

IT-Fachkräftemangel 2026 in Deutschland und DACH: Der Datenreport

Von Thomas Faß · 14. Juli 2026 · aktualisiert 9. September 2026

Der IT-Fachkräftemangel im DACH-Raum ist 2026 nicht verschwunden, sondern nach oben gewandert: Auf Junior-Ebene hat sich der Markt entspannt, auf Senior- und Expertenebene bleibt er eng. In Deutschland sind laut Bitkom rund 79.000 IT-Stellen unbesetzt – nach 149.000 im Jahr 2023; 97 Prozent der Unternehmen haben weiterhin Besetzungsschwierigkeiten. Auf Expertenebene stehen dem Institut der deutschen Wirtschaft zufolge für rund 69,9 % der Stellen rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung. Reine Inlandssuche reicht dafür nicht mehr; der pragmatische Weg ist ein Nearshore-Hybrid mit deutscher Senior-Steuerung.

Das Wichtigste in Kürze

- Der IT-Fachkräftemangel im DACH-Raum ist 2026 nicht verschwunden, sondern nach oben gewandert: auf Junior-Ebene entspannt, auf Senior- und Expertenebene weiterhin eng.
- In Deutschland sind laut Bitkom rund 79.000 IT-Stellen unbesetzt – nach 109.000 im Vorjahr; 97 Prozent der Unternehmen haben weiterhin Schwierigkeiten, IT-Stellen zu besetzen.
- Auf Expertenebene stehen laut IW Köln für rund 69,9 % der offenen Stellen rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung.
- Wer Senior-Experten sucht, kommt mit reiner Inlandssuche nicht mehr weit – der pragmatische Weg ist ein Nearshore-Hybrid mit deutscher Senior-Steuerung.

Wer 2026 ein Cloud-Projekt aufsetzen, einen SAP-Berater anfragen oder ein KI-Team aufbauen will, kennt die Choreografie: Stelle ausschreiben, Experten sichten, Interviews führen, niemand passt richtig, das Projekt rutscht. Sechs Monate später sitzt jemand am Tisch – wenn überhaupt.

Der IT-Fachkräftemangel im DACH-Raum ist 2026 kein konjunkturelles Phänomen, sondern ein struktureller Zustand. 79.000 offene IT-Stellen in Deutschland, 28.000 fehlende IT-Fachkräfte in Österreich, eine prognostizierte ICT-Lücke von 54.400 Fachkräften in der Schweiz bis 2033. Eine durchschnittliche Vakanzdauer von 7,7 Monaten. Sieben von zehn ausgeschriebenen Informatik-Stellen, für die es rechnerisch gar keine passend qualifizierten Arbeitslosen mehr gibt. Ein jährlicher Wertschöpfungsverlust von 9 bis 13 Milliarden Euro allein im IT- und Ingenieursbereich.

Was diese Zahlen verschweigen: dass der Mangel sich durch klassische Personalsuche kaum noch lösen lässt. Wer 2026 noch wartet, dass der lokale Markt liefert, wartet vermutlich auch 2027 noch. Dieser Datenreport zeigt, woher die Lücke kommt, in welchen Tech-Bereichen sie besonders weh tut – und welche zwölf Hebel CIOs und HR-Leiter heute haben, um nicht weiter zuzuschauen.

IT-Arbeitsmarkt DACH 2026

DER DATENREPORT IN ZAHLEN

DEUTSCHLAND

79.000

Bitkom-Arbeitsmarkstudie, September 2026 · 853 Unternehmen befragt

offene IT-Stellen

nach 109.000 im Vorjahr und 149.000 im Jahr 2023
97 % der Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten

ÖSTERREICH

28.000

WKÖ - Studie IT-Qualifikationen 2025

fehlende IT-Fachkräfte

pro Kopf höher als in Deutschland

SCHWEIZ

54.400

digitalswitzerland - ICT-Bildungsbericht 2025

fehlende ICT-Fachkräfte bis 2033

31,1 Mrd. CHF Wertschöpfungsverlust bis 2030

VAKANZDAUER DEUTSCHLAND

7,7 Monate

fast doppelt so lang wie der Bundesdurchschnitt
Bitkom 2025 - für 2026 kein aktualisierter Wert

WERTSCHÖPFUNGSVERLUST

9–13 Mrd. €

durch Mangel in Ingenieur- und IT-Berufen
IW Köln Studie 2025

InnoShore · innoshore.de/fachkraftemangel

Quellen: Bitkom, IW Köln, WKÖ, digitalswitzerland

Die Zahlen 2026 – wie groß ist der Mangel wirklich?

Deutschland: 79.000 offene Stellen – und der Engpass sitzt oben

Die aktuelle Bitkom-Arbeitsmarkstudie misst den Engpass scharf: 79.000 unbesetzte IT-Stellen in Deutschland (Bitkom, September 2026). Zwei Jahre zuvor waren es 149.000, im Vorjahr noch 109.000 – die Lücke hat sich in drei Jahren nahezu halbiert. Der Rückgang erklärt sich allerdings weniger durch besseres Recruiting als durch eine schwächere Konjunktur und vorsichtigeren Personalplanung in vielen Unternehmen (Quelle: Bitkom, 2026).

Das klingt nach Entspannung und ist keine. In derselben Erhebung geben 97 Prozent der Unternehmen an, IT-Stellen nur schwer besetzen zu können; 78 Prozent sehen weiterhin einen Fachkräftemangel, 76 Prozent erwarten eine Verschärfung. Und dort, wo KI bereits Stellen ersetzt, trifft es in 47 Prozent der Fälle Positionen erfahrener IT-Fachkräfte (Quelle: Bitkom, 2026). Der Markt wird nicht kleiner. Er wird oben enger.

Die zuletzt erhobene durchschnittliche Vakanzdauer liegt bei 7,7 Monaten – fast doppelt so lang wie der Bundesdurchschnitt aller Berufe (Bitkom 2025; für 2026 hat Bitkom keinen aktualisierten Wert ausgewiesen). Bei hochqualifizierten Informatik-Experten wie Data Scientists, KI-Spezialisten oder Software-Architekten lässt sich die Lücke schlicht nicht mehr schließen: 69,9 Prozent der ausgeschriebenen Stellen haben rechnerisch keinen passend qualifizierten Arbeitslosen mehr im Markt (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, 2025).

