

PRESSEGESPRÄCH

Verband Österreichischer Software Industrie (VÖSI)

11. September 2008

Zum Schwarzen Kameel

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Diskussion mit

Mag.^a Maria Schwarz-Wölzl, Zentrum für Soziale Innovation, Projektleiterin mature@eu
Tel.: (01) 4950442 -52, E-Mail: schwarz@zsi.at

Dr. Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der WKO
Tel.: 05 90900 -4286, E-Mail: martin.gleitsmann@wko.at

Prof. Peter Kotauczek, CEO der BEKO Holding AG, Präsident des VÖSI
Tel.: (01) 7134705 -40, E-Mail: p.kotauczek@magnet.at

Mag. Manfred Prinz, CEO Austria GmbH, Vizepräsident des VÖSI,
Tel.: (01) 20777 -0, E-Mail: mprinz@csc.com

Moderation

Günther Lang, Marketing Manager der Software AG
Tel.: (01) 32950-25, E-Mail: guenther.lang@softwareag.com

Presseinformation des VÖSI

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50?

Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Wien, 11. September 2008 – Die heimischen Informationstechnologie- (IT), Software- (SW) und Beratungsunternehmen müssen heute immer mehr feststellen, dass ein weiteres Wachstum auf dem österreichischen Markt aufgrund fehlenden Fachpersonals mit adäquater Ausbildung nahezu unmöglich ist. Der VÖSI hat diese Entwicklung bereits im Jahr 2006 kommen sehen und schon damals in der Öffentlichkeit auf diesen Umstand hingewiesen und versucht mit Politik und Ausbildungsstätten in einen Dialog zu treten, um dieser Entwicklung entgegen zu wirken.

Uneinigkeit und unterlassene Maßnahmen an den entsprechenden Stellen haben die derzeit herrschende, nicht zufrieden stellende Situation Wirklichkeit werden lassen. Verschärfend wirken der prognostizierte demographische Wandel und die weitere Alterung der Erwerbstätigen.

Auf europäischer Ebene wurde in einem Projekt mit dem Namen „**mature@eu**“ (www.mature-project.eu) ein Lösungsansatz geboren, der eine Altersunabhängigkeit im Recruiting-Prozess und daraus resultierend eine Altersvielfalt in der Mitarbeiterstruktur fördern soll.

Grund genug für den VÖSI im Rahmen seines diesjährigen Pressegesprächs, das Thema aufzugreifen und in einer Diskussion mit führenden Persönlichkeiten der heimischen Wirtschaft auf seine Praxistauglichkeit in der SW-Industrie hin zu überprüfen.

„Das EU-Projekt **mature@eu** hat sich zum Ziel gesetzt, Personalverantwortliche bei der Implementierung von Alters-Diversität im Personal-Recruiting mittels e-learning zu unterstützen.“ erklärt Mag.^a Maria Schwarz-Wölzl vom Zentrum für Soziale Innovation und Projektleiterin im **mature@eu** Projekt. „Die e-learning Plattform ist gratis, benutzerorientiert und alle Informationsmaterialien können herunter geladen, für eigene Lernerfahrungen genutzt und für die eigene Organisation adaptiert werden. Jetzt müssen die Personalmanager nur Gebrauch davon machen.“

„Ein Branche wie die SW-Industrie, die sich als prototypisch für die Wissensgesellschaft versteht, kann und darf nicht auf langjährig gereiftes Wissen verzichten.“ meint Professor Peter Kotauczek, VÖSI-Präsident und CEO der BEKO Holding, „Allerdings verlangt das von den betroffenen Agers auch Einiges: Mut zu Neuem, Bereitschaft, sein gewachsenes Wissen auf den Prüfstand der Gegenwart zu stellen und wache Neugierde. Treffen diese Bedingungen zusammen, ist der Erfolg garantiert!“

Derzeit ist die Bedeutung dieser Kräfte am Arbeitsmarkt in Österreich stark unterschätzt. So denken laut Umfragen 67% der ÖsterreicherInnen, dass hierzulande über 50-Jährige nicht mehr als voll arbeitsfähig eingestuft werden und daher zum „alten Eisen“ zählen.

