Business Analyst im Anforderungsmanagement. Sein Ziel ist es ein gemeinsames Verständnis zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber hinsichtlich des zu entwickelnden Systems zu erreichen.

#### ▶ SAP-Berater

Der SAP-Berater ermittelt die Anforderungen von Unternehmen an die betriebswirtschaftliche Software SAP und führt diese in Unternehmen ein. In einem weiteren Schritt bildet er die Angestellten in der Nutzung der Software aus. Dazu ist der Berater nicht bei SAP angestellt. Er arbeitet direkt beim Anwenderunternehmen, bei einem IT-Dienstleister, bei Unternehmen für Softwareentwicklung oder auf selbstständiger Basis.

#### ▶ Security-Spezialist

Der Sicherheitsspezialist versucht Datenlecks zu vermeiden und eine Strategie zur IT-Sicherheit zu entwickeln. Security-Spezialisten werden in jedem Unternehmen benötigt, welches eine komplexe IT-Infrastruktur hat.

#### ▶ Service Level Manager

Das Service-Level-Management, zu Deutsch Dienstgütemanagement befasst sich mit der Definition, Überwachung und Optimierung von Dienstleistungen in der IT-Branche. Der Service Level Manager ist verantwortlich die Leistungen der IT in Einklang mit den geschäftlichen Erwartungen zu bringen.

#### ▶ Software Engineering Specialist

Der Software Engineering Specialist beschäftigen sich mit dem Design, der Entwicklung, der Instandhaltung und Evaluation von Software-Systemen.

#### ▶ Systemanalytiker

Systemanalytiker, die im IT-Bereich arbeiten, modellieren Geschäftsprozesse und erstellen auf der Basis von Analysen die Anforderungen an IT-Systeme, die sie in Form von Anforderungsmodellen darstellen. Die Unterstützung eines Systemanalytikers ist vor allem dann von großer Bedeutung, wenn Prozessabläufe komplizierter werden. Die Hauptaufgaben eines Systemanalytikers bestehen darin, die Umsetzung und Installation von IT-Systemen fachlich zu begleiten sowie bereits bestehende anzupassen. Zudem müssen sie auch kommunikative Fähigkeiten bei Verhandlungen und Beratungen mit Kunden unter Beweis stellen.

#### ▶ Testmanager

Ein Testmanager prüft IT-Systeme, die sich noch in der Vorbereitungsphase befinden. Er ist für die Konzeption, Planung, Steuerung und Prüfung des Prozesses zuständig. Außerdem dirigiert er den Testprozess, indem er sowohl Vorgesetzte als auch Kunden stetig auf den neuesten Stand bringt,

was Qualität und Fortschritte des Systems betrifft.

#### ► Webdesigner

Webdesigner arbeiten in der Regel für Software- und Datenbankanbieter oder Multimediaagenturen. Ihre Aufgabe besteht darin, Internet-Auftritte zu betreuen. Während Webdesigner in kleineren Agenturen üblicherweise für Gestaltung, Aufbau und die Verwirklichung des Corporate Designs zuständig sind, übernehmen sie in größeren Betrieben oftmals vorwiegend die Pflege für Layout und Design der Webseiten. Bei weiterführenden Aufgaben stehen ihm dann weitere Sachkundige zur Verfügung.

Grund: Unternehmen, die über Bewerbermangel klagen, bieten häufig unattraktive Arbeitsbedingungen, zu wenig Gehalt und sind an Standorten angesiedelt, an denen keiner leben möchte. Auch der Bekanntheitsgrad spielt eine Rolle: Es gibt mittelständische Unternehmen, die auf ihrem Spezialgebiet absolute Marktführer, auf dem Bewerbermarkt aber völlig unbekannt sind.

#### **Sind die Arbeitgeber selbst schuld?**

Wenn dann noch Bewerbungsprozesse schleppend verlaufen, zum Beispiel weil die Kommunikation zwischen Fach- und Personalabteilung nicht funktioniert, dann sind die qualifizierten Mitarbeiter in spe schnell bei der Konkurrenz.

#### **Die attraktivsten Regionen für Fachkräfte**

Alles anzeigen

#### ► 44 Prozent

Laut des aktuellen Fachkräfte-Atlas der Jobbörse Stepstone würden 44 Prozent sofort ihre Koffer packen und nach Bayern ziehen, wenn sie dort eine geeignete Stelle finden.

