



STUDIE IT-FREIBERUFLER 2019

GOLD-PARTNER



Experis™
ManpowerGroup

HAYS Recruiting experts
worldwide

IN KOOPERATION MIT



Deutscher Bundesverband
Informationstechnologie für
Selbständige e.V.

Verband der Gründer und
Selbstständigen Deutschland e.V.

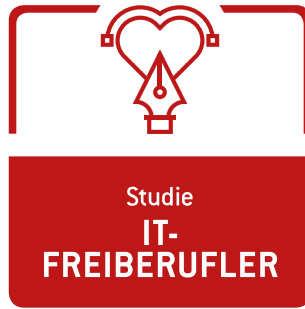
SILBER-PARTNER

ALLGEIER
EXPERTS modis

BRONZE-PARTNER



GULP
experts united



Ein aktuelles Studienprojekt von



Gold-Partner



Silber-Partner



Bronze-Partner



In Kooperation mit



Alle Angaben in diesem Ergebnisband wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem sind Fehler nicht ausgeschlossen. Verlag, Redaktion und Herausgeber weisen darauf hin, dass sie weder eine Garantie noch eine juristische Verantwortung oder jegliche Haftung für Folgen, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind, übernehmen.

Der vorliegende Ergebnisberichtsband, einschließlich all seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, auch auszugsweise, bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch IDG Research Services.



Balance zwischen Austausch und Algorithmus lautet die Herausforderung



Hans Königes,
Ressortleiter Jobs & Karriere

Beginnen wir mit der guten Nachricht für die IT-Freiberufler: Nicht nur unsere aktuelle Studie zu Trends im Freelancer-Markt bestätigt, dass die auftraggebenden Firmen auch in Zukunft verstärkt auf die Dienste der Externen zugreifen möchten. Zwei Drittel der befragten Unternehmen sagen in der IDG-Studie, dass sie den Anteil externer Fachkräfte erhöhen wollen. Dazu passt dann auch ein weiteres Ergebnis, in dem es heißt, dass 70 Prozent der befragten Freelancer-Auftraggeber den Selbstständigen „eine große bis sehr große Bedeutung zumessen“ und dass sie diese unbedingt für die Sicherstellung von Kompetenzen und Know-how benötigen.

War wohl nicht anders zu erwarten, ließe sich jetzt überschläu argumentieren. Einerseits sind die Themen Digitalisierung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel längst bekannt, und man wundert sich eher, dass Unternehmen auf diese Entwicklungen so zögerlich reagieren. Es ist andererseits aber nicht so, dass man im Freiberuflermarkt nicht verstanden hätte, was Sache ist. Die IDG-Ergebnisse sprechen eine klare Sprache, heißt: Die Auftraggeber wollen eine schnelle, direkte Kommunikation zu den Vermittlern, eine reibungslose Abwicklung, der Preis für die Freiberufler sollte auch stimmen, und natürlich wollen die Firmen qualitativ hochwertige Profile der Externen. So weit, so gut.

Hört man sich bei Praktikern um, merkt man, wie vertrackt die Situation ist – wenn also die Prozesse nicht stimmen, die Digitalisierung Theorie bleibt und dass gerade in diesem kommunikationsintensiven Geschäft KI noch

lange nicht alle Probleme lösen kann. Nicht umsonst sprechen die Marktteilnehmer von einem „People-Business“. Natürlich will man sich neue Technologien zunutze machen. Zum Beispiel, und auch das bestätigt die Studie, wenn immer mehr Firmen auf Algorithmen setzen, eine Plattform einrichten, auf der die Vermittler ihre Profile einstellen, damit das System dann schnell und unkompliziert einen Überblick der gelieferten Profile anzeigt, in der Praxis dann aber Wochen vergehen, bis Einkauf und Fachabteilung sich auf die Richtigen geeinigt haben. Da sind die guten Freelancer schon längst weg. Oder wenn das Matching automatisiert abläuft, sprich der Algorithmus Arbeitgeberwunsch und Freelancer-Profil zusammenbringen soll, aber das nicht herauskommt, was sich das auftraggebende Unternehmen gewünscht hat.

Das wird die besondere Herausforderung in diesem Markt bleiben: die guten Freelancer an den Dienstleister und damit an interessante Auftraggeber zu binden. Es wird dem Einkäufer und damit dem Unternehmen nicht weiterhelfen, wie oft zu hören ist, wenn der Algorithmus den günstigsten Freelancer anzeigt. Der Auftraggeber muss seine Prozesse firmenintern so organisiert haben, dass er schnell die Richtigen bekommt und auch gleich einsetzen kann. Umgekehrt braucht der Personaldienstleister kompetentes Personal, um in einem intensiven Dialog den Auftraggeber zu verstehen und damit das Top-Personal zu vermitteln.