Mittelfristig wird es nicht besser. Das IW Köln prognostiziert für 2028 eine Lücke von 133.000 Fachkräften in Digitalisierungsberufen, allein bei Informatik-Experten 18.655 fehlende Stellen im Jahr 2027 (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, 2025). Die Bitkom-Langfristprognose ist noch düsterer: Bis 2040 fehlen ohne strukturelle Gegenmaßnahmen 663.000 IT-Spezialisten, während der Bedarf von heute rund 1,29 Millionen auf 1,92 Millionen wachsen soll (Bitkom, April 2024).

Die Rechnung geht rechnerisch auf – aber nur, wenn alle Hebel greifen. Nach der Bitkom-Modellierung lassen sich durch Studium und Ausbildung 108.000, durch längeres Arbeiten älterer Beschäftigter 68.500 und durch Quereinstieg 129.500 zusätzliche Fachkräfte gewinnen: zusammen rund 306.000. Der größte einzelne Hebel liegt daneben. Die Zuwanderung schließt mit rund 321.000 Fachkräften mehr als alle inländischen Maßnahmen zusammen. Bleiben am Ende 35.800, die auch dann noch fehlen (Bitkom, April 2024).

Die Modellierung stammt aus dem April 2024 und damit aus der Zeit vor der Arbeitsmarktstudie vom September 2026, die den Ausgangswert von 109.000 auf 79.000 offene Stellen gesenkt hat. Ob Bitkom die Langfristprognose entsprechend anpasst, ist offen.

Österreich: 28.000 fehlende IT-Fachkräfte – und Brasilien als neue Zieladresse

In Österreich ist die Lage pro Kopf sogar schärfer als in Deutschland. Die Wirtschaftskammer Österreich beziffert die Lücke an IT-Fachkräften auf rund 28.000 – bei einer Bevölkerung von neun Millionen. Hochgerechnet auf die Einwohnerzahl ist das fast die doppelte Engpass-Intensität wie in Deutschland. 82 Prozent der heimischen Unternehmen sind vom Fachkräftemangel insgesamt betroffen, ein Viertel sehr stark (Quelle: WKÖ, Fachverband UBIT, IKT-Statusreport #8, Februar 2024).

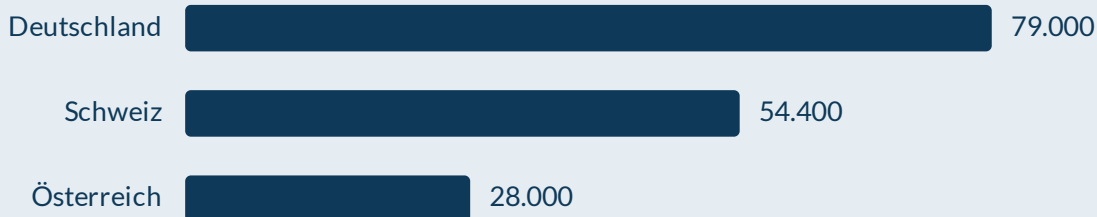
Bezeichnend für den Druck: Die WKÖ wirbt mittlerweile aktiv IT-Fachkräfte aus Brasilien an – ein Schritt, der vor wenigen Jahren noch undenkbar gewesen wäre (Quelle: trend.at, 2025). Das Signal an den Markt ist eindeutig: Wer 2026 noch glaubt, das Problem im eigenen Bundesland lösen zu können, ist mit der Realität nicht mehr verbunden.

Schweiz: 54.400 fehlende ICT-Fachkräfte bis 2033

Der Verband ICT-Berufsbildung Schweiz prognostiziert in der Bedarfsprognose 2033 einen Nettomangel von 54.400 Fachkräften bis 2033. Der Brutto-Bedarf an zusätzlichen ICT-Spezialisten liegt sogar bei 128.600. Bis 2030 entgehen der Schweizer Volkswirtschaft dadurch rund 31,1 Milliarden Schweizer Franken an Wertschöpfung (Quelle: ICT-Berufsbildung Schweiz, September 2025).

Besonders unter Druck steht die ICT-Security: Der Bedarf wächst hier bis 2030 um geschätzte 60 Prozent. Wer schon heute keine BSI- oder NIST-kompatiblen Security-Experten findet, sollte sich darauf einstellen, dass es nicht der letzte Engpass dieser Art bleibt.

IT-Fachkräftelücke im DACH-Raum



Deutschland: 79.000 unbesetzte IT-Stellen (Bitkom, 2026) · Schweiz: 54.400 prognostizierter ICT-Nettomangel bis 2033 (ICT-Berufsbildung Schweiz, 2025) · Österreich: 28.000 fehlende IT-Fachkräfte (WKÖ/UBIT, 2024). Hinweis: unterschiedliche Bezugsgrößen und Zeithorizonte – die Balken zeigen Größenordnungen, keinen 1:1-Vergleich.

Der EU-Vergleich: DACH ganz vorne im negativen Sinn

Über die EU hinweg sind laut Eurostat 10 Millionen ICT-Spezialisten beschäftigt – fünf Prozent aller Erwerbstätigen. 57,5 Prozent aller EU-Unternehmen geben an, ihre ICT-Stellen nicht alle besetzen zu können. Bei großen Unternehmen liegt diese Quote sogar bei 68 Prozent (Quelle: Eurostat, 2024)

Deutschland, Österreich, Tschechien, Malta und Luxemburg gehören zu den fünf am stärksten betroffenen EU-Mitgliedstaaten. Alle fünf melden Quoten über 65 Prozent (Quelle: Eurostat, 2024). Das heißt im Klartext: DACH ist nicht zufällig betroffen, sondern strukturell am oberen Ende der europäischen Mangellandschaft.

