



FACHINFORMATION

IT-PROJEKTEXPERTEN FÜR DEN MITTELSTAND

Schneller finden, binden, befähigen

IT-PROJEKTEXPERTEN FÜR DEN MITTELSTAND:

Schneller finden, binden, befähigen

Alle Welt redet über den Fachkräftemangel. Man findet ihn in allen Medien und er wird beklagt. Das suggeriert den Bürgern, dass man nichts dagegen tun könne. Diskutierte Lösungen für den Fachkräftemangel sind die gezielte Zuwanderung, die Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie die Aktivierung der „stillen Reserve“ durch Anreize für Ältere und Teilzeitkräfte. Kritik an diesen Lösungen umfasst Bedenken hinsichtlich der Integration von Migranten, der unzureichenden Umsetzung der Weiterbildung, der demografischen Entwicklung und der Möglichkeit, die Arbeitskraft um eine 42-Stunden-Woche zu erhöhen.

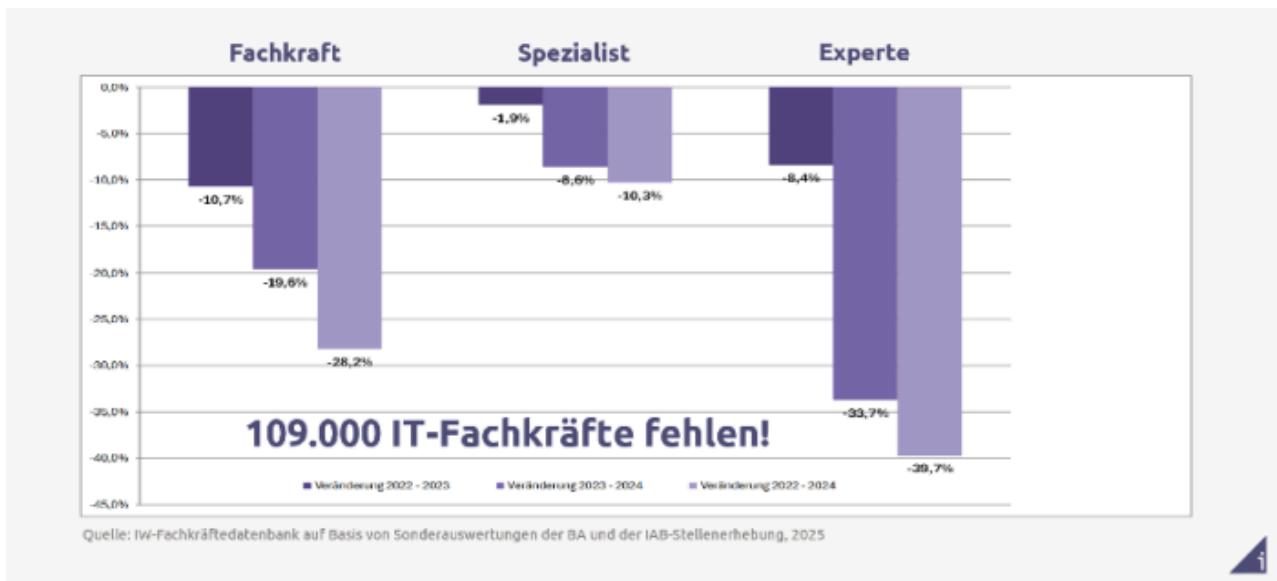
Aber es gibt durchaus Möglichkeiten, wie mittelständische Unternehmen ganz praktisch und leicht umsetzbar ihren konkreten Fachkräftemangel bekämpfen können.

Reality-Check 2025: Wo stehen wir?

Der IT-Branchenverband Bitkom meldet für August 2025 rund **109.000** unbesetzte IT-Stellen. Das sind weit weniger als 2023, aber dieser Mangel bremst Projekte. Bundesweit sank die Zahl offener Stellen für **qualifizierte Arbeitskräfte** zwischen 2023 und 2024 um **4,3 Prozent**.

Besonders drastisch ist die Zahl offener Stellen für **Experten der Informatik** und der **Wirtschaftsinformatik** eingebrochen.





