

IT-Führungskräfte sind sich einig: Rasanter Fortschritt der digitalen Transformation verstärkt Fachkräftemangel

*Der Mangel an Bewerber*innen mit begehrten IT-, Cloud-Computing- und KI-Kenntnissen verschärft Probleme bei der Personalfindung. Aufgrund steigender digitaler Anforderungen müssen Unternehmen alternative Personalquellen erschließen*

Frankfurt am Main – 24. November 2022 – IT-Führungskräfte weltweit haben ernsthafte Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeitende zu finden und zu halten. So lautet das Fazit der jüngsten Umfrage von **Equinix, Inc.** (Nasdaq: EQIX), dem globalen Unternehmen für digitale Infrastruktur.

Laut der **Equinix-Umfrage zu globalen Technologietrends 2022** betrachten 54 % der IT-Entscheider*innen in Deutschland (62 % weltweit) den Mangel an IT-Fachkräften als eine zentrale Gefahr für ihr Unternehmen. Unternehmen wie Equinix versuchen, durch alternative Rekrutierungsmaßnahmen eine möglichst große Vielfalt an Bewerber*innen anzusprechen. Die 2.900 Teilnehmenden der Umfrage – darunter 100 Entscheidungsträger*innen aus Deutschland – gaben an, dass Unternehmen aufgrund der immer schneller fortschreitenden Veränderungen im Technologiebereich Schwierigkeiten haben, entsprechend qualifizierte Mitarbeitende zu finden, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu bewältigen.

Die häufigsten Probleme in Deutschland, die jeweils von mehr als 40 % der Befragten genannt wurden, waren Bewerbungen auf Stellen trotz falscher Qualifikationen (47 %) sowie die Schwierigkeit, gute Talente an das Unternehmen zu binden (43 %). In deutschen Unternehmen sind IT-Techniker*innen (32 %), Sicherheitsadministrator*innen (23 %) und Cloud-Computing-Spezialist*innen (22 %) die derzeit gefragtesten Fachkräfte. Weitere Qualifikationsdefizite bestehen in den Bereichen Sicherheitsarchitektur (21 %), Sicherheitstechnik (21 %) sowie in der Affinität für neue Technologien wie Augmented und Virtual Reality (20 %) und KI/maschinelles Lernen (19 %). IT-Führungskräfte auf der ganzen Welt gehen davon aus, dass die Engpässe bei den technischen Fähigkeiten auch in Zukunft in einer ähnlichen Größenordnung bestehen werden. Besonders die Nachfrage nach KI und maschinellem Lernen wird stetig zunehmen.

Keri Gilder, CEO von Colt Technology Services: „In der Technologiebranche ist es ein echtes Problem, passende Fachkräfte zu finden, insbesondere im Softwarebereich. Derzeit suchen wegen der ‚Softwarisierung‘ von Dienstleistungen alle Branchen nach Personal mit sehr ähnlichen Kompetenzen. Erschwert wird die Suche unter anderem durch das mangelnde Bewusstsein junger Menschen für die Möglichkeiten, die der Technologiesektor bietet. Trotz vieler Projekte in Bereichen wie Seekabel-, Satelliten- und Glasfasertechnologie werden die entsprechenden Anbieter in vielen Anwendungsfällen gar nicht genannt – auch nicht in Universitätsvorlesungen. Wir müssen gemeinsam über den personellen Nachwuchs nachdenken und als Branche daran arbeiten, ein breiteres Spektrum an Jobsuchenden ins Boot zu holen.“

Als Reaktion auf den Fachkräftemangel bemühen sich viele Unternehmen intensiv um die Umschulung von Fachkräften aus anderen Bereichen. So gaben 49 % der Befragten in Deutschland (62 % weltweit) an, Arbeitskräfte aus ähnlichen Branchen weiterzubilden, während 30 % (34 % weltweit) bemüht sind, ihre Belegschaft um Mitarbeitende aus branchenfremden Bereichen zu ergänzen. Aufgrund der jüngsten Entlassungen und Arbeitsniederlegungen auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitnehmende dazu veranlassen, nach alternativen Karrieremöglichkeiten Ausschau zu halten und sich neue Fähigkeiten anzueignen, können sich insbesondere aus- und weiterbildungsorientierte Technologieunternehmen Hoffnung machen, offene Stellen mit frischem Personal zu besetzen.

Die häufigsten Quellen für Berufsumsteiger*innen sind in Deutschland der Einzel- und Großhandel (29 %), die Fertigungsindustrie (27 %) sowie Verwaltung und Unternehmensdienstleistungen (24 %). Nicht selten sind es solche umgeschulten Arbeitskräfte, die Engpässe in bestimmten Bereichen

überbrücken, indem sie als Sicherheitsadministrator*innen (44 %), als IT-Techniker*innen (41 %) oder als Cloud-Computing-Spezialist*innen (27 %) in Unternehmen ausgebildet und tätig werden.

Jens-Peter Feidner, Geschäftsführer Deutschland bei Equinix: „Es wird deutlich, dass der Mangel an ausreichend qualifiziertem Personal eine große Herausforderung für Unternehmen darstellt, die im digitalen Bereich tätig sind. Aus unserer Umfrage geht hervor, dass die meisten deutschen IT-Entscheider*innen den Mangel an verfügbaren Talenten und staatliche Auflagen rund um die Beschäftigung als die größten Herausforderungen für den gesamten Technologiesektor ansehen. Unternehmen müssen Wege finden, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, um mit der Nachfrage und dem immer schnelleren Tempo der Digitalisierung mithalten zu können. Daher geht Equinix das Thema auf unterschiedlichen Ebenen an. Unsere Programme und Initiativen zielen darauf ab, Menschen auf unsere Branche aufmerksam zu machen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich die Fähigkeiten anzueignen, die sie für eine erfolgreiche Karriere benötigen.“

Unter dem Stichwort **Karrierepfade** bietet Equinix eine Reihe von Programmen zur beruflichen Umschulung an. Diese Programme zielen darauf ab, unterschiedlichste Jobsuchende entsprechend zu qualifizieren. So verfolgt beispielsweise die Partnerschaft mit Athlete Career Transition (ACT) in den USA das Ziel, Menschen mit kompatiblen Fähigkeiten – darunter pensionierte Soldat*innen und Olympionik*innen bzw. Paralympionik*innen – eine neue berufliche Perspektive zu eröffnen. Über das Programm werden 44 % der weltweiten Einstellungen im Rechenzentrumsbetrieb besetzt. Dabei werden Arbeitskräfte aus angrenzenden Branchen wie Fertigung, Design und Konstruktion, Automobil, Energie und Gastgewerbe gezielt für die Arbeit im Rechenzentrum umgeschult. Im Rahmen des Programms wurden im Jahr 2022 weltweit 330 neue Mitarbeitende eingestellt, davon insgesamt 68 in Deutschland.

In Deutschland arbeitet Equinix zudem mit dem dib - deutscher ingenieurinnenbund e.V. zusammen, um Frauen für die Branche zu begeistern. Zu den weiteren globalen Initiativen gehören "New To Career", das auf neue Hochschulabsolvent*innen ausgerichtet ist, sowie Talentprogramme für Geflüchtete. Insgesamt sollen diese Initiativen dazu führen, dass das Unternehmen bis Ende 2022 mehr als 750 neue Mitarbeitende einstellt.

Neben solchen Maßnahmen sind Unternehmen außerdem bemüht, über Hochschul- und Ausbildungsprogramme neue Mitarbeitende zu gewinnen. IT-Führungskräfte in Deutschland gaben an, dass ihre Unternehmen vor allem Partnerschaften mit Hochschuleinrichtungen eingehen, indem sie sich an Ausbildungsprogrammen beteiligen und an Karrieremessen an Hochschulen teilnehmen (jeweils 36 %), Stipendien für Student*innen anbieten, die nach ihrem Abschluss in das Unternehmen eintreten (34 %), und gemeinsame Ausbildungsprogramme mit Hochschuleinrichtungen durchführen (29 %).