9 bis 13 Milliarden Euro – der Preis, den die Wirtschaft zahlt

Der gemeinsame Ingenieurmonitor von VDI und IW beziffert den jährlichen Wertschöpfungsverlust durch den Fachkräftemangel in Ingenieur- und Informatikberufen auf 9 bis 13 Milliarden Euro pro Jahr (Quelle: VDI/IW-Ingenieurmonitor 2024/I, August 2024). Das ist nicht der gesamtwirtschaftliche Schaden – der liegt bei rund 49 Milliarden Euro für alle Bereiche zusammen. Aber der IT- und Ingenieur-Anteil ist überproportional hoch: Diese Berufe machen nur fünf bis sieben Prozent aller Beschäftigten aus, verursachen aber rund ein Viertel des Schadens.

Der Grund liegt auf der Hand. IT-Engpässe blockieren keine isolierten Projekte. Sie blockieren Digitalisierungsprogramme, und damit das Wachstum jedes anderen Sektors, der auf neue Software, neue Plattformen oder neue Datenarchitekturen angewiesen ist. Ein fehlender SAP-Berater verzögert nicht nur ein ERP-Projekt – er verzögert die ganze Tochtergesellschaft, die ohne die neue Plattform nicht skalieren kann.

Quellen & weiterführende Studien

- Bitkom e. V. (2026): „IT-Fachkräftemangel in den letzten drei Jahren halbiert.“ Presseinformation vom 03.09.2026 zur Arbeitsmarktstudie „Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte“. Telefonische Befragung von 853 bzw. 602 Unternehmen ab drei Beschäftigten, KW 18–25/2026.
<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraeftemangel-in-den-letzten-drei-Jahren-halbiert>

- Bitkom e. V. (2025): „In Deutschland fehlen weiterhin mehr als 100.000 IT-Fachkräfte.“ Pressemitteilung August 2025, Befragung von 855 Unternehmen ab drei Beschäftigten – Vorjahreswert (109.000 offene Stellen, 7,7 Monate Vakanzdauer). <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-IT-Fachkraefte>
- Bitkom e. V. (2024): „Mangel an IT-Fachkräften droht sich zu verschärfen.“ Presseinformation vom 11. April 2024 – Langfristprognose bis 2040: 663.000 fehlende IT-Spezialisten, Bedarf 1,29 → 1,92 Mio.; Hebel Studium/Ausbildung 108.000, ältere Beschäftigte 68.500, Quereinstieg 129.500, Zuwanderung 321.000, Restlücke 35.800. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mangel-an-IT-Fachkraeften-droht-sich-zu-verschaerfen>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): „Deutlicher Stellenrückgang in IT-Berufen – besonders für hochqualifizierte Experten.“ Studie von Jurek Tiedemann. <https://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-deutlicher-stellenrueckgang-in-it-berufen-besonders-fuer-hochqualifizierte-experten.html>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): „Digitalisierungsberufe: Bis 2027 fehlen 128.000 Fachkräfte.“ Pressemitteilung, Autoren Alexander Burstedde und Jurek Tiedemann. <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-jurek-tiedemann-bis-2027-fehlen-128000-fachkraefte.html>
- Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband UBIT (2024): „28.000 IT-Fachkräfte fehlen – IT-Ausbildung und Studienabschlüsse wichtigste Hebel.“ Aussendung vom 29. Februar 2024 auf Basis des IKT-Statusreports #8. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240229_OTS0130/28000-it-fachkraefte-fehlen-it-ausbildung-und-studienabschluesse-wichtigste-hebel
- trend.at (2025): „Österreichs Unternehmen suchen IT-Experten bis nach Brasilien.“ <https://www.trend.at/unternehmen/fachkraeftemangel-unternehmen-suchen-it-experten-bis-nach-brasilien>
- ICT-Berufsbildung Schweiz (2025): „ICT-Fachkräftesituation – Bedarfsprognose 2033.“ Verfasst von BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, veröffentlicht am 18. September 2025. Brutto-Bedarf 128.600, davon 44.400 über das Bildungssystem und 29.800 über Zuwanderung – Nettolücke 54.400. <https://www.ict-berufsbildung.ch/bis-2033-muessen-54400-zusaetzliche-ict-fachkraefte-ausgebildet-werden>
- Eurostat (2024): „ICT specialists – statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises.“ European Commission, Statistical Office. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_-_statistics_on_hard-to-fill_vacancies_in_enterprises
- VDI und IW (2024): „Massiver Fachkräftemangel in den Ingenieur- und Informatikberufen – jährlicher Wertschöpfungsverlust liegt bei bis zu 13 Milliarden Euro.“ VDI/IW-Ingenieurmonitor, Ausgabe 1. Quartal 2024, veröffentlicht am 14. August 2024. <https://www.vdi.de/news/detail/massiver-fachkraeftemangel-in-den-ingenieur-und-informatikberufen-jaehrlicher-wertschoepfungsverlust-liegt-bei-bis-zu-13-milliarden-euro>

Warum der Mangel struktureller ist, als oft angenommen

Treiber 1 – Die Demografie ist nicht verhandelbar

Zwischen 2020 und 2034 gehen die Babyboomer-Jahrgänge 1955 bis 1969 in Rente. In jeder IT-affinen Branche – Banken, Versicherungen, Industrie 4.0, Mittelstand – verschwinden damit Wissensträger, die

zwischen fünfzehn und dreißig Jahre Systeme begleitet haben. Die nachrückenden Jahrgänge sind kleiner, die IT-Quote unter ihnen zwar leicht steigend, aber bei weitem nicht genug, um den Abgang aufzufangen. Mathematisch eine offene Rechnung, die niemand mit Recruiting-Tricks schließen kann.

Treiber 2 – Die Hochschulen liefern, aber nicht genug

2022 haben 34.385 Studierende ein Informatik-Studium abgeschlossen (Quelle: statistisches Bundesamt, 2024). Mit aktuell 146.170 Eingeschriebenen bleibt die Output-Größe stabil – sie reicht nur eben nicht. Bitkom rechnet vor: Alle inländischen Hebel zusammen – Quereinstieg, Ausbildung, längere Lebensarbeitszeit – können bis 2040 zusammen rund 306.000 zusätzliche Fachkräfte aktivieren, gleichzeitig wächst der Bedarf um 630.000 (Bitkom, April 2024). Wer hofft, dass die Lücke „organisch“ durch mehr Studierende geschlossen wird, wartet seit 2015 vergeblich.