Veränderung der offenen Stellen in IT-Berufen



Trotz des starken Rückgangs der Nachfrage, sind viele **IT-Berufe weiterhin von Fachkräfteengpässen betroffen**: Im Jahresdurchschnitt 2024 konnten **mehr als 13.500 offene Stellen** in IT-Berufen rechnerisch **nicht besetzt** werden.

Hinzu kommt, dass IT-Profis drohen abzuwandern. Wie die Experten von Hays ermittelt haben, können sich **80 Prozent** der befragten deutschen IT-Profis vorstellen, **für ein Unternehmen außerhalb Deutschlands zu arbeiten**. Zudem plant rund die Hälfte aller deutschen Befragten noch im Jahr 2025 ihren aktuellen Arbeitgeber zu verlassen und sich einen neuen Job zu suchen.

Die Abwanderungsgedanken betreffen dabei **auch IT-Freiberufler: 37 Prozent** sind bereit, für einen gut bezahlten IT-Job ins Ausland zu ziehen. Ganz generell würden sich 43 Prozent der befragten Freelancer auf einen ausländischen Arbeitgeber einlassen – eine Remote-Tätigkeit vorausgesetzt.

Fatalerweise betrifft das die Rollen, die am meisten benötigt werden: Experten aus **KI, Machine Learning, Cybersecurity, Netzwerktechnik** oder **Datenmanagement**.

Abwanderung?

**80 % außerhalb Deutschlands (auch 37 % Freiberufler),
50 % Job wechseln**

Wer?

Profis aus KI, Machine Learning, Cybersecurity, Netzwerktechnik

Wechselgründe?

**51 % geringe Arbeitsplatzsicherheit,
42 % mangelnde Aufstiegschancen,
32 % unzureichende Anerkennung**



IT-Profil drohen abzuwandern

Trotz des starken Rückgangs der Nachfrage, sind viele **IT-Berufe weiterhin von Fachkräfteengpässen betroffen**: Im Jahresdurchschnitt 2024 konnten **mehr als 13.500 offene Stellen** in IT-Berufen rechnerisch **nicht besetzt** werden.

Hinzu kommt, dass IT-Profis drohen abzuwandern. Wie die Experten von Hays ermittelt haben, können sich **80 Prozent** der befragten deutschen IT-Profis vorstellen, **für ein Unternehmen außerhalb Deutschlands zu arbeiten**. Zudem plant rund die Hälfte aller deutschen Befragten noch im Jahr 2025 ihren aktuellen Arbeitgeber zu verlassen und sich einen neuen Job zu suchen.

Die Abwanderungsgedanken betreffen dabei **auch IT-Freiberufler: 37 Prozent** sind bereit, für einen gut bezahlten IT-Job ins Ausland zu ziehen. Ganz generell würden sich 43 Prozent der befragten Freelancer auf einen ausländischen Arbeitgeber einlassen – eine Remote-Tätigkeit vorausgesetzt.



Fachkräftemangel ist teilweise hausgemacht

Es gibt einige Stolpersteine im Recruiting von IT-Projektexperten, die mittelständische Unternehmen selbst beseitigen können. Dazu zählen die folgenden fünf.



PROBLEM: Anforderungsprofile ähneln Wunschzetteln

Zu häufig werden **Stellenausschreibungen** oder **Anforderungsprofile** nicht individuell auf die jeweilige **spezifische Aufgabenstellung** ausgerichtet. Stattdessen werden frühere Ausschreibungen per „Copy-Paste“ weiterverwendet mit einigen wenigen Änderungen. Sie sind **überladen**, teilweise **unverständlich** und enthalten **unrealistische Anforderungen**.

62 % der Bewerber monieren unklare Jobdetails, ein Drittel der Bewerber hält Anforderungen für überzogen und bewirbt sich deshalb gar nicht.



Anforderungsprofile gleichen einem Wunschzettel

Sie verzichten auf Reichweite Ihrer Ausschreibung, wenn Sie keine Remote- oder Hybrid Arbeitsmodelle oder auch eine Vier-Tage-Woche anbieten.



Daten zu Arbeitsmodellen

LÖSUNG: Machen Sie eine Profildiät!