„Die Erwerbsquote der älteren Menschen in Österreich zählt nach wie vor zu einer der niedrigsten in der Europäischen Union.“ meint Dr. Martin Gleitsmann von der Wirtschaftskammer Österreich, Resort Sozialpolitik und Gesundheit. „Reformen der Altersvorsorge, aber vor allem der demografische Wandel wird mit Sicherheit zu einer Erhöhung des niedrigen Anteils führen. Betriebe, die sich rechtzeitig mit einer veränderten Altersstruktur ihrer Mitarbeiter auseinandersetzen, werden jedenfalls einen Vorsprung haben.“

Heute gibt es nur in 14% der Unternehmen eine definierte Recruiting-Strategie, die ganz gezielt auch ältere Arbeitnehmer bei der Besetzung freier Positionen mit einbezieht.

„Gerade in der IT-Branche ist es symptomatisch, dass für Neue Technologien junge Arbeitskräfte gesucht werden.“ analysiert Mag. Manfred Prinz, Geschäftsführer der CSC Austria GmbH. „Die Vorteile älterer Arbeitskräfte, wie Erfahrung, größere Unternehmenstreue und ähnliches liegen auf der Hand. Aber natürlich gibt es auch Herausforderungen: Wenn man Ältere ins Arbeitsleben bringen will, dann muss man den Kündigungsschutz für neu eintretende Mitarbeiter über 50 komplett aufheben. Das gibt den Unternehmern mehr Flexibilität und bringt jede Menge Jobchancen für Ältere.“

Gerade im Schaffen der geeigneten Rahmenbedingungen ist wiederum die Politik gefragt. Mehr Flexibilität bei Beginn und Beendigung eines Dienstverhältnisses führt sicher zu einer höheren Einstellungsquote für über 50-Jährige. Die SW-Branche ist sich einig, dass es mehr als wünschenswert ist, den großen Erfahrungsschatz dieser Bevölkerungsgruppe zu nutzen.

Über den Verband der österreichischen SW-Industrie (VÖSI)

Der Verband Österreichischer Software Industrie ist eine Interessengemeinschaft der bedeutendsten österreichischen IT-Unternehmen. 1986 gegründet, sind derzeit rund 50 große und mittlere Software- und IT-Dienstleistungsunternehmen im VÖSI organisiert. Ziel des VÖSI ist es, die österreichische Softwareindustrie zu unterstützen und eine starke Interessenvertretung für all jene zu sein, die in dieser zukunftssträchtigen, bewegten Branche arbeiten. Dazu gehört neben einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit auch das Lobbying bei Ämtern, Behörden und Politikern. Rund 15.000 Mitarbeiter finden in den Mitgliedsbetrieben des VÖSI interessante und zukunftsichere Arbeitsplätze. Das jährliche Umsatzvolumen der VÖSI-Mitglieder beträgt mehr als 3 Milliarden Euro und stellt damit einen signifikanten Teil der heimischen Wirtschaft dar. Mehr Information finden Sie unter www.voesi.or.at

Kontakte für Rückfragen und Bildanforderungen:

Klaus Veselko
Vorstandsmitglied, Leiter d. VÖSI Arbeitskreises „PR“
Trattnerhof 2
1010 Wien
Tel.: (01) 5330913 -78
Fax: (01) 5330913 -77
E-Mail: presse@voesi.or.at

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Statement zum Thema von Prof. Ing. Peter Kotauczek, Präsident des VÖSI

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50?

Die Computer vernetzen sich immer mehr im globalen Maßstab. Über alle politischen und kulturellen Grenzen hinweg. Diese Netze funktionieren immer besser und unverzichtbarer.

Nicht so die Menschen und Institutionen in unserem Lande. Die sind relativ schwach vernetzt. Warum ist es so schwer, eine bessere Vernetzung zwischen den SW-Firmen, mit den Behörden und politischen Entscheidungsträgern herzustellen? Um bessere Ausbildungsplanung zu erreichen, damit wir nicht regelmäßig Phasen der krassen Unter- oder Überversorgung mit gut ausgebildeten Fachkräften erleben müssen.