Treiber 3 – Der Stack wird komplexer, schneller als die Erfahrung wächst

Vor zehn Jahren reichten für ein typisches Mittelstands-Projekt ein Senior und drei Juniors. Heute braucht ein realistisches Cloud-Modernisierungs-Vorhaben einen AWS- oder Azure-Architekten, DevOps-Engineers, eine Kubernetes-Person, einen IaC-Spezialisten, mindestens jemanden mit ML-Integrations-Erfahrung, einen SAP-Berater für die parallel laufende ERP-Anbindung – und das alles im Idealfall in einem Team, das sich auch noch sauber mit dem Fachbereich verständigt.

Diese Komplexität bedeutet: Selbst wenn die Zahl der IT-Fachkräfte stiege, müssten zunehmend mehr von ihnen Senior-Level in mehreren Tech-Bereichen erreichen. Erfahrung lässt sich nicht beschleunigen, und die Lücke wächst dort, wo Tiefe gefragt ist.

Treiber 4 – USA und UK kaufen die guten Leute remote weg

Die Globalisierung der IT-Arbeit funktioniert 2026 anders als noch 2015. Ein deutscher Senior-Entwickler muss nicht mehr nach San Francisco ziehen, um für ein amerikanisches Unternehmen zu arbeiten. Er bleibt in Hamburg, München oder Köln und arbeitet remote für ein US-Unternehmen, das ihm oft deutlich mehr Gehalt zahlt, als deutsche Arbeitgeber bieten können. Aus dem deutschen Arbeitsmarkt scheidet er aus, ohne das Land zu verlassen.

Treiber 5 – Quereinstieg löst nur die Junior-Frage

Bootcamps und Quereinsteiger-Programme bringen jedes Jahr zusätzliche IT-Einsteiger in den Markt – das hilft, aber sie alle sind Junior-Level. Bitkom selbst rechnet, dass über Förderung des Quereinstiegs bis 2040 rund 129.500 zusätzliche IT-Fachkräfte gewonnen werden könnten, also etwa 8.600 pro Jahr (Bitkom, April 2024). Der größte Engpass liegt jedoch bei Senior-Experten mit fünf bis zehn Jahren Erfahrung in spezifischen Tech-Stacks. Diese Lücke kann ein Bootcamp definitionsgemäß nicht schließen.

Quellen & weiterführende Studien

- Statistisches Bundesamt (2024): „Hochschulabschlüsse 2024.“
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/09/PD25_341_213.html

Wo der Mangel besonders weh tut – die Tech-Bereiche im Detail

SAP – einer der angespanntesten Tech-Märkte überhaupt

Der SAP-Bereich ist 2026 einer der angespanntesten Tech-Märkte überhaupt. Renommiertere SAP-Systemhäuser warnen offen vor substanziellen Engpässen, weil der Fachkräftemangel das gesamte Migrationsökosystem unter Druck setzt. Die Auswirkungen sind konkret messbar: Die Beratungssätze für SAP-Migrationsprojekte steigen 2026/27 spürbar.

Der Treiber dahinter ist klar. Rund 70 Prozent der deutschsprachigen SAP-Anwender setzen S/4HANA bereits ein oder planen die Migration in näherer Zukunft (Quelle: DSAG, 2025). Die offizielle ECC-Wartung läuft Ende 2027 aus, danach gibt es nur noch teure Extended Maintenance bis 2030. Das Volumen-Thema heißt damit S/4HANA-Migration, dazu kommen modul-spezifische Bereiche wie FI/CO, MM, SD und die wachsende Nachfrage nach SAP Fiori als moderner UX-Schicht. In Spezial-Nischen wie [SAP BRIM](#) (Subskriptions- und Abrechnungslösungen, typisch für Telco und Media) oder [SAP IS-U](#) (Versorgungswirtschaft) ist der Pool von vornherein klein, die Besetzungsdauer kann auf bis zu zwölf Monate steigen. Da hilft auch kein Headhunter mehr, der den gleichen Pool absucht, in dem alle anderen schon waren.

Cloud Engineering – 147 Tage durchschnittliche Vakanz

Cloud-Architekten und DevOps-Engineers sind nach SAP der zweite große Engpass. Hays meldet für Januar 2026 eine durchschnittliche Vakanzdauer von 147 Tagen – knapp fünf Monate. Immerhin ein leichtes Signal nach oben: AWS-Zertifizierungen in Deutschland sind 2025 deutlich gestiegen, was zeigt, dass viele Mid-Level-Entwickler aktiv nachziehen. Das wird in zwei bis drei Jahren spürbar werden – heute schließt es die Lücke nicht.

Besonders gefragt sind Multi-Cloud-Experten, also Architekten, die AWS, Azure und Google Cloud gleichzeitig souverän beherrschen. Diese Kombination ist selten, weil sie in der Berufspraxis selten gebraucht wurde – jetzt aber, wo viele Unternehmen Multi-Cloud-Strategien fahren, plötzlich Pflicht.

Cybersecurity – 9 von 10 Organisationen finden keine Fachkräfte

Die PwC-Studie „Cyber-Fachkräftemangel in Deutschland“ aus 2025 ist eindeutig: Neun von zehn deutschen Organisationen finden keine ausreichend qualifizierten Cyber-Fachkräfte. Die Untersuchung basiert auf einer Befragung von 1.200 Verantwortlichen aus öffentlichem und privatem Sektor (Quelle: PWC, 2025). Der Hintergrund ist dramatisch genug, um das Recruiting-Problem zur Chefsache zu machen: Bitkom beziffert in der Studie „Wirtschaftsschutz 2025“ den jährlichen Schaden durch Cyber-Angriffe in Deutschland auf 202,4 Milliarden Euro – ein neues Rekordniveau und 70 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Spionage- und Sabotage-Schadens (Quelle: Bitkom, 2025).