Entschlacken Sie Ihre Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile. Beschränken Sie sich auf die wirklich notwendigen **Muss-Anforderungen** und reduzieren Sie auch die **Kann-Anforderungen**. Verzichten Sie auf Festlegungen zu **Arbeitsmodellen** (remote, hybrid), **Arbeitszeiten** und **Bezahlung**. IT-Profis bewerben sich eher bei Ihnen, wenn diese potenziell abschreckenden Informationen nicht erscheinen.

Tipp: Machen Sie diese Punkte zum Thema im Erstgespräch.

Machen Sie auch deutlich, dass Sie viel Wert auf die **Persönlichkeit** und die **weichen Faktoren** der Bewerber legen

Must-have vs. Nice-to-have

- Nur wenige, essenzielle Must-haves
- Nicht zu viele Nice-to-haves
- Mehr Gewicht auf Persönlichkeit und weiche Faktoren



Profildiät als Lösung bei unrealistischen Anforderungen



PROBLEM: Sprachdogmen

Nur 2,7 Prozent der Stellenanzeigen verzichten explizit auf **Deutschkenntnisse**. Das bedeutet, dass sie nahezu immer gefordert sind und das nicht selten auf **C1-Niveau** (kompetente Sprachverwendung), mindestens aber **B2-Niveau** (selbständige Sprachverwendung).

Das ist häufig nicht notwendig, insbesondere in IT-Berufen nicht. Bleiben Sie bei diesen hohen Anforderungen, verzichten Sie auf Bewerbungen von ausgezeichneten Fachleuten aus dem Ausland.



LÖSUNG: Pragmatismus bei den Sprachkenntnissen

Auch wenn die **Sprachkenntnisse nicht ausreichend** sind, wägen Sie sie gegen die **fachliche und persönliche Passgenauigkeit** zur Rolle bzw. Aufgabe ab. Letztere sollte eine viel höhere Priorität haben. Die Sprachkenntnisse werden sich im **Integrationsprozess** sehr schnell deutlich verbessern.

Vergrößern Sie die Reichweite, indem Sie sensible Themen in das Erstgespräch verlagern und nicht schon in die Ausschreibung aufnehmen.



- **Remote/Hybrid zulassen,**
Präsenz gezielt bündeln (z. B. 2 „Power-Tage“ pro Sprint).
- Sprache pragmatisch:
Fachliche Kommunikation wichtiger als perfektes C2.
- „Skill-Cluster“ statt Titel-Fixierung
(z. B. „Backend + Cloud + Infrastructure“ statt „DevOps Engineer“).

Reichweite vergrößern

⚠ PROBLEM: Zu lange Prozesslaufzeiten

Im Schnitt dauert es **7,7 Monate**, eine **freie IT-Stelle zu besetzen**. Im ersten Quartal 2025 betrug die **Vakanzzeit einer IT-Position 180 Tage** durchschnittlich. Das liegt zum Beispiel an bis zu **dreistufigen Interviews**, die zeitlich zu weit auseinander liegen. Häufig ist ein Ansprechpartner im Urlaub, krank oder auf Dienstreise, so dass die Folgeinterviews erst Wochen später stattfinden können. Nicht selten herrscht über mehrere Tage oder sogar Wochen **„Funkstille“**, das heißt, es gibt **keinerlei Rückmeldung von den Unternehmen**.

70 Prozent der Bewerber springen ab, wenn sie nicht innerhalb kurzer Zeit zumindest Rückmeldung bekommen mit dem Signal von Interesse.



Prozesslaufzeit

- Vakanzzeit Q1 2025: 180 Tage
- Länge der Besetzung: Ø 7,7 Monate
- 3-stufige Interviews
- 2 Wochen Funkstille
- → Top-Kandidaten weg
- 70 % springen ab

LÖSUNG: Prozess-Tuning

Machen Sie Ihre **Bewerbungsprozesse effektiver und effizienter**. Machen Sie es sich zur Regel, nach **24 Stunden**, spätestens nach 48 Stunden ein **qualifiziertes Feedback** zu geben. Laden Sie bei Interesse schnell zu einem Interview ein. Lassen Sie gleich zwei Entscheider teilnehmen, so dass schnelle Entscheidungen möglich sind.