Ihr Hans Königes

Inhalt



Editorial

3



Management Summary

Die Key Findings im Überblick	6
Die Key Findings im Einzelnen	
1. Einsatzquote externer Spezialisten: Alles fließt	9
2. Externe in der Mehrheit: Festanstellung auf dem Rückzug	10
3. Gründe für den Trend: Kompetenz belebt das Geschäft	11
4. Qualität schlägt Referenzen: die Entscheidungskriterien	12
5. Reibungslos kommuniziert: Das wünschen sich Unternehmen	13
6. Peanuts oder Potenzial? KI in der Personalvermittlung	14
7. Zahlungssicherheit und Fairness: Das wünschen sich Freelancer	16
8. Die Grenzen des Wachstums: Stundensätze kämpfen mit dem Aufstieg	17

6



Studiendesign

Studiensteckbrief	48
Stichprobenstatistik	49

47



Weitere Studienergebnisse

1. Rechtliche Beratung	40
2. Projekte im ewigen Eis	41
3. Freiberufler und die Option „Ausland“	42
4. Das Recht als Damoklesschwert	43

39



Die Studienreihe

Unsere Autoren / Sales-Team / Gesamtstudienleitung	65
Vorschau Studienreihe	66

64



Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der Einsatzunternehmen	18
1. IT-Bereiche und Projekte – wo ist Bedarf?	19
2. Wer steuert Personaldienstleister wie?	20
3. Zentraler Einkauf ist ein wichtiger Entscheider	21
4. Die wichtigsten Beschaffungskanäle	22
5. Mixed Teams machen alle zufrieden.....	23
6. Strategien gegen den Brain Drain	24
7. Was gegen den Einsatz externer Fachleute spricht	25
Ausgewählte Antworten von IT-Projektverantwortlichen	26
Die Sicht der IT-Freiberufler	28
1. Freiberufler und iPhones	29
2. Freelancer sind ziemlich ausgelastet	30
3. Dies fordert Selbstständige heraus	31
4. Folgen der rechtlichen Unsicherheit.....	32
5. Auf vielen Wegen zum nächsten Projekt	33
6. Die Zukunft der IT-Projekte	34
7. Zufriedenheit – da geht noch was	36
Ausgewählte Antworten von IT-Freiberuflern.....	37

18



Unsere Gold- und Silber-Studienpartner stellen sich vor

Experis	56
HAYS	58
Allgeier Experts	60
modis	62

55



Blick in die Zukunft

Verhältnisse wie im Profi-Fußball?

44



Interviews mit den Verbänden

DBITS	53
VGSD	54

52



Kontakt/ Impressum

67

Die Wunschliste der Unternehmen

- 
- Platz 1:
40,5% **Schnelle, direkte Kommunikation**
 - Platz 2:
38,7% **Reibungslose Abwicklung**
 - Platz 3:
38,3% **Fachliche Kompetenz des Ansprechpartners**
 - Platz 4:
38,3% **Preis-Leistungs-Verhältnis**
 - Platz 5:
36,9% **Zuverlässigkeit**

Was wirklich zählt

- 
- Platz 1:
Qualität der Profile
 - Platz 2:
Bestätigte Referenzen
 - Platz 3:
Gemeinsame Projekte



Darüber freuen sich Freelancer



1.
Zuverlässige Zahlung
98,0%




2.
Faire Verträge
97,2%



3.
Reibungslose Abwicklung
94,6%

Kompetenz ist Trumpf

70%



der Unternehmen messen **externen IT-Fachkräften** eine große bis sehr große Bedeutung zu für die Sicherstellung von Kompetenzen und Know-how.



Management Summary

Die
Key Findings
im Überblick

Stundensätze – es geht abwärts.

