

Bewerber brauchen Geduld und Fleiß

Der erhoffte Aufschwung am IT-Arbeitsmarkt blieb bislang aus. Personalexperten rechnen nicht vor 2003 mit einer wesentlichen Besserung. Bewerber müssen also weiter aktiv auf Unternehmen zugehen, sich Nischen suchen und darauf achten, dass sie die richtigen Qualifikationen mitbringen.

Die Optimisten sind leise geworden. Imposante Zahlen über offene Stellen in der IT-Branche wollen immer weniger Experten nennen. Den Zeitpunkt für den wirtschaftlichen Aufschwung und die darauf folgende Belebung des IT-Arbeitsmarktes mag beziehungsweise kann niemand bestimmen. Von Quartal zu Quartal verschiebt sich die Hoffnung auf Besserung, viele Personalexperten gehen davon aus, dass sich der Arbeitsmarkt dieses Jahr nicht mehr richtig erholen wird.

"Zum einen sind die Unternehmen verhalten in den Investitions- und damit auch in ihren Personalentscheidungen, da sich die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage immer noch nicht genau abschätzen lässt. Zum anderen gibt es nach New-Economy-Pleiten und Firmenfusionen viel weniger potenzielle IT-Arbeitgeber", schildert Jürgen Rohrmeier, Bereichsleiter für New Economy/Advanced Technologies bei Kienbaum. Dass immer weniger Firmen IT-Mitarbeiter suchen, bekommen gerade Personalberatungen wie Kienbaum zu spüren.

Zweistellige Umsatzeinbrüche: Im vergangenen Jahr mussten die Personalberatungen zweistellige Umsatzrückgänge verkraften. Auch in diesem Jahr laufen die Geschäfte mäßig. Dazu Rohrmeier: "Die Auftragslage ist nicht gerade überwältigend. Wir haben viel mehr Kandidaten als Auftraggeber, die offene Positionen besetzen wollen. Man braucht einen längeren Atem."

Geduld verlangt der IT-Arbeitsmarkt nicht nur den Headhuntern ab, sondern vor allem den Bewerbern. Die sehen sich immer weniger ausgeschriebenen Jobs gegenüber. Laut EMC/Adecco hat sich das Volumen des IT-Stellenmarktes mittlerweile um 70 Prozent verringert. So waren in den ersten fünf Monaten dieses Jahres 12 761 offene IT-Positionen in den untersuchten 40 Tageszeitungen und der COMPUTERWOCHE ausgeschrieben, im Vergleichszeitraum 2001 waren es noch 41 202.

Dass der IT-Arbeitsmarkt viel stärker als der für Fach- und Führungskräfte eingebrochen ist, hat mehrere Gründe: So halten sich mit Software- und Beratungshäusern, der Fertigungsindustrie, der Telekommunikation und den Finanzdienstleistern die Branchen am deutlichsten mit Einstellungen zurück, die zwei Drittel des IT-Stellenmarktes ausmachen und in der Vergangenheit für die größten Zuwächse sorgten. Diese Rückgänge können einzelne Branchen wie der öffentliche Dienst, das Gesundheits- und Sozialwesen oder der Bildungssektor nicht kompensieren. Sie schränken ihre Personalsuche zwar nur in geringem Maße ein, schreiben aber nach wie vor weniger Jobs aus als die genannten anderen Branchen. Das quantitative Schrumpfen des IT-Arbeitsmarkts auf das Niveau von 1995 und 1996 erklären die Hamburger Marktforscher von EMC auch damit, dass in Boomzeiten der Stellenmarkt regelrecht aufgebläht wurde: "Die Unternehmen mussten damals Anzeigen oft über mehrere Wochen und auch in mehreren Medien publizieren, um überhaupt einen befriedigenden Rücklauf zu erzielen", erinnert sich Klaus Buddeberg von EMC.

Ganz anders sieht es heute aus. "Firmen schreiben eine offene Position nur noch aus, wenn sie sie auf keinem anderen Weg besetzen können. Das ist aber immer seltener der Fall, da die Unternehmen sehr viele Initiativbewerbungen bekommen", so die Erfahrung von Kerstin Karuschkat von der 3K Personalberatung, Hamburg. Nicht wenige Stellen würden heute fast unter Ausschluss der Öffentlichkeit besetzt. Nach Karuschkats Erfahrungen sollten sich Bewerber dadurch aber nicht entmutigen lassen, sondern im Gegenteil ihre eigene Chance in einer Initiativbewerbung erkennen: "Wer sich genau informiert, welche Unternehmen, aber auch welche Branchen für ihn in Frage kommen, und aktiv auf diese Arbeitgeber zugeht, hat unter Umständen mehr Chancen, als wenn er abwartet und sich wie hundert andere auch auf eine offizielle Stellenanzeige bewirbt."