Was die Lage zusätzlich verschärft: 59 Prozent der Unternehmen berichten von kritischen Skill-Lücken – nicht nur von Personalmangel, sondern von fehlenden Kompetenzen. Ein klassischer IT-Mitarbeiter lässt sich nicht einfach in den Security-Bereich rotieren, weil die Anforderungen zu spezifisch sind: BSI-IT-Grundschutz, NIS2-Richtlinie, Pen-Testing, Forensik, SOC-Betrieb. Jede Spezialisierung verkleinert den verfügbaren Pool.

Bemerkenswert: Nur 18 bis 20 Prozent der Organisationen setzen KI aktiv für Security ein, obwohl gerade Automatisierung den Personalmangel teilweise abfedern könnte. Die Technologie wäre da. Die Köpfe, die sie einrichten und betreiben, sind das Problem.

KI und Machine Learning – Stagnation auf hohem Niveau

Die Zahl der KI-Stellenanzeigen in Deutschland hat sich seit 2022 auf einem Plateau zwischen 97.000 und 180.000 stabilisiert – ein deutliches Plus gegenüber 2019, aber ohne weiteres Wachstum (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, 2025). Geografisch ist der Markt stark in Süd- und Südwestdeutschland konzentriert: München, Stuttgart, Karlsruhe ziehen die Talente an, der norddeutsche Mittelstand schaut zu. 14 Prozent der mittelständischen Unternehmen geben an, dass der Fachkräftemangel ihre größte Hürde bei der KI-Einführung ist.

Industriespezifische Nischen – wo der Pool von vornherein klein ist

Wo Tech-Stack auf tiefe Branchenkenntnis trifft, schrumpft der verfügbare Markt dramatisch. [Energy Trading IT](#) ist ein gutes Beispiel: ETRM-Systeme wie Allegro, Endur oder FIS Front Arena, spezialisierte Marktanalytik, regulatorische Compliance unter REMIT und MAR. In Deutschland dürften nicht mehr als ein paar hundert Fachkräfte das nötige Profil aus Trading-Verständnis und IT-Architektur tatsächlich mitbringen. Ähnlich sieht es in der Versicherungs-IT mit BaFin- und Solvency-II-Anforderungen aus, in der Medizintechnik unter MDR und FDA-Audits, oder bei SAP-Spezialprodukten wie BRIM und IS-U, wo der Bestand an einsatzfähigen Beratern ohnehin überschaubar ist.

In diesen Nischen versagen klassische Recruiting-Methoden zuverlässig. Wer hier sucht, braucht entweder einen Spezial-Pool, einen branchenkundigen Headhunter – oder eine internationale Talent-Strategie, die gezielt Experten aus Märkten zieht, in denen ähnliche Spezialisierungen existieren.

Wie sieht der Senior-Engpass konkret aus?

Drei prototypische Nischen aus unserer Praxis zeigen, wie eng der Markt im Senior-Segment wirklich ist:

- SAP BRIM-Architekten: Im DACH-Raum sind weniger als 30 Experten mit Vollabdeckung aller vier Bausteine aktiv.
- SAP IS-U mit Marktkommunikations-Tiefe: Pool altert sichtbar, Smart-Meter-Welle treibt den Bedarf – der klassische Engpass-Markt.
- IT für Energy Trading: Die Schnittmenge aus ETRM-Systemtiefe und deutscher Regulatorik ist winzig – weniger als 100 Spezialisten in DACH.

Quellen & weiterführende Studien

- DSAG – Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e. V. (2025): „DSAG-Investitionsreport 2025: Investitionsbereitschaft in zukunftsweisende Technologien wächst.“ 243 Befragte aus der DACH-Region, Erhebungszeitraum Januar/Februar 2025.
<https://impulsant.dsag.de/formate/pressemeldung/investitionsbereitschaft-in-zukunftsweisende-technologien-waechst/>
- Cloudmagazin (März 2026): „Cloud-Fachkräfte in Deutschland – Upskilling holt auf“
<https://www.cloudmagazin.com/2026/03/08/cloud-fachkraefte-deutschland-upskilling-aufholt/>
- Strategy& / PwC (2025): „Cyber-Fachkräftemangel in Deutschland.“ Studie mit 1.200 Befragten aus öffentlichem und privatem Sektor. <https://www.strategyand.pwc.com/de/de/presse/cyber-fachkraefte.html> und <https://www.strategyand.pwc.com/de/de/branchen/oeffentlicher-sektor/cyber-fachkraeftemangel.html>

- Bitkom e. V. (2025): „Wirtschaftsschutz 2025 – Lagebild der deutschen Wirtschaft.“ Studienbericht, veröffentlicht September 2025, über 1.000 Unternehmen befragt.
<https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Wirtschaftsschutz>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2025): „Stagnation statt Boom – KI-Stellen in Deutschland.“
<https://www.iwkoeln.de/studien/jan-buechel-jan-felix-engler-armin-mertens-stagnation-statt-boom.html>

Was Unternehmen heute tun – vier Strategien im Direktvergleich

Strategie 1 – Inland klassisch suchen

Stellenanzeige raus, Recruiter ans Telefon, drei Runden Interviews, vielleicht ein Experte pro Quartal. Bei 7,7 Monaten Vakanzdauer braucht das Geduld – und für Senior-Experten mit Spezialisierung versagt die Methode nahezu komplett. Sie hat noch ihre Berechtigung für Junior-Stellen und standardisierte Experten wie Java-Backend oder Web-Frontend. Bei jedem Mid- bis Senior-Spezialisten ist sie ein Geduldsspiel mit niedriger Erfolgsquote.

Strategie 2 – Klassische Personalvermittlung beauftragen

Ein externer Recruiter mit Datenbank-Zugriff erweitert den Suchradius spürbar. Funktioniert für gängige Experten wie S/4HANA-Standardberater oder erfahrene Cloud-Architekten. Scheitert bei Nischen: Einen SAP-BRIM-Spezialisten mit Telco-Branchenkenntnis oder einen ETRM-Berater mit Energy-Trading-Erfahrung liefert der durchschnittliche Personalvermittler nicht innerhalb der Vertragsfrist – meist scheitert er ganz.

