

BRANCHEN & BETRIEBE

Die Informationstechnologie geht in Rente

Viele Unternehmen verlassen sich auf alte, immer wieder erweiterte IT-Systeme – Jetzt drohen die Experten für die Wartung auszugehen

VON OLIVER THOMAS*

OSNABRÜCK. Die IT-Systeme von Unternehmen altern wie die Mitarbeiter, die sie bedienen. Modernisierungen sind oft nur Stückwerk und machen die Systeme komplizierter. Was, wenn dann der letzte Mitarbeiter in Rente geht, der noch den Durchblick hat? Besonders kleine und mittlere Unternehmen sind darauf schlecht vorbereitet.

Der demografische Wandel ist längst in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) angekommen. Laut Aussage der bundesweiten „Offensive Mittelstand“ wird bereits im Jahr 2020 jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein. In den Unternehmen arbeiten dann mehr 50-Jährige als 30-Jährige. Insgesamt soll die Zahl der 20- bis 65-Jährigen bis 2030 von 50 Millionen auf 42 bis 44 Millionen schrumpfen.

Angesichts dieser Zahlen steht den Unternehmen ein „War for talents“ bevor, welcher hohe Anforderungen an deren Personalentwicklung stellt. Diese muss grundsätzlich eine nachhaltige Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie eine alters- und altersgerechte Arbeitskultur berücksichtigen.



Garz so alte Technik wie diesen Magnetbandspeicher setzen Unternehmen nicht mehr ein. Dennoch: In vielen Betrieben hält die Informationstechnologie nicht mit der Entwicklung Schritt.

Foto: dpa

Umso mehr verwundert, dass der Mittelstand den demografischen Wandel bislang ignoriert – über die Hälfte der KMU (bis 50 Mitarbeiter) ergreifen aktuell kei-

ne konkreten Maßnahmen. Bei den Großunternehmen (über 5000 Mitarbeiter) sieht das zwar anders aus – hier sind bereits über zwei Drittel aktiv. Die Initiativen sto-

ßen jedoch in beiden Fällen auf eine mangelnde Weiterbildungsbereitschaft der älteren Mitarbeiter, die etwa bei den über 50-Jährigen mit knapp fünf Prozent angegeben wird, obwohl seitens der Unternehmen eine hohe Förderbereitschaft und staatliche Fördermöglichkeiten existieren (Dekra Zeitarbeit-Report 2011).

Dieses Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bei der Weiterbildung älterer Mitarbeiter wird in einem Unternehmensbereich, der aktuell an Bedeutung gewinnt, besonders deutlich: der Informationstechnologie. Nahezu alle Geschäftsprozesse werden heute durch IT-Systeme unterstützt. Diese versorgen die Verantwortlichen mit den notwendigen Informationen, die sie zur Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben benötigen.

Dennoch wird gerade im Mittelstand die Modernisierung der IT-Systeme vernachlässigt. Dies führt zu historisch gewachsenen „Spaghetti-Architekturen“, die nur schwer zu warten und zu pflegen sind. Die Systeme sind im sprichwörtlichen Sinne „fest verdrahtet“, Altsysteme (englisch: legacy systems) werden nicht abgelöst, und neue Systeme werden lediglich manuell über Schnittstellen eingepflegt, jedoch ohne Berücksichtigung potenzieller zukünftiger Änderungsanforderungen.

Die IT-Architekturen erreichen nicht selten eine für den Menschen kaum mehr beherrschbare Komplexität. Das Problem wird durch den demografischen Wandel verschärft: Nicht nur die Systeme veralten, sondern sie werden auch immer mehr von älteren Mitarbeitern gewartet. In der Folge sinkt der Anteil derjenigen Mitarbeiter, die in der Lage sind, die Systeme zu pflegen, stetig. Darüber hinaus droht mit dem altersbedingten Ausscheiden von IT-Mitarbeitern der Verlust wichtigen Wissens über Altsysteme – die Informationstechnologie geht im sprichwörtlichen Sinne „in Rente“.