Es geht wieder einmal um das Thema Ausbildung und Fachkräfte. Man kann den Eindruck gewinnen, je schneller die Technologie voranschreitet, desto langsamer und bedächtiger wird die Bildungspolitik in diesem Lande. Da diesem Problem auf politischer Ebene anscheinend nicht beizukommen ist heißt das neue Schlagwort und ein neuer Lösungsansatz „Age Diverse Recruitment“ oder mit anderen Worten die Nutzung der Erfahrung und des Wissens älterer Arbeitskräfte.

Ein Branche wie die SW-Industrie, die sich als prototypisch für die Wissensgesellschaft versteht, kann und darf nicht auf langjährig gereiftes Wissen verzichten. Allerdings verlangt das von den betroffenen Agers auch Einiges: Mut zu Neuem, Bereitschaft, sein gewachsenes Wissen auf den Prüfstand der Gegenwart zu stellen und wache Neugierde. Treffen diese Bedingungen zusammen, ist der Erfolg garantiert! Für die Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter.

Background / Autor:

Prof. Ing. Peter Kotauczek, geb. 1.6.1939 in Wien
Systemanalytiker, Ingenieur, Maler



HTL Maschinenbau, mehrere Semester Studien Wirtschaftswissenschaften, Jus, Werbung und Marketing, Informatikausbildung bei IBM.

Vorstandsvorsitzender der BEKO HOLDING AG (Gründung 1991), die seit 15. 6. 1999 an der Deutschen Börse notiert. Gründer und langjähriger Geschäftsführer der BEKO Ing. P. Kotauczek GmbH. (Gründung 1978)

Seit 1992 Präsident des Verband der Österreichischen Software-Industrie (VÖSI).

1984 – 2000: Langjähriger Lehrbeauftragter an der Universität für angewandte Kunst, Meisterklasse für visuelle Mediengestaltung Prof. Peter Weibel.

Gründungs-Mitglied des "Club of Vienna" am Konrad Lorenz Institut für Evolutions- and Kognitionsforschung in Altenberg (Prof. Rupert Riedl).

Mitglied des Verwaltungsrates des Österreichischen Arbeitsmarktservice (früher Arbeitsmarktverwaltung) Mitglied des nationalen Beirates der CA-BV.

Begründer des Instituts für Humaninformatik.

1996: Berufung als Gastprofessor für Telekommunikation und Medien an die Donau Universität Krems.

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Statement zum Thema von Mag. Maria Schwarz-Wölzl, ZSI, Projektleiterin mature@eu

Personal-Rekrutierung im Kontext des demographischen Wandels

Wir werden in Bälde die unmittelbaren Auswirkungen des demographischen Wandels zu spüren bekommen: Die Erwerbsbevölkerung wird altern und abnehmen.

Die meisten Unternehmen haben aber noch nicht umgedacht; trotz der teilweise schwierigen Suche nach Fachkräften sollen neue Job-BewerberInnen nach wie vor jung sein.

- 67% der ÖsterreicherInnen denken, dass in ihrem Land über 50-Jährige nicht mehr als voll arbeitsfähig erachtet werden,
- 49% glauben, dass das vorgeschrittene Alter ein Nachteil bei der Jobsuche ist,
- 8 von 10 EuropäerInnen denken, dass bei gleicher Qualifikation über 50-Jährige weniger Chancen auf einen Job, auf Weiterbildung und auf berufliche Förderungen haben;
- nur 14% der Unternehmen verfolgen eine Recruiting-Strategie, die auf Ältere abzielt;
- die Mehrheit der Firmen kennt nicht die Altersstruktur ihrer Belegschaft;
- trotz Anti-Diskriminierungsbestimmungen inserieren Unternehmen nach wie vor Stellenangebote mit Altersbeschränkungen.