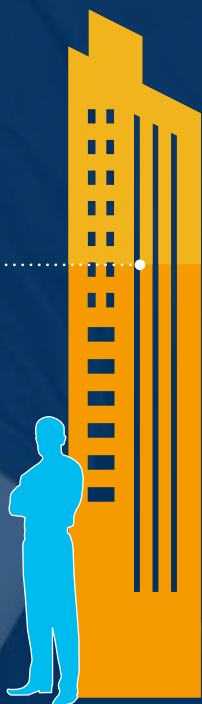
Leichter Dämpfer nach Jahren des Anstiegs



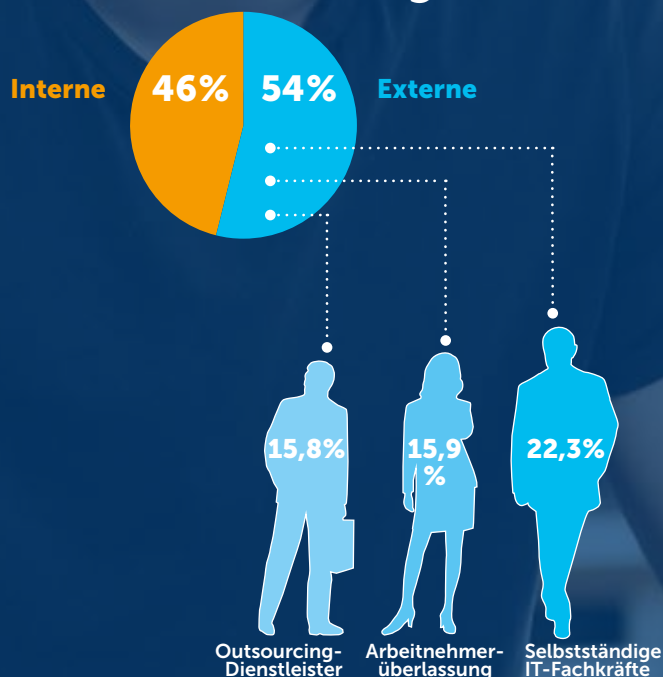
Externe legen weiter zu.

2/3

der Unternehmen werden den Anteil **externer IT-Fachkräfte** in Zukunft erhöhen.



Angestellte auf dem Rückzug



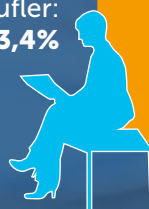
Unentschieden bei KI

„Künstliche Intelligenz wird die Personalvermittlung revolutionieren.“

Stimme voll und ganz zu:

Freiberufler: **3,4%**

Unternehmen: **22,6%**



Die Key Findings im Einzelnen





1. Einsatzquote externer Spezialisten: Alles fließt

Der Anteil von Unternehmen, die externe IT-Mitarbeiter eingesetzt haben, ist voriges Jahr zurückgegangen. Ob es sich um einen generellen Trend handelt oder aus der Auswahl der Befragten resultiert, sei dahingestellt – betrachtet man jedoch die weitere Entwicklung, wächst die Nachfrage nach externen IT-Spezialisten ungebrochen.

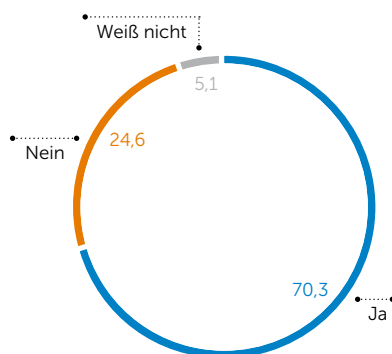
Über 70 Prozent der befragten Firmen haben in den vergangenen zwölf Monaten externe Freiberufler, Berater oder Zeitarbeiter in der IT eingesetzt. Damit sank der Anteil gegenüber 2018 um etwa acht Prozentpunkte, landet aber immer noch leicht über dem Wert von 2017.

Schaut man in die Zukunft, gehen etwa zwei Drittel der Unternehmen davon aus, dass die Quote der Externen steigen beziehungsweise deutlich steigen wird. Dies gilt tendenziell eher für Firmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

Beim Zuwachs sind die Fachbereiche zurückhaltender als Geschäftsführer und IT-Manager. Hier gehen knapp drei Viertel von einem Anstieg der Zahl der externen Mitarbeiter in den kommenden Jahren aus.

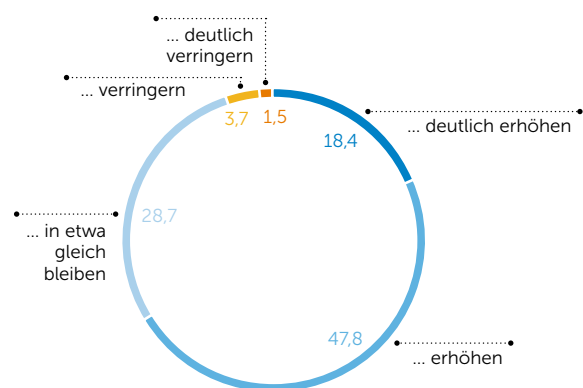
Wurden in Ihrem Unternehmen in den vergangenen zwölf Monaten externe IT-Fachkräfte eingesetzt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 391



Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach der Anteil externer IT-Fachkräfte in Zukunft verändern?