Ein plakatives Beispiel, das dieses Szenario untermauert, ist COBOL. Die Abkürzung steht für Common Business Oriented Language. Es handelt sich hierbei um eine Programmiersprache, die Ende der 1950er-Jahre in den Anfängen der Computerentwicklung entstand. Der Stil von COBOL ist stark an die natürliche Sprache angelehnt, was wohl auch zu ih-

In Sachen IT mangelt es oft an der Bereitschaft zur Weiterbildung.

rem Erfolg beigetragen hat. Angesichts der äußerst kurzen Innovationszyklen der Informationstechnologie, die auch im privaten Bereich durch Smartphones oder Tablet-Computer spürbar sind, ist es kaum vorstellbar, in wie vielen Unternehmen eine solch alte Programmiersprache immer noch eingesetzt wird. Und dies trotz seit Langem bekannter Defizite. COBOL-Anwendungen machen immer noch einen großen Teil der in Unternehmen eingesetzten Software aus. Noch bis vor fünf Jahren wurden durch COBOL-Programme auf sogenannten Großrechnern (englisch: mainframes) noch 80 Prozent aller Daily-Business-Transaktionen durchgeführt und 70 Prozent aller Daten gespeichert (Quelle: Gartner).

Diese Zahlen sehen heute nicht viel anders aus. Entsprechend hoch ist der Anteil am IT-Budget eines Unternehmens, der in die Wartung der Altsysteme gesteckt wird. Gleichzeitig sinkt aber durch den demografischen Wandel die Zahl der COBOL-Programmierer. Aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von COBOL-Programmierern ist es bei vielen Mittelständlern üblich, die Wartung der Altsysteme von Rentnern durchführen zu lassen – diese werden „eingeflogen“, wenn die erfolgskritischen Systeme mal wieder streiken. Sieht so ein nachhaltiges und zukunftssicheres Management der technischen Infrastrukturen aus?

Sicher nicht. Aber wie sollen die Unternehmen reagieren? Von den Hochschulen, die sich vornehmlich auf die Erstausbildung kon-

zentrieren, ist hier keine Unterstützung zu erwarten – auf kaum einem Lehrplan ist beispielsweise die Programmiersprache COBOL zu finden. Einige Veranstalter von Konferenzen und Weiterbildungsmaßnahmen reagieren auf das Problem und versuchen, den Nachwuchs mit den erfahrenen älteren Mitarbeitern zusammenzubringen. Zum Teil äußert sich dies in Teilnehmerabatten, die nicht nur für Studenten, sondern auch für Ruheständler ausgewiesen werden.

Auch unabhängig vom Beispiel COBOL stehen durch den demografischen Wandel Angebot und Nachfrage von Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Management in einem Missverhältnis. In einer Studie hat der Lehrstuhl für Informationsmanagement an der Universität Osnabrück daher die resultierenden Herausforderungen für die Unternehmensverantwortlichen herausgearbeitet. Die befragten Chief Information Officer (CIO), also IT-Leiter, erkennen eine große Aufgabe im Management der Interaktion zwischen jungen und alten Mitarbeitern: Fach- und Führungskräfte der Informationstechnologie müssen für den demografischen Wandel sensibilisiert werden. Die von ihnen genutzten Weiterbildungsmaßnahmen müssen eine ganzheitliche Perspektive aufweisen und neben technisch-fachlichen auch persönlich-kommunikative Fähigkeiten schulen.

Nur dann wird eine Weitergabe des Wissens über Altsysteme gefördert, deren Ausfallrisiko gemindert und das Wissen über die Modernisierung der Geschäftsprozesse und IT-Strukturen in den entsprechenden Abteilungen nachhaltig vermehrt.

***Prof. Dr. Oliver Thomas**

leitet seit 2009 den Lehrstuhl für Informationsmanagement an der Universität Osnabrück. Er setzt sich dafür ein, an den Universitäten die Anwendungsnähe zu erhöhen und die Zusammenarbeit mit der mittelständischen Wirtschaft zu forcieren. Gefördert durch den EFRE-Fonds Niedersachsen, bietet er seit 2011 die Weiterbildungsveranstaltung für IT-Management und Consulting IMUCON an.



EINMAL IST IMMER DAS ERSTE MAL.

Der neue Auris Touring Sports. Der erste kompakte Kombi als Hybrid, Benziner oder Diesel.

Kraftstoffverbrauch der hier genannten Modelle kombiniert 8,0–3,6/5,1–3,6/6,1–3,7 l/100 km, CO₂-Emissionen kombiniert 140–85 g/km (nach EU-Messverfahren).

Exklusiv für Gewerbekunden:

Jetzt kostenlos* 1 Woche testen!

Kraftstoffverbrauch ab

3,7 l/100 km

*Begrenzt auf maximal 500 Kilometer, vom 15.09.2013 bis 15.12.2013 (exklusive Kraftstoffkosten).
toyota.de



Verkauf:

Heusch 6
49808 Lingen

Tel. 0591/963400
Fax: 0591/9634055

www.autohaus-thole.de
Sonntags nur Schautag

Mo. - Fr.: 09.00 - 18.00 Uhr
Sa.: 09.00 - 13.00 Uhr