#### ► 38 Prozent

Nord und süd: Jeweils 38 Prozent nannten Baden-Württemberg beziehungsweise den Stadtstaat Hamburg attraktive Regionen für Fachkräfte.

#### ► 30 Prozent

Ein Drittel möchte in Nordrhein-Westfalen arbeiten.

#### ► 28 Prozent

Berlin mag sexy sein. Als Fachkräfteregion ist die Hauptstadt jedoch nur für 28 Prozent der Befragten attraktiv.

#### ► 21 Prozent

Noch weniger, nämlich 21 Prozent, können sich vorstellen, zum Arbeiten nach Hessen zu ziehen.

▶ 20 Prozent

20 Prozent halten Niedersachsen für eine attraktive Fachkräfte-Region.

▶ 16 Prozent

16 Prozent wollen nach Rheinland-Pfalz.

▶ 13 Prozent

13 Prozent zieht es nach Schleswig-Holstein.

▶ 11 Prozent

Nur elf Prozent wollen in Bremen leben und arbeiten.

▶ 9 Prozent

Neun Prozent könnten es sich vorstellen, für einen Job nach Sachsen zu ziehen.

▶ 7 Prozent

Jeweils sieben Prozent nannten Brandenburg beziehungsweise Mecklenburg-Vorpommern eine attraktive Fachkräfte-Region.

▶ 6 Prozent

Sechs Prozent würden nach Thüringen ziehen.

▶ 5 Prozent

Ins Saarland wollen fünf Prozent.

▶ 4 Prozent

Vier Prozent könnten sich vorstellen, nach Sachsen-Anhalt zu ziehen.

Sind die Arbeitgeber also selbst schuld, wenn sie keine Mitarbeiter finden? Dem widerspricht Dr. Ole Mensching, Gründer und Geschäftsführer des Personalvermittlers Careeteam, die sich auf Old-Economy-Unternehmen in der Digitalisierung spezialisiert hat. "Die Digital-Branche hat heute schon starke Probleme, Fachkräfte zu finden", erklärt er. "Und sie ist in vielen Punkten ein Gradmesser für

die Unternehmen der Old Economy: Diese werden in zehn Jahren vor den selben Problem stehen."

Den Grund dafür sieht Mensching in verschiedenen Faktoren: "Einerseits fehlen Trainee-Programme und Studienangebote. Vor allem die Hochschulen kommen bei Entwicklung von Angeboten, die den digitalen Bedürfnissen von Unternehmen Rechnung tragen, kaum nach. Umgekehrt werden aber auch Trainee-Programme von Unternehmen im Digitalbereich nur sehr zögerlich aufgelegt", so der Headhunter. "Viele Unternehmen wollen nicht ausbilden, weil ihnen die professionellen Strukturen fehlen." Gleichzeitig suchten Unternehmen aber verstärkt Spezialisten, weiß Mensching aus Erfahrung: "Vor einigen Jahren wurden einfach Leute fürs Marketing gesucht, heute werden ganz gezielt bspw. SEO-, Affiliate- oder Real-Time-Bidding-Manager nachgefragt."

### **Der Vormarsch der Autodidakten**

Wie aber können Fachkräfte diese Lücke für sich nutzen, um einen Job zu finden? Ein einschlägiger Abschluss sei gar nicht so wichtig, wie viele glaubten, so Mensching: "Viele Unternehmen suchen gerade keine Hochschulabsolventen, sondern praxiserfahrene Spezialisten, die sie nicht noch lange einarbeiten müssen". Sein Rat lautet daher: "Clever sein, sich Inhalte selbst erschließen, fehlendes Wissen autodidaktisch lernen und sich so als Experte etablieren. Dafür bietet gerade die digitale Industrie enorme Chancen."

Dass autodidaktische Lernen ausreicht, davon ist Dr. Peter Rohrbach, Vorstand der cellent AG, nicht überzeugt: "Es kommt auf den Bereich an: In Marketing und Vertrieb reichen betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ein Verständnis vom Kerngeschäft des eigenen Unternehmens und der Kunden, gesunder Menschenverstand und die Fähigkeit, strukturiert zu denken, völlig aus", erklärt Rohrbach. Je mehr Applikationswissen gefragt ist, desto wichtiger werde ein fundierter theoretischer Hintergrund, um sich schnell immer wieder in neue technische Entwicklungen einarbeiten zu können.