Angaben in Prozent. Basis: n = 274



2. Externe in der Mehrheit: Festanstellung auf dem Rückzug

Die Entwicklung der vergangenen Jahre setzt sich nahtlos fort: Nur noch 46 Prozent der IT-Experten sind inzwischen fest angestellt. Davon profitiert haben alle Bereiche: Arbeitnehmerüberlassung, Freelancer und Outsourcing-Dienstleister.

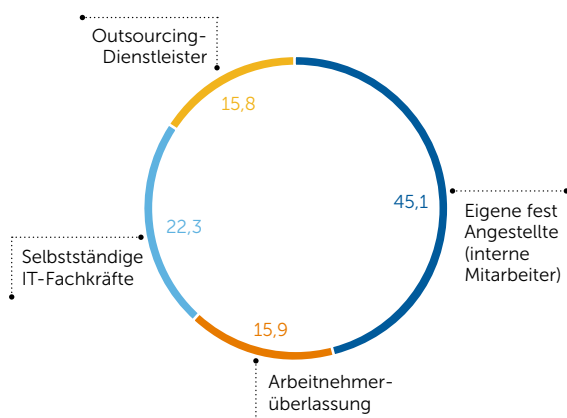
Nach 55 Prozent 2017 und 50 Prozent im Vorjahr beläuft sich die Quote der fest angestellten IT-Spezialisten auf nur noch 46 Prozent. Ein Trend, den man auch von anderen Branchen kennt: Interne dienen zunehmend als Schnittstellen in die Organisation, Externe setzen die Aufgaben um. Noch scheint der Boden nicht erreicht zu sein.

Selbstständige IT-Fachkräfte und Outsourcing-Dienstleister haben geringfügig zulegen können, die Arbeitnehmerüberlassung verbesserte sich um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Die Gründe für den Trend liegen auf der Hand: Lastspitzen abfedern, Know-how einkaufen und Vorteile auf der Kostenseite machen Externe attraktiv. Große Unternehmen freuen sich besonders über Legacy- und Branchen-Know-how, kleinere Firmen schließen generelle Lücken bei Kompetenzen und Ressourcen.

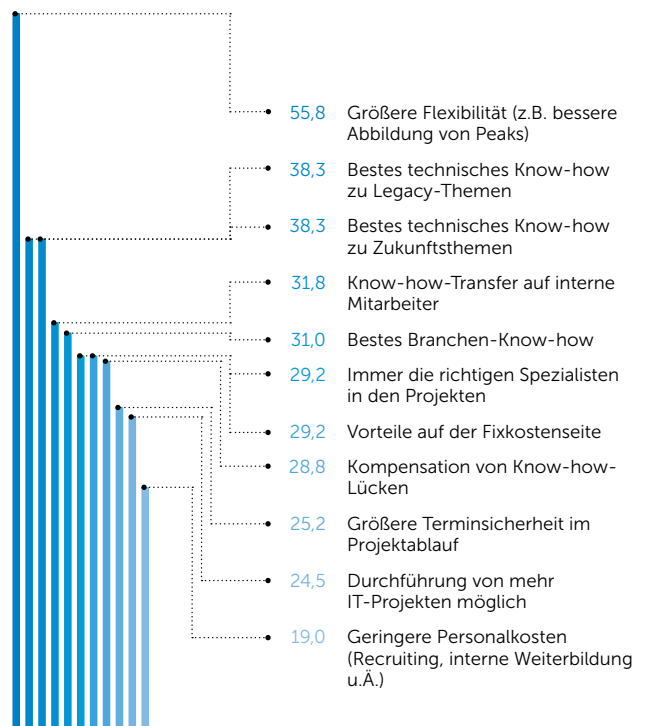
Wie setzen sich die IT-Fachkräfte, mit denen Ihr Unternehmen derzeit zusammenarbeitet, von der Struktur her zusammen?

Angaben in Prozent (Mittelwert). Basis: n = 264



Was sind in Ihren Augen die größten Vorteile, die Ihr Unternehmen aus der Zusammenarbeit mit externen IT-Fachkräften zieht?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 274





3. Gründe für den Trend: Kompetenz belebt das Geschäft

Auch wenn die Flexibilität im Einsatz der wichtigste Einzeltrumpf der Externen ist, bleibt Kompetenz in Summe ein maßgeblicher Treiber der Entwicklung (siehe Key Finding 2). Im Gegensatz zum Vorjahr ist die Bedeutung stark gestiegen.