Wie Bildungs- und Trainee-Programme für eine erfolgreiche Talentakquise genutzt werden können, zeigt das Ausbildungsprogramm von Equinix in Deutschland. Das 2019 gestartete Programm wuchs von anfänglich sechs auf aktuell 35 Auszubildende in verschiedenen IT-Ausbildungsprogrammen und unterstreicht das Engagement des Unternehmens bei der Förderung junger Talente in der Rechenzentrumsbranche. Für 2023 sind zahlreiche weitere Stellen geplant, sodass die Anzahl der Auszubildenden fast 10 % der Gesamtbelegschaft in Deutschland entsprechen wird. Im Rahmen des Programms unterhält Equinix Kontakte zu Schulen, nimmt an Jobmessen teil, arbeitet mit Sekundarschulen zusammen und bietet zweiwöchige Praktika an, um das Bewusstsein der jungen Generationen für die Branche zu schärfen.

Ein internationales Beispiel für eine solche Zusammenarbeit ist der **CLAP-TECH Pathway**, finanziert durch den Hong Kong Jockey Club Charities Trust. Im Rahmen dieser Initiative vermitteln mehrere Technologieunternehmen, darunter Equinix, gemeinsam mit der Hong Kong Baptist University und weiterführenden Schulen in Hongkong Schülern die passenden Fähigkeiten für eine Karriere in der Technologiebranche. Equinix hat außerdem 160.000 US-Dollar für Stipendien an der National University of Singapore (NUS) und der Singapore Management University (SMU) bereitgestellt. Das Geld fließt in

Programme, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind und das Lernen über die traditionellen akademischen Disziplinen hinaus erweitern.

Equinix erwägt zudem, Partnerschaften mit Volkshochschulen und Berufsbildungseinrichtungen einzugehen. Im vergangenen Jahr wurde in Zusammenarbeit mit dem Northern Virginia Community College und der NOVA Foundation das Equinix-Stipendienprogramm für digitale Infrastrukturen ins Leben gerufen, das Bewerber*innen im Bereich der Ingenieurtechnik das nötige Rüstzeug für den Einstieg in die Rechenzentrumsbranche vermittelt.

Brandi Galvin Morandi, Chief Legal und HR Officer bei Equinix, erklärt: „Die Umfrage zeigt, dass unpassende Qualifikationen die Talentakquise in technologieorientierten Teams weltweit erschweren. Allgemein besteht Unklarheit darüber, welche spezifischen Fähigkeiten für bestimmte Funktionen erforderlich sind. Potenzielle Bewerber*innen müssen daher besser über Ausbildung, Vorbereitung und Karrieremöglichkeiten beraten werden.

„Diese Herausforderung bietet unserer Branche die Möglichkeit, neue Mitarbeitende auf unterschiedliche Art zu rekrutieren und weiterzubilden – und das ist etwas, worauf wir in den letzten Jahren hingearbeitet haben. Wir sind der Meinung, dass Unternehmen einen fortschrittlichen Entwicklungsplan für Stellen im technischen Bereich einführen sollten, der sich sowohl an unerfahrene als auch ausgebildete Bewerber*innen richtet. Hinzu kommen Mentorenprogramme, die potenziellen Kandidat*innen Zugang zu einem etablierten Netzwerk für die Karriereberatung verschaffen und Unternehmen mit geeigneten Kandidat*innen zusammenbringen, die diese für eine solide Personalentwicklung benötigen. Wir ermutigen auch die Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen, mit den technischen Teams in Unternehmen zusammenzuarbeiten, damit ihre Lehrpläne den Studierenden die richtigen Fähigkeiten vermitteln und sie auf die von ihnen angestrebten Berufe vorbereiten“, fügte Galvin Morandi hinzu.

Um diese Maßnahmen zu unterstützen, hat Equinix kürzlich die **Equinix Foundation** gegründet. Die Stiftung verfolgt gemeinsam mit Organisationen das Ziel, die digitale Integration voranzutreiben – von besserem Zugang zu Technologie und Konnektivität bis hin zur Entwicklung der Fähigkeiten, die für eine Karriere im Technologiesektor erforderlich sind. Hierzu sollen gemeinnützige Organisationen unterstützt werden, die Menschen jeden Alters und jeder Herkunft darauf vorbereiten, in der digitalen Welt der Gegenwart erfolgreich zu sein.