Das EU-Projekt mature@eu (www.mature-project.eu/) hat sich daher zum Ziel gesetzt, Personalverantwortliche bei der Implementierung von Alters-Diversität im Personal-Recruiting mittels e-learning zu unterstützen. Die e-learning Plattform ist gratis und benutzerorientiert und steht in acht Sprachen zur Verfügung. Alle Informationsmaterialien können herunter geladen, für eigene Lernerfahrungen genutzt und für die eigene Organisation adaptiert werden.

Background / Autor:

Maria Schwarz-Wölzl ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Projektleiterin am Zentrum für Soziale Innovation. Aktuelle F&E Projekte beschäftigen sich mit soziokultureller Diversifizierung des Arbeitsmarktes und dem demographischen Wandel. Diverse Fachartikel, Berichte und Broschüren in diesen Bereichen.



Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Statement zum Thema von Dr. Martin Gleitsmann, Abteilungsleiter f. Sozialpolitik u. Gesundheit der WKO

Age Diverse Recruitment

Die Erwerbsquote der älteren Menschen in Österreich zählt nach wie vor zu einer der niedrigsten in der Europäischen Union. Reformen der Altersvorsorge, aber vor allem der demografische Wandel wird mit Sicherheit zu einer Erhöhung des niedrigen Anteils führen. Betriebe, die sich rechtzeitig mit einer veränderten Altersstruktur ihrer Mitarbeiter auseinandersetzen, werden jedenfalls einen Vorsprung haben. Besonders soziale Kompetenz, Problemlösungsfähigkeit, großes Erfahrungswissen und Loyalität zeichnen ältere Arbeitnehmer aus. Mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und rechtzeitiger Qualifizierung können Unternehmen diesen Schatz heben. Dazu gibt es noch eine Reihe interessanter Förderungsmöglichkeiten bei Beschäftigung und Einstellung älterer Arbeitnehmer.

Background / Autor:

Dr. Martin Gleitsmann (geboren 1957 in Wien) promovierte nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien 1980 zum Dr. jur.. Beruflich war er immer schon im Sozialpolitischen Umfeld tätig. Zuerst als Sozialreferent beim Niederösterreichischer Bauernbund, später als Rechtsreferent bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft Niederösterreich (SVA) und zuletzt in der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheitspolitik der Wirtschaftskammer Österreich. Diese Abteilung leitet Herr Dr. Gleitsmann seit dem Jahr 1999.



Neben zahlreichen Funktionen und Mitgliedschaften in diversen sozialrechtlichen und sozialpolitischen Gremien ist Herr Dr. Gleitsmann auch Autor verschiedener Bücher in diesem thematischen Umfeld:

- Freie Dienstverträge und dienstnehmerähnliche Werkverträge (Aug. 1996, 2. Auflage März 1997)
- Sozialversicherung für alle Erwerbstätigen (Dez. 1997, 2. Auflage April 1998, 3. Auflage Nov. 1998)
- Erfolgsfaktor Freude, in Zusammenarbeit mit Peter Gruber, Johannes Pausch OSB, Ralph Sichler

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Statement zum Thema von Mag. Manfred Prinz, CSC Austria AG

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50?

1. Globalisierung und IT-Arbeitsplätze

- 1.1. Die im Zuge der globalen Off-Shore-Debatte mitunter geäußerte These, dass Programmierung nur noch in Indien oder vergleichbaren anderen Billiglohnländern stattfindet, dürfte falsch sein.
- 1.2. Wir haben auch in Hochlohnländern wie Österreich (aber auch in Osteuropa) heute einen Mangel an qualifizierten IT-Fachkräften.
- 1.3. Zwar scheinen sich Teile der IT-Produktion regional zu verlagern (z.B. HW nach China, SW nach Indien/Vietnam/...), es entsteht aber gleichzeitig ein weiter wachsender Bedarf nach kundennahen (meist höherwertigen) IT-Services.
- 1.4. Österreich braucht hier insbesondere mehr Leute in der Entwicklung von Lösungen (Anforderungsanalysen, Design, Architektur, Projektmanagement, Compliance zu Prozessregulativen,...) – defacto geht es da ausschließlich um Software, damit verbunden um kundennahe Dienstleistungen.