Knapp 70 Prozent der Unternehmen messen externen IT-Fachkräften eine große bis sehr große Bedeutung zu für die Sicherstellung von Kompetenzen und Know-how. Verglichen mit dem Vorjahr haben sich damit 18 Prozentpunkte von hinten auf die beiden oberen Positionen verschoben.

Große Unternehmen bauen eher auf Externe als Firmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern, und die Geschäftsleitung sieht das Beschaffungsmodell im Durchschnitt deutlich positiver als Führungskräfte in IT und Fachbereichen.

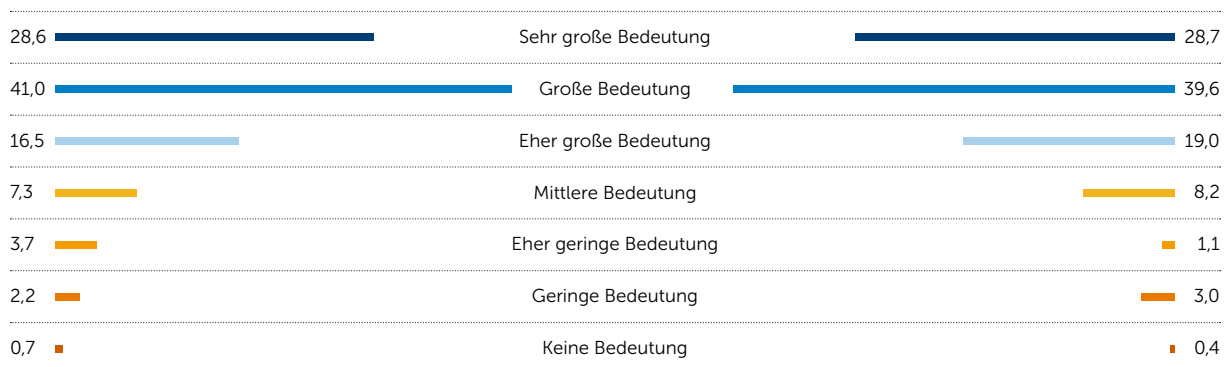
Im Großen und Ganzen setzt sich der Trend in den kommenden Jahren fort, erwarten die Befragten. Allerdings zeigt sich hier, dass die kleineren Firmen etwas mehr Gas geben, während die Großunternehmen eher „dahingleiten“.

Welche Bedeutung hat für Ihr Unternehmen der Einsatz von externen IT-Fachkräften im Vergleich zu den Alternativen Festanstellung oder auch Arbeitnehmerüberlassung, wenn es um die Sicherstellung von Kompetenzen und Know-how geht?

Angaben in Prozent. Basis: n = 274

Wie schätzen Sie die Bedeutung von externen IT-Fachkräften in den kommenden zwei Jahren für Ihr Unternehmen ein?

Angaben in Prozent. Basis: n = 268



4. Qualität schlägt Referenzen: die Entscheidungskriterien

„Alles wie gehabt“, hieß es hier im Vorjahr – und im Jahr zuvor ebenfalls. Und auch 2019 gilt: Die Qualität der vorgelegten Profile von IT-Fachkräften ist das wichtigste Entscheidungskriterium bei der Auswahl und Beauftragung von externen IT-Fachkräften. Dabei konnte die Qualität sogar noch den Abstand zu den Verfolgern ausbauen.

Will man externe IT-Fachkräfte an Einsatzunternehmen vermitteln, kommt man um die Qualität der Profile einfach nicht herum. Am Ende der Liste von Kriterien für die Auswahl von externen IT-Fachkräften rangieren bei den Unternehmen wie bisher die quantitativen Kriterien, also die Größe des Freelancer-Pools, die Anzahl der vorgestellten Profile und die Anzahl der Dienstleister, die sich an der Ausschreibung beteiligen.

Die Referenzen der Selbstständigen und Berater haben sich auf den zweiten Platz geschoben und damit die „gemeinsamen Projekterfahrungen“ verdrängt. Vielleicht ist das eine statistische Abweichung, vielleicht auch nur Pragmatismus der Entscheider, die sich weiteren Externen öffnen müssen.

Vergleicht man die Summen der Nennungen „Wichtig“ und „Sehr wichtig“, fällt der Preis als Kriterium vom vierten auf den sechsten Platz zurück.

Kleