



Bis zum Händeschütteln mit neuen Kollegen vergehen in der IT im Schnitt sieben Monate.

GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

# Neue Wege im Tech-Recruiting

Touristische IT-Unternehmen sind besonders stark vom **Fachkräftemangel** betroffen. Wie Travel-Tech-Anbieter Mitarbeitende anwerben.

ROBIN RAKSCH

Besonders Travel-Tech-Unternehmen haben es häufig schwer, Mitarbeiter zu finden. Eine Statistik des IT- und Telekommunikationsverbands Bitkom zeigt, dass quer durch alle Branchen im November 2022 in Deutschlands Unternehmen 137.000 IT-Experten fehlten. Da Travel-Tech-Betriebe selten so gut bezahlen können wie branchenfremde Betriebe, müssen sie im Recruiting kreativ werden.

Laut der Studie dauert die Personalsuche bei IT-Betrieben im Schnitt sieben Monate. Beim IT-Anbieter Eniyan ist das anders: „Wenn wir ausschreiben,

haben wir in der Regel nach einem Tag 60 Bewerbungen“, sagt Eniyan-Gründer und Reisebüro-Inhaber Holger Siemon. Der Betrieb, unter anderem bekannt für den Vertrieb des Tools Superchat, bietet diverse Bereiche für Arbeitskräfte und sei trotz seines Tech-Angebots nicht zwangsläufig auf neue IT-ler angewiesen. „Wir setzen auf Mitarbeiter aus anderen Bereichen wie der digitalen Forensik oder Kommunikationswissenschaft.“ Diese werden je nach Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt. „Wir fragen immer, was sich der Mitarbeiter wünscht. Nur so werden wir erfolgreich,

und der Mitarbeiter kann sein volles Potential ausschöpfen“, sagt Siemon.

Tech-Spezialist Traso konnte trotz Pandemie das Gros seiner IT-ler halten und sein Team erweitern: „Mit Stellenausschreibungen arbeiten wir lange nicht mehr. Die besten Recruiter sind die eigenen Mitarbeiter.“ Mit dieser Einstellung begegnen die Traso-Geschäftsführer Haiko und Daniela Gerdes dem Fachkräftemangel der IT- und Reisebranche.

Das Geschäftsführerpaar vertraut beim Recruiting auf persönliche Empfehlungen durch Kollegen und hat so das Gros seiner neuen IT-Fachkräfte gewonnen. Diese besondere Methode bringt mehrere Vorteile: „Der Mitarbeiter wird für seine Empfehlung entlohnt und fühlt sich wertgeschätzt. Gleichzeitig integriert sich der neue Kollege durch die persönliche Bindung zum Empfehlenden besser in den Betrieb.“

## FIRMEN HALTEN AUSSCHAU IM AUSLAND

Außerhalb des deutschsprachigen Raums sucht Traso mithilfe von Headhuntern aktiv nach Mitarbeitern und holt diese nach Deutschland. Das Unternehmen unterstützt diese etwa bei der Einbürgerung, bezahlt die ersten Wohnungsmieten und begleitet neue Kollegen aus dem Ausland auf Behördengänge. „Es gibt häufig Vorbehalte in anderen Firmen. Man darf keine Angst

vor fremdsprachlichen Mitarbeitern haben“, sagt Haiko Gerdes. Durch Deutsch-Kurse und Business-Englisch-Kurse für alle Mitarbeiter seien auch Sprachbarrieren kein Problem.

Häufig scheitern Unternehmen bei der Akquise im Ausland jedoch auch an bürokratischen Hürden. Neben etwa Russland oder Belarus kommt auch Indien als potenzielle Quelle für IT-Fachkräfte infrage, wäre da nicht der komplizierte Einbürgerungsprozess. In dem 1,4 Mrd. Einwohner zählenden Land fehlt es teils an Stellen für junge Spezialisten, die hierzulande benötigt werden. Bundeskanzler Olaf Scholz kündigte bei einem Besuch in der Hightech-Metropole Bangalore an, die Zuwanderung von IT-Fachkräften aus Indien sowie die Visa-Erteilung erleichtern zu wollen.

Im Inland hingegen wird mitunter auf junge Generationen gesetzt. Dazu betreibt die Tech-Sparte der Reisebüro-Kooperation Schmetterling International Aufklärung in Schulen. „Wenn junge Menschen einen IT-Ausbildungsplan sehen, sind sie danach häufig nicht schlauer“, begründet Schmetterling-Geschäftsführer Ömer Karaca. Es gebe Erklärungsbedarf, da der Fachbereich vom Software-Entwickler bis hin zum Administrator sehr divers sei.

Um den richtigen Fachbereich für Nachwuchskräfte zu finden, die sich für eine IT-Ausbildung bei Schmetterling entscheiden, bekämen diese intensive Einführungsprogramme. Zudem werde eine Unterbringung am Standort Bamberg gestellt. Fachkräfte ab der Ausbildung an den Betrieb zu binden sei effektiv, um der hohen Fluktuation unter ITlern entgegenzuwirken.

Um Fachkräfte zu halten, müssen IT-Unternehmen besonders gute Arbeitsbedingungen bieten. „Software-Entwickler suchen immer häufiger einen Sinn ihrer Arbeit“, sagt Karaca. Eigenverantwortung sei wichtig, um Mitarbeiter zu halten. So auch beim Midoffice-Betreiber Midoco. „Ganz wichtig ist, auf Augenhöhe mit den Menschen zu reden und ihnen Vertrauen entgegenzubringen“, sagt Midoco-Geschäftsführer Jörg Hauschild. „Ein Chef kann nicht je-

„Wenn wir ausschreiben, haben wir in der Regel nach einem Tag 60 Bewerbungen.“



Holger Siemon  
Geschäftsführer von Eniyan

„Wenn junge Menschen einen IT-Ausbildungsplan sehen, sind sie danach häufig nicht schlauer.“



Ömer Karaca  
Geschäftsführer von Schmetterling International

„Die besten Recruiter sind die eigenen Mitarbeiter.“



Haiko Gerdes  
Geschäftsführer von Traso

des Ruder selbst rudern.“ Das Vertrauen spiegelt sich in der Verweildauer der Mitarbeiter bei Midoco wider. Die liege durchschnittlich bei sieben Jahren.

Midoco und Traso stellen jedem neuen Mitarbeiter einen Mentor zu Verfügung und sorgen für regelmäßige Weiterbildungen. Bildungsmaßnahmen beschränken sich zudem bei Traso nicht auf arbeitsrelevante Fähigkeiten. „Wir bieten Mitarbeitern auch individu-

elle Seminare, die nicht unmittelbar mit dem Job zu tun haben, und investieren so in das Wohlfühlen der Mitarbeiter“, sagt Gerdes. Auch ein „Feel Good Management“ solle für Wohlbefinden bei den Mitarbeitern. „Zum einen sind das Hunde, die im Büro für gute Laune sorgen. Zum anderen hören wir hin, was die Leute brauchen. Das kann auch mal eine Party oder eine neue Musikanlage im Bürokeller sein.“