Die Einstellungsprozesse verlangsamen sich: Da die Arbeitgeber immer mehr auf Initiativbewerbungen zurückgreifen, kommen vor allem die Kandidaten zum Zug, die mit ihrem Profil eindeutig auf die Position passen. Sogar einen Trend zur Überqualifizierung macht Karuschkat aus: "Inzwischen werden Positionen mit Kandidaten besetzt, die zuvor zwei Ebenen höher gearbeitet haben." Ein Vorgehen, das sich die Unternehmen durchaus leisten können, zumal derzeit viele gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte auf Jobsuche sind. "20 bis 30 Prozent unserer Kandidaten haben derzeit keinen Job, obwohl sie sich vor zwei Jahren noch unter zehn verschiedenen Angeboten das beste herausuchen konnten", so die Hamburger Personalberaterin. Bewerber müssten damit rechnen, dass die Suche nach einem neuen Job durchschnittlich mindestens sechs Monate dauere - nicht zuletzt auch deshalb, weil sich die Einstellungsprozesse in den Unternehmen verlangsamt haben. Diese hätten nicht mehr den Druck wie in Boomzeiten, eine Stelle so schnell wie möglich zu besetzen, und ließen sich manchmal mehrere Wochen Zeit, um mit einem Kandidaten zum ersten Mal Kontakt aufzunehmen.

Auch wenn die Firmen immer höhere Anforderungen stellen, zahlen sie nicht mehr jedes Gehalt. Lutz-Martin Busch, Director Executive Search bei der Hitec GmbH, Bad Nauheim, weiß von Führungskräften und Vertriebsexperten, die ein jährliches Zielgehalt zwischen 150000 und 200000 Euro hatten, mittlerweile aber in dieser Kategorie nichts mehr finden. Allerdings macht Busch auch eine zunehmende Bereitschaft aus, für ein niedrigeres Gehalt bei einem Unternehmen einzusteigen, wenn dann der Arbeitsplatz einigermaßen sicher ist. "Die Leute sind realistisch geworden. Schließlich haben viele ihre Zielvorgaben schon 2001 nicht erreicht und dadurch die Höchstgehälter erheblich verfehlt." Vor diesem Hintergrund sei die Verhandlungsbereitschaft der Bewerber im monetären Bereich vernünftig.

Angesichts des geringeren Jobangebots und der schlechten Aussicht, die eigene Karriere vorantreiben zu können, warnen sogar Headhunter davor, in der derzeitigen Situation den Job zu wechseln - wenn man nicht dazu gezwungen ist. "Man sollte sehr sorgfältig vorgehen. Zurzeit besteht durchaus die Gefahr, dass Mitarbeiter nicht aufgrund ihrer mangelnden Qualifikation oder der sozialen Kompetenz in der Probezeit scheitern, sondern weil das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt", so Kienbaum-Berater Rohrmeier.

Eine erfolgreiche Jobsuche ist mehr denn je vom Fleiß der Bewerber abhängig. Es gilt, die Unternehmen auszumachen, die noch Chancen bieten. Auch wenn beispielsweise Beratungshäuser stark unter der IT-Krise gelitten und ihre Recruiting-

Aktivitäten reduziert haben, gibt es hier auch Ausnahmen. So will die Münchner FJA AG, die etwa 860 Mitarbeiter beschäftigt, noch zirka 200 neue Jobs schaffen. "Wir verkaufen nicht nur Standardsoftware, sondern auch deren Implementierung und Anpassung an die IT-Landschaft unserer Kunden", erklärt Thomas Meindl, Chief Financial Officer der FJA AG. "Unsere Spezialisierung auf Banken und Versicherungen verhilft uns zu einer guten Auftragslage. Insbesondere Versicherungen müssen im Zuge der Riester-Rente in Softwarelösungen für die neuen Produkte investieren, um konkurrenzfähig zu bleiben." Dafür sucht FJA Informatiker und Mathematiker, aber auch Physiker, Betriebswirte oder Psychologen sind willkommen, wenn sie in ihrem Studium gezeigt haben, dass sie mit Zahlen umgehen können. Idealerweise sollten die Kandidaten eineinhalb bis zwei Jahre Berufserfahrung in der IT oder der Versicherungsbranche gesammelt haben. Die Münchner Beratung erhält mittlerweile auch mehr Initiativbewerbungen, die aber qualitativ nicht immer den Anforderungen entsprechen. "Die Gehaltsforderungen vieler IT-Profis wie Softwareentwickler oder Datenbankexperten sind mittlerweile gemäßiger. Bei den Versicherungsexperten hingegen ist das Niveau etwa gleich geblieben. Hier ist die Nachfrage noch immer höher als das Angebot am Arbeitsmarkt", beschreibt Meindl.