Verzichten Sie auf langwierige Assessments. Wenn Sie sie dennoch durchführen, halten Sie sie schlank und fokussiert. Erstellen Sie einen **Leitfaden mit Checkliste** für alle, die Bewerbungsprozesse bearbeiten, damit der Prozess immer gleich abläuft und schnell bleibt.



- 48-h-Feedback-SLA
- Zwei Entscheider im ersten Slot
- Bewerbungs-Checkliste.
- Assessment schlank
(Coding-Session/Case 60–90 Minuten statt Hausaufgabenmarathon)

Prozess-Tuning



PROBLEM: Gehalt versus Anforderungen

Die Kluft zwischen der **fachlichen Qualifikation** der Bewerber und **zahlbaren Gehältern** scheint größer zu werden. So geben 63 Prozent der befragten Entscheider an, dass sich die Gehaltsvorstellungen der Bewerber nicht mit deren Qualifikationsniveau decken. Und 56 Prozent haben **Probleme, die Wunschgehälter von IT-Profis in das bestehende Gehaltsgefüge zu integrieren.**

44 Prozent der Unternehmen beklagen die fehlende Umzugsbereitschaft der Bewerber und bei 38 Prozent vermissen sie Soft-Skills der Kandidaten.



LÖSUNG: Markt und Recht richtig einordnen

Prüfen Sie, welche **Vertragsform** geeignet ist, um Ihre Vakanz zu füllen. Bei Projekten bietet sich häufig der Einsatz von **Freiberuflern** an. Projekte sind zeitlich befristet und wenn Sie einen **fest angestellten Mitarbeiter** dafür einsetzen, ist oft unklar, was er danach machen wird. Suchen Sie **Stabilität** in einer Organisationseinheit und sollen auch **strategische Aufgaben** erledigt werden, ist der fest angestellte Mitarbeiter die richtige Wahl.

Wenn Sie freiberufliche Kräfte einsetzen wollen und einen **Dienstleister** für die Suche beauftragen, ist das **Briefing** der Agentur der **wichtigste kritische Erfolgsfaktor**. Das tiefen Verständnis für Ziele, Aufgabenstellung, Umfeld, Kultur, Interessenvertreter, Budget usw. ist essenziell, um die wirklich passgenauen Kandidaten vorzustellen. Nehmen Sie sich Zeit für das Briefing. **Je besser das Verständnis, desto besser und passender die Profile.**



- **Festanstellung**
- **Freiberuflichkeit (Achtung! Milchmädchenrechnung)**
- **Arbeitnehmerüberlassung**
- **Das richtige Briefing des Dienstleisters**

Markt und Recht richtig einordnen



Fazit

Der **Fachkräftemangel ist kein Schicksal**, sondern oft **hausgemacht**. Wer im Mittelstand IT-Experten gewinnen will, muss Ausschreibungen kürzen, Sprachbarrieren abbauen, Prozesse beschleunigen und Gehälter realistisch einordnen.

Mit klaren Profilen, pragmatischem Recruiting und professionellem Briefing lassen sich passende Spezialisten schneller finden, binden und befähigen.

Quellen (Auswahl):

- Bitkom (08/2025): 109.000 unbesetzte IT-Stellen. [Bitkom e. V.](#)
- IW Köln (09/2025): –26,2 % offene IT-Stellen 2024 vs. 2023 (IT-Berufe). [Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)
- Destatis (09/2025): 24 % Homeoffice 2024. [Destatis](#)
- ifo (03/2025): 24,5 % Homeoffice (Feb.). [ifo Institut](#)
- BA: Engpassindex $\geq 2,0$ = Engpass. [Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)
- BMI: Chancenkarte seit 01.06.2024. [BMI Bundesministerium](#)
- AA-Merkblatt/Stand 07/2025: Blue-Card-Schwellen 48.300 € / 43.759,80 €. [Deutsche Botschaft Baku](#)
- AÜG: Equal Pay (§ 8) und 18-Monats-Grenze (§ 1 Abs. 1b). [Gesetze im Internet+1](#)
- BA-X (04/2025): 105 Punkte. [Bundesagentur für Arbeit](#)