2. Arbeitskräftemangel und Ausbildung in der IT

- 2.1. Zwar haben wir in Österreich ein hervorragendes Ausbildungswesen, wir leiden aber offenbar unter einem Mangel an Technikinteresse bei den Studienanfängern. IT ist da mit anderen Fachrichtungen mit betroffen.
- 2.2. IT muss daher bereits bei Kindern und Jugendlichen nicht als trockene Technik sondern als spannende, menschnahe Problemlösungsarbeit positioniert werden. Quasi als „Sudoku im Teamwork“, um mittelfristig den Technikermangel zu beheben.

3. Folgen des Technikermangels

- 3.1. Junge Fachkräfte („High-Potentials“ von Hochschulen/Universitäten) werden heute zu Höchstpreisen umworben. Gerade in den ersten Berufsjahren sehen wir stark steigende Gehälter.
- 3.2. Traineeprogramme sind zwar beliebt, führen aber nicht zu Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen.
- 3.3. Abfertigung – Neu hat zwar eine finanzielle Entschärfung bei länger dienenden Dienstnehmern gebracht, aber andererseits vor allem bei jungen Mitarbeitern zu stärkerer Rotationswilligkeit geführt.
- 3.4. Jüngere Fachkräfte bringen zwar eine aktuelle technische Ausbildung mit, dank raschem Fortschritt ist diese aber in wenigen Jahren überholt.

4. Chancen für ältere Fachkräfte

- 4.1. Projekterfahrung, Branchenerfahrung, Erfahrung im Umgang mit Menschen (Kunden) sind bei älteren Mitarbeitern gegeben
- 4.2. In der Zielgruppe der „50plus“ sehen wir größere Unternehmenstreue, aber häufig auch wieder größere Flexibilität / Reisebereitschaft (die Kinder sind aus dem Haus...)
- 4.3. Grundbedingung ist „lebenslanges lernen“ bereits in den letzten Jahren. Wenn da Versäumnisse bestehen, helfen AMS-Kurse nur beschränkt

Age Diverse Recruitment – Dynamische IT-Profis ab 50? Die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Statement zum Thema von Mag. Manfred Prinz, CSC Austria AG

(Fortsetzung)

5. Hindernisse bei der Einstellung älterer Fachkräfte

- 5.1. Der starke Gehaltsanstieg in relativ jungen Jahren verkleinert den Nachteil älterer Arbeitnehmern – kollektivvertraglich zwingende Istgehaltserhöhungen (immer in Diskussion!) führen zu extremen Problemen
- 5.2. gravierender Nachteil ist die größere Inflexibilität beim Kündigen älterer Mitarbeiter (Haltung Betriebsrat: „bei Arbeitgeberkündigungen von über 50-Jährigen wird grundsätzlich Einspruch erhoben.“).

6. Forderung an die Politik

- 6.1. Die gesetzliche Flexibilität ist anzuheben, dann werden die Betriebe auch gerne ältere Leute einstellen.
- 6.2. Solange wir ältere Arbeitnehmer als besonders schützenswert behandeln, wird das Thema problematisch bleiben.

7. Exkurs zum Thema „50plus“: IT für ältere Menschen

- 7.1. Internet ist heute Alltagstechnik / Kulturtechnik, auch für Ältere.
- 7.2. Im Themenfeld „IT-gestütztes Lebens-/Wohnumfeld für ältere Menschen“ entstehen neue Märkte, neue Lösungen, die auch für die österreichische IT-Wirtschaft hochinteressant sein können

Background / Autor:

Mag. Manfred Prinz (geb. 1956), Studium der Betriebs- und Wirtschaftsinformatik (Universität Wien), beruflich seit 1979 in der IT tätig. CEO / Geschäftsführer der CSC Austria GmbH. CSC ist einer der global führenden IT-Dienstleister, notiert seit 1968 an der NYSE, hat weltweit an über 700 Standorten ca. 90.000 Mitarbeiter und macht einen Jahresumsatz von ca. 17 Mrd. \$.