Auch im Bereich der SAP-Beratung besteht nach wie vor Bedarf an Spezialisten. So ergab die aktuelle Stellenmarktanalyse des Münchner Weiterbildungsinstitutes CDI, dass 13 Prozent der mehr als 4000 untersuchten IT-Stellenanzeigen des ersten Quartals 2002 sich auf SAP-Fachleute bezogen. Gesucht werden hier vor allem Berater, Projektleiter und Anwendungsentwickler für die Standardsoftware. Während Letztere sich in der SAP-eigenen Entwicklungsumgebung "Abap/4 Development Workbench" zurechtfinden sollten, geht es bei Beratern und Projektleitern vor allem um die klassischen Anwendungskomponenten Controlling, Vertrieb, Materialwirtschaft oder Finanzwesen. Aber auch Kenntnisse über die neuen Lösungen der Walldorfer wie "Mysap CRM" oder "Business Information Warehouse" werden mittlerweile in fast jeder dritten Anzeige für SAP-Berater eingefordert.

"Für uns ist es nicht leichter geworden, an gut qualifizierte SAP-Berater zu kommen", schildert Kristine Hopbach aus dem Bereich Personalbeschaffung der Novasoft AG, Heidelberg. "Vor allem erfahrene SAP-Berater sind zurzeit kaum auf dem Markt verfügbar." Novasoft hat noch viele Stellen zu besetzen, aber auch gewisse Ansprüche an die künftigen Mitarbeiter: "Die idealen Kandidaten haben schon eineinhalb bis zwei Jahre Erfahrung in der SAP-Beratung gesammelt und passen auch durch ihre Persönlichkeit in unsere Teams. Sie müssen Lust an der Arbeit haben, sich mit dem Beruf identifizieren und die nötige Mobilität für den Beraterjob mitbringen", ergänzt Hopbach.

Neben SAP machen Personalexperten zwei weitere Arbeitsfelder in der IT aus, in denen sich noch relativ viel bewegt, was sich in vergleichsweise guten Jobchancen niederschlägt. So erhält die Hamburger Personalberaterin Karuschkat derzeit viele Jobofferten nach Sicherheitsspezialisten, da sich immer mehr Firmen fragen, wie sie ihr Netz nach außen besser schützen können. Dass sich außerdem viele Firmen im Zuge der Krise mit Outsourcing-Gedanken tragen, kommt laut Headhunter Busch mehreren Gruppen zugute: "Jeder, der sich im Umfeld von Rechenzentrum und technischem Speicher bewegt, hat momentan gute Optionen. So sind etwa OS/390-Systemprogrammierer gefragt."

Wer mit seiner Qualifikation in keine dieser Nischen des IT-Arbeitsmarktes passt, sollte überlegen, in eine andere Branche zu wechseln. Personalexpertin Karuschkat sieht ein solches Vorgehen nicht als Notlösung, sondern als große Chance an: "Gerade Wachstumsbranchen wie der Energiesektor oder der Gesundheitsbereich sind relativ offen für Branchenfremde und haben auch Bedarf an IT-Experten." Oft scheitert es aber daran, dass Bewerber sich für Firmen, die etwa Inkontinenzprodukte herstellen, nicht interessieren.

Neue Branche, neues Glück: Probleme mit der Nachwuchssuche hat auch die GWI AG mit Hauptsitz in Trier. "Viele haben den Gesundheitssektor als attraktiven Arbeitsplatz einfach noch nicht im Blick", bedauert Silke Rüdiger, Personalreferentin des IT-Dienstleisters. Dazu werde die GWI, obwohl bereits 1990 gegründet, fälschlicherweise als New-Economy-Unternehmen eingestuft und darum von so manchem Bewerber gemieden. Das mittelständische Unternehmen hat aber mit 426 Mitarbeitern im vergangenen Jahr einen Umsatz von 51 Millionen Euro erwirtschaftet und mit "Orbis" eine Standardsoftware für den Gesundheitsmarkt entwickelt, mit der sich verwaltungstechnische, medizinische und Controlling-Prozesse abbilden, dokumentieren und steuern lassen.

Jobs hat die GWI AG nicht nur für Java-Entwickler und Softwaretester, sondern vor allem für Vertriebsexperten und "Projektrealisierer", die die Software beim Kunden einführen. Letztere sollten sich im Gesundheitswesen auskennen und auch mit den Abläufen im Krankenhaus vertraut sein. Dazu Rüdiger: "Wir haben es mit einer schwierigen Klientel zu tun, darum sind Branchenkenntnisse für Projektrealisierer unerlässlich." Bei reinen IT-Jobs etwa in der Entwicklung seien diese Erfahrungen dagegen weniger ausschlaggebend. Zwei bis drei Jahre Berufserfahrung sollten aber auch Programmierer mitbringen, damit sie für die GWI AG interessant sind.

Quelle: COMPUTERWOCHE Nr. 28 vom 12.07.2002