### **So steht es um die Personalplanung in deutschen Unternehmen**

Alles anzeigen

#### ▶ 85 Prozent

85 Prozent aller Personaler entwickeln die Strategie zur Personalbeschaffung ausschließlich mit der Geschäftsleitung - und fragen bei den Fachbereichen gar nicht erst nach.

Quelle: Studie "Personalbedarfsplanung und -beschaffung in Unternehmen" der Unternehmensberatung Hays.

#### ▶ 82 Prozent

82 Prozent berücksichtigen keine Freiberufler bei der strategischen Personalplanung.

#### ▶ 81 Prozent

81 Prozent aller Personalverantwortlicher sind unzufrieden mit der Deckung ihres Personalbedarfs.

#### ▶ 72 Prozent

72 Prozent der Fachbereiche sehen sich in der Hauptverantwortung bei der Personalbeschaffung.

▶ 58 Prozent

58 Prozent legen eine Personalstrategie zur Bindung festangestellter Mitarbeiter an.

Daher bildet die cellent AG mit 530 Mitarbeitern auch gezielt 25 bis 35 junge Leute aus, davon pro Jahr sieben bis acht in einer betrieblichen Ausbildung, den Rest im Rahmen eines Trainee-Programms für Hochschulabsolventen. Solche Investitionen scheuen viele andere Unternehmen und auch Rohrbach ist sich der schwindenden Mitarbeiter-Loyalität bewusst. Daher wird gezielt nur an einem der elf Standorte ausgebildet: "In Aalen ist die Bindung der Mitarbeiter an die Region hoch und die Konkurrenz ist geringer als zum Beispiel in Stuttgart oder München, dort würden die Mitarbeiter sofort abgeworben werden. Wenn sie aber drei bis fünf Jahre bei uns bleiben, amortisieren sich die Kosten", so Rohrbach.

## Kommunikation ist das A und O

Auf dem vernetzten Arbeitsmarkt von morgen sind zudem vermehrt kommunikative Fähigkeiten gefragt: "Im stillen Kämmerlein alleine ungestört vor sich hin werkeln, kann heute kaum noch einer", so Rohrbach. Die Entwickler müssten verstehen, was der Kunde will, der Kunde müsse verstehen, was die Entwickler gerade tun - da seien ständige Abstimmungen untereinander gefragt. Den idealen Ausbildungsweg in die IT gebe es daher nicht, welcher Ausbildungsweg der richtige sei, hänge stark von der eigenen Persönlichkeit und den eigenen Interessen ab. Rohrbach rät: "Wer Spaß an der Theorie und Systemarchitekturen hat, sollte auf jeden Fall an einer Universität oder Hochschule studieren."

### weitere Artikel

**Fachkräftemangel**  
Bei den Männerberufen sieht es schlecht aus

**Abitur und Realschule bevorzugt**  
Hauptschüler bekommen keine Lehrstellen

**Fortschrittsbericht 2014**  
Dem Fachkräftemangel ist nicht beizukommen

Gibt es also wirklich Fachkräftemangel? Das Beispiel Cellent AG zeigt, dass Unternehmen selbst etwas gegen den Fachkräftemangel tun können, wenn sie frühzeitig aus- und weiterbilden. Genau da liegt der Hase im Pfeffer: Viele Arbeitgeber scheuen die Kosten einer Ausbildung oder es fehlt an professionellen Strukturen und optimalen Arbeitsbedingungen. Martin Gaedt hat also durchaus recht, wenn er den Fachkräftemangel als zumindest in Teilen hausgemachtes Problem bezeichnet.

Umgekehrt steigen die Anforderungen gerade in der IT-Branche ständig und für viele Aufgaben gibt es heute noch keine adäquaten Ausbildungswege. Insofern gibt es einen Mangel an Spezialisten, den nicht jeder ohne Weiteres ausgleichen kann. Bewerber sollten das für sich nutzen: Wer gesuchte Fähigkeiten mitbringt oder sie sich bei Bedarf schnell aneignen kann, dürfte schnell einen Job finden. Selbst dann, wenn die Fachkräftelücke dann doch nicht ganz so immens ausfällt, wie in diversen Rechenspielen prognostiziert.

*Die Autorin betreibt das Blog "[Berufebilder](#)". Sie können auch über [Twitter mit ihr in Kontakt treten](#).*



---

© 2015 Handelsblatt GmbH - ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG

---

[Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#) | [Mediadaten-Online](#) | [Mediadaten-Print](#) | [Archiv](#) | [Kontakt](#)

---