Das Grundproblem: Vermittler greifen auf den gleichen Pool zu, den der eigene Recruiter auch ansteuert. Mehr Geld bringt mehr Aufmerksamkeit, aber selten ein größeres Universum.

Strategie 3 – Pure Offshore-Modelle (Indien, Vietnam, Philippinen)

Skaliert beim Volumen wie keine andere Strategie. Scheitert dafür an zwei Kriterien: Sprache und Zeitzone. Deutsch ist in den klassischen Offshore-Märkten nicht standardmäßig verfügbar, und fünf bis acht Stunden Zeitonenunterschied machen tägliche Abstimmungen mit dem Fachbereich anstrengend bis unmöglich. Funktioniert hervorragend für asynchrone Entwicklung mit klaren Specs – nicht für agile Inhouse-Integration, bei der das Team Teil der Geschäftsroutine wird.

Strategie 4 – Nearshore-Hybrid (Stand der Technik 2026)

Die heute erfolgreichste Strategie kombiniert. Ein DACH-Senior als Architekt und Customer-Schnittstelle bleibt vor Ort und sichert die fachliche Verbindung. Ein EU-Nearshore-Team in Polen, Rumänien oder Portugal übernimmt die Bulk-Entwicklung – im selben Zeitonenfenster, mit oft soliden Deutschkenntnissen, EU-konform unter DSGVO. Bei Bedarf ergänzt ein Offshore-Standort die Skill-Tiefe in spezialisierten Bereichen. Polnische Entwickler kosten dabei rund 35 bis 40 Prozent weniger als deutsche bei vergleichbarer Qualifikation (Quelle: Itelence, 2026).

Die KPMG-Studie aus 2025 bestätigt den Trend: 37 Prozent der deutschen Unternehmen sehen die Fachkräfte-Verfügbarkeit inzwischen als zentralen Standortvorteil Mittel- und Osteuropas (Quelle: KPMG / Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft, 2025). Die Top-Zielländer sind Polen, Rumänien und die Ukraine – in dieser Reihenfolge.

Quellen & weiterführende Studien

- Itelence (2026): „Software Team Cost: Poland vs UK vs Germany.“ <https://itelence.com/poland-vs-uk-vs-germany-software-team-cost-calculator/>
- KPMG / Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft (2025): „Mittel- und Osteuropa gewinnt wirtschaftlich weiter an Bedeutung.“
<https://kpmg.com/de/de/medien/pressemitteilungen/2025/01/umfrage-mittel-und-osteuropa-gewinnt-wirtschaftlich-weiter-an-bedeutung.html>

Zwölf konkrete Lösungshebel für CIOs und HR-Leitende

Wer den Mangel als gegeben akzeptiert und nur noch operative Antworten sucht, kann an zwölf Stellschrauben drehen. Keine davon ist allein die Lösung. Aber in Kombination machen sie aus einer reaktiven Hire-or-Fail-Logik eine planbare Workforce-Strategie.

1. Standorte mischen, nicht polarisieren

Kein einzelner Standort schließt den Bedarf. DACH liefert Architektur und Customer-Interface, EU-Nearshore die Bulk-Entwicklung und Qualitätssicherung, Offshore-Standorte wie Brasilien oder Indien tiefe Spezialisierungen. Jeder Standort übernimmt, wofür er strukturell am besten geeignet ist – die Mischung ist die eigentliche Strategie.

2. Vertragsmodell vor Festanstellung denken

Externe Spezialisten kommen 2026 selten als Festangestellte. Werkvertrag, Dienstvertrag oder Freelancer-Konstrukt – die rechtssicheren Modelle existieren und sind etabliert. Voraussetzung: belastbare Vertrags-Templates, klare Werk-Beschreibungen, saubere Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung. Wer hier schludert, holt sich Compliance-Risiken ins Haus, die die Betriebsprüfung der Rentenversicherung drei Jahre später gnadenlos einsammelt.

3. Skill-Verifikation vor Vertragsabschluss machen, nicht erst danach

Die teuerste Falle: ein Lebenslauf, der mehr verspricht, als der Mensch dahinter leisten kann. Standardisierte Tech-Assessments – Coding-Aufgabe, Architektur-Interview, mindestens ein Reference-Call – sind heute Pflicht, nicht Kür. Zwei Stunden Aufwand vor Vertragsabschluss sparen drei Monate Ärger danach.

4. Deutsch als Quality-Gate für Nearshore-Experten

Wenn das Team mit deutschen Fachbereichen sprechen muss, ist Englisch zu wenig. Ein verbindliches B2-Mindestlevel im Deutschen mit einem zehnminütigen Live-Telefonat als Test reicht meist, um Experten auszusortieren, die in der ersten Sprint-Demo dann doch unter Druck geraten.

5. Senior-Junior-Mix als Standard, nicht als Ausnahme

Ein 2:1- oder 3:1-Verhältnis von Mid-Level zu Senior optimiert Kosten und Wachstum gleichzeitig. Wichtig sind klare Knowledge-Transfer-Protokolle: Pair-Programming, Code-Reviews mit Dokumentationspflicht, regelmäßige Architektur-Sessions. So wird aus dem Team-Mix langfristig nutzbares Eigenwissen, nicht nur eine teure Auftragsabwicklung.

6. DSGVO- und NIS2-Compliance von Anfang an dokumentieren

Wer Nearshore in der EU oder Offshore in Brasilien einsetzt, muss DSGVO-Auftragsverarbeitung sauber regeln und NIS2-Konformität sicherstellen. Das ist kein Showstopper – aber es ist Vorarbeit, die vor Projektstart geleistet sein muss. Wer das auf später schiebt, fliegt beim ersten Audit oder bei der ersten Kunden-Compliance-Frage auf.

7. SLAs mit echten Eskalationspfaden, nicht mit KPI-Theater

Service-Level-Agreements machen externe Dienstleistung steuerbar – aber nur, wenn sie auch im Konfliktfall ziehen. Die Frage, wer was an wen in welcher Frist eskaliert, sollte schriftlich beantwortet sein, bevor der erste Konflikt da ist. Wer das im Vertrag offen lässt, verliert die Diskussion später garantiert.

8. Cultural-Fit ernst nehmen, nicht nur Tech-Fit

Brasilianische, polnische, indische und deutsche Arbeitskulturen sind unterschiedlich – nicht besser oder schlechter, aber anders. Ein kurzer Workshop zum Communication-Style für beide Seiten, ein offenes Briefing zu Erwartungen an Eskalation, Feedback und Initiative reduzieren Reibungsverluste in den ersten 90 Tagen massiv.

9. Onboarding standardisieren – maximal zwei Wochen bis zur Produktivität

Ein verbindliches Zwei-Wochen-Onboarding zwingt zu strukturierter Dokumentation: Welche Tools, welche Codebases, welche Ansprechpartner, welche Standards. Der erste Effekt ist die schnellere Produktivität des aktuellen Hires. Der zweite, größere Effekt: Jeder zukünftige Hire profitiert von der gleichen Basis – und das System skaliert.

10. Multi-Provider statt Vendor-Lock-in

Wer alle externen IT-Fachkräfte über einen Dienstleister bezieht, ist erpressbar. Zwei bis drei strategische Partner halten Preise stabil und sichern Verfügbarkeit auch dann, wenn einer der Partner gerade selbst im Engpass steckt. Diversifikation klingt nach mehr Verwaltungsaufwand – ist aber im Krisenfall der einzige Hebel, der wirklich greift.

11. Workforce-Planung über zwölf Monate, nicht über zwölf Wochen

Reaktives Recruiting versagt im aktuellen Markt zuverlässig. Wer im November weiß, dass im Februar drei Cloud-Engineers gebraucht werden, hat eine realistische Chance. Wer im Februar mit der Suche beginnt, hat im September vielleicht zwei – und das auch nur mit Kompromissen. Die Halbjahres-Planung ist 2026 die neue Wochen-Planung.

12. Knowledge-Management als Infrastruktur, nicht als Tool

Confluence, Notion, Linear – das genaue Werkzeug ist sekundär. Entscheidend ist, dass es überhaupt eine zentrale, durchsuchbare Wissensbasis gibt. Ohne diese Grundlage skaliert keine Nearshore- oder Offshore-Strategie. Wer 2026 noch glaubt, dass „die Senior haben das ja im Kopf“ eine Übergabestrategie ist, verliert beim ersten Wechsel die Hälfte des Projektkontexts.

Wie InnoShore das anders macht

InnoShore ist 2025 mit einer einfachen These angetreten: Der IT-Fachkräftemangel im DACH-Raum lässt sich strukturell nicht im Inland lösen, aber er lässt sich rechtssicher und qualitativ überbrücken. Wir arbeiten mit drei Standorten – Deutschland für Architektur und Customer-Schnittstelle, EU-Nearshore für skalierbare Entwicklung und Brasilien für tiefe Spezialisierungen. Aus einem Pool von rund 3.000 geprüften IT-Experten liefern wir technisch und sprachlich verifizierte Experten in 24 bis 48 Stunden.

Unser Fokus liegt auf den sechs Tech-Bereichen, in denen DACH-Unternehmen am stärksten unter Druck stehen: individuelle Softwareentwicklung, KI-Agenten und Enterprise AI, Cloud Engineering, Site Reliability Engineering, Managed Infrastructure sowie Cloud-Governance und Compliance. In drei Branchen-Nischen – SAP BRIM, SAP IS-U und IT für Energy Trading – haben wir eigene Spezial-Pools aufgebaut, in denen andere Anbieter regelmäßig kapitulieren.

Was unsere Kunden anders erleben: Werkvertrag, Dienstvertrag oder Freelancer-Konstrukt – jedes Compliance-Modell, jede Skill-Tiefe, deutschsprachig oder englischsprachig, vom Junior-Entwickler bis zum Lead-Architekten. Und vor allem: ohne die sechs Monate Wartezeit, die der Markt sonst diktiert.

Ihr nächster Schritt

Wenn Sie prüfen möchten, welche Ihrer offenen Rollen sich über EU-Nearshore besetzen lassen und welche nicht: Wir stellen Senior-Experten aus rund 3.000 vorab validierten IT-Experten zusammen – technisch und sprachlich geprüft, mit Senior-Steuerung in Deutschland und der GLJ Tech GmbH mit Sitz in Münster als Vertragspartner.

Schildern Sie uns, welche Experten Sie suchen – wir sagen Ihnen, was davon realistisch ist. Was Nearshoring grundsätzlich leistet, steht unter [Was ist Nearshoring](#).

In der Presse

Eine zugespitzte Version der Kernthese ist als Gastartikel auf Persoblogger.de erschienen:

„Der IT-Fachkräftemangel ist nicht vorbei – er ist nach oben gewandert“ - Persoblogger.de · 1. Juni 2026

Häufige Fragen

Ist der IT-Fachkräftemangel nicht vorbei?

Nicht wirklich – er hat sich verlagert. Auf Junior-Ebene ist das Bewerbungsvolumen wieder auf Vor-Krisen-Niveau, der Einstieg also leichter. Auf Senior- und Expertenebene bleibt der Markt extrem eng. Wer heute Mittelstands-IT verantwortet, sucht keine Anfänger, sondern erfahrene Experten, die sofort produktiv liefern – und genau die sind knapp.

Wie groß ist die Lücke konkret?

Laut der Bitkom-Arbeitsmarktstudie vom September 2026 sind in Deutschland rund 79.000 IT-Stellen unbesetzt – nach 109.000 im Vorjahr und 149.000 im Jahr 2023. Die sinkende Zahl ist keine Entspannung: 97 Prozent der Unternehmen können IT-Stellen nur schwer besetzen, 76 Prozent erwarten eine Verschärfung. Auf Expertenebene stehen laut IW Köln für rund 69,9 % der offenen Stellen rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung – die Engstelle liegt eindeutig oben.