###

Wenn Sie mehr über die Global Tech Trends Survey erfahren oder ein Exemplar herunterladen möchten, besuchen Sie uns auf: [Equinix 2022 Global Tech Trends Survey](#)

Informationen zur Umfrage

Im Rahmen der von Equinix in Auftrag gegebenen unabhängigen Studie wurden 2.900 IT-Entscheidungsträger*innen in Nord- und Südamerika (Brasilien, Kanada, Kolumbien, Mexiko, USA), dem asiatisch-pazifischen Raum (Australien, China, Hongkong, Indien, Japan, Korea, Singapur) und in EMEA (Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Nigeria, Polen, Portugal, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Türkei, VAE, Großbritannien) befragt. Die Teilnehmenden der Studie wurden über das Online-Forum von Dynata ausgewählt. Die Umfrage wurde vom 1. bis zum 29. März 2022 online durchgeführt.

Erfahren Sie mehr über [die Equinix Foundation](#).

Erfahren Sie mehr über [die Zukunft der digitalen Führung](#).

Über Equinix

[Equinix](#) (Nasdaq: EQIX) ist das globale Unternehmen für digitale Infrastruktur. Digitale Unternehmen nutzen die zuverlässige Plattform von Equinix, um grundlegende Infrastrukturen in Software-Geschwindigkeit zusammenzuführen und miteinander zu vernetzen. Equinix ermöglicht seinen Kunden den Zugang zu relevanten Märkten, Partnern und Geschäftsmöglichkeiten, um flexibel zu

skalieren, die Markteinführung digitaler Services zu beschleunigen, erstklassige Kundenerfahrungen bereitzustellen und ihr geschäftliches Potenzial zu vervielfachen. Gleichzeitig unterstützt Equinix sie beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele.

Vorausschauende Aussagen

Diese Pressemitteilung enthält zukunftsbezogene Aussagen, die Risiken und Unsicherheiten beinhalten. Die tatsächlichen Ergebnisse können erheblich von den Erwartungen abweichen, die in solchen zukunftsbezogenen Aussagen beschrieben werden. Zu den Faktoren, die zu solchen Abweichungen führen können, zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich: Risiken für unser Geschäft und unsere Betriebsergebnisse im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie; das derzeitige inflationäre Umfeld; Wechselkursschwankungen; höhere Kosten für die Energiebeschaffung und die allgemeine Volatilität des globalen Energiemarktes; die Herausforderungen beim Erwerb, Betrieb und Bau von IBX- und xScale-Rechenzentren sowie der Entwicklung, Bereitstellung und Lieferung von Equinix-Services; unvorhergesehene Kosten oder Schwierigkeiten bei der Integration von Unternehmen, die Equinix akquiriert hat oder akquirieren möchte; das Ausbleiben signifikanter Umsätze durch Kunden in kürzlich erbauten oder erworbenen Rechenzentren; ein fehlender Abschluss von Finanzierungsvereinbarungen im beabsichtigten Zeitrahmen; der Wettbewerb mit bestehenden und neuen Wettbewerbern; die Fähigkeit, einen ausreichenden Cashflow zu generieren oder anderweitig Mittel zu erhalten, um neue oder ausstehende Verbindlichkeiten zu zahlen; der Verlust oder der Rückgang der Geschäfte mit unseren Großkunden; Risiken im Zusammenhang mit unserer Besteuerung als REIT und andere Risiken, die in den jeweiligen Meldungen von Equinix an die Securities and Exchange Commission beschrieben werden. Siehe insbesondere die kürzlich veröffentlichten und anstehenden Quartals- und Jahresberichte von Equinix, die bei der Securities and Exchange Commission eingereicht wurden und deren Kopien auf Anfrage bei Equinix erhältlich sind. Equinix übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Pressemitteilung enthaltenen zukunftsbezogenen Informationen zu aktualisieren.

###

Pressekontakt

Patrick Juilfs (APCO Worldwide)

+49 173 438 4564

pjuilfs@apcoworldwide.com

Equinix Media Relations

press@equinix.com

Equinix Investor Relations

invest@equinix.com