Was hilft, wenn die Inlandssuche nicht reicht?

Ein hybrides Modell statt eines einzelnen Kanals: deutsche Senior-Steuerung für Architektur und Verantwortung, skalierbare EU-Nearshore-Kapazität für die Umsetzung, Offshore nur für nicht-datenführende Spezialaufgaben. Entscheidend sind geprüfte Senior-Kompetenz, deutscher Vertragspartner und ein sauberer Datenpfad – nicht der niedrigste Stundensatz.

Wie rechtssicher ist Nearshoring im DACH-Raum?

Nearshoring auf Werkvertrags- oder Dienstvertragsbasis ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz grundsätzlich rechtssicher – solange die Verträge sauber strukturiert sind. Heikel wird es bei der Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung: Wer externe Kräfte unbemerkt wie eigene Mitarbeiter integriert, ohne klare Werk-Beschreibung und ohne dokumentierte Eigenverantwortung des Auftragnehmers, riskiert eine nachträgliche Umqualifizierung durch die Steuer- oder Sozialversicherungsprüfung. Saubere Vertrags-Templates und dokumentierte Werks-Abgrenzungen sind hier kein Luxus.

Wie funktioniert DSGVO-Compliance bei Offshore-Teams in Brasilien oder Indien?

Für Brasilien ist die Lage seit 2024 entspannter geworden, weil die brasilianische LGPD-Gesetzgebung weitgehend DSGVO-kompatibel ist und Standardvertragsklauseln in den meisten Konstellationen ausreichen. Bei Indien sind die Anforderungen höher: Standardvertragsklauseln plus Transfer Impact Assessment plus zusätzliche technische Maßnahmen wie Verschlüsselung und striktere Zugriffskontrollen. Beides ist lösbar, aber kein Plug-and-Play – juristische Beratung in der Setup-Phase rechnet sich schnell.

Wie schnell kann ein Nearshore-Team einsatzbereit sein?

Bei vorbereiteten Anbietern mit eigenem Pool ist erste Experten-Vorschläge in 24 bis 72 Stunden realistisch, bis zur produktiven Mitarbeit dauert es zwei bis drei Wochen nach Onboarding. Ohne vorbereiteten Pool – also wenn Sourcing, Assessment und Vertragsverhandlung erst beim Anbieter beginnen – sind sechs bis zehn Wochen ein realistischer Korridor.

Wie verhindert man Vendor-Lock-in bei externen IT-Dienstleistern?

Drei Hebel sind entscheidend. Erstens: Multi-Provider-Strategie mit mindestens zwei strategischen Partnern. Zweitens: eigene Code-Repositories und eine eigene, vom Dienstleister unabhängige Dokumentation – das Wissen muss beim Auftraggeber liegen, nicht beim Auftragnehmer. Drittens: klare Übergabe-Klauseln im Vertrag, die eine geordnete Wissens-Übergabe innerhalb von 30 Tagen sicherstellen, wenn der Vertrag endet.

Welche Skill-Bereiche eignen sich besonders für Nearshoring?

Sehr gut: Cloud Engineering auf AWS, Azure oder GCP. Backend-Entwicklung in Java, .NET, Node.js oder Python. Frontend in React, Angular, Vue. DevOps und SRE. SAP-Standardthemen, also S/4HANA-Migrations und Modul-Customizing. Schwieriger ohne sehr spezifischen Anbieter-Match: hochkritische Finanzmarkt-IT mit Latenz-Anforderungen unter 10 Millisekunden, Defense, hochregulierte Medizintechnik. Hier muss der Anbieter selbst Branchen-Spezialisierung mitbringen, sonst wird es teuer.

Wie verändert KI den Fachkräftebedarf in drei bis fünf Jahren?

Studien zeigen je nach Aufgabentyp deutliche Produktivitätsgewinne durch KI- und Code-Assistenten: In einem kontrollierten Experiment mit GitHub Copilot lösten Entwickler eine abgegrenzte Aufgabe rund 56 Prozent schneller; über komplexe reale Entwicklungsarbeit hinweg liegen die berichteten Gewinne eher im niedrigen zweistelligen Prozentbereich (McKinsey). Sie ersetzen keine Senior-Experten – aber sie reduzieren den Bedarf an Junior-Routinearbeit. Mittelfristig verschiebt sich der Engpass dadurch weiter Richtung Senior-Architektur und Spezialnischen, während Standard-Entwicklung effizienter wird. Wer heute in KI-Tooling investiert und sein Senior-Team aktiv damit ausstattet, baut Skill-Multiplikatoren für die nächsten fünf Jahre auf.

Thematische Vertiefungen

[Was ist Nearshoring?](#)

[Deutschsprachiges Nearshoring: wo die Basis wirklich liegt](#)

[Rechtssicherheit im EU-Nearshoring](#)

[IT-Experten Osteuropa: Der Nearshore-Talentmarkt](#)

Quellen

- Bitkom: IT-Fachkräftemangel in den letzten drei Jahren halbiert (2026) – <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraeftemangel-in-den-letzten-drei-Jahren-halbiert>
- Bitkom: In Deutschland fehlen weiterhin mehr als 100.000 IT-Fachkräfte (2025, Vorjahreswert) – <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-IT-Fachkraefte>
- Bitkom: Mangel an IT-Fachkräften droht sich zu verschärfen – Langfristprognose bis 2040 (April 2024) – <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mangel-an-IT-Fachkraeften-droht-sich-zu-verschaerfen>
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln): Deutlicher Stellenrückgang in IT-Berufen – besonders für hochqualifizierte Experten (Daten: Jahresdurchschnitt 2024) – <https://www.iwkoeln.de/studien/jurek-tiedemann-deutlicher-stellenrueckgang-in-it-berufen-besonders-fuer-hochqualifizierte-experten.html>
- Peng et al.: The Impact of AI on Developer Productivity – Evidence from GitHub Copilot (RCT, arXiv:2302.06590) – <https://arxiv.org/abs/2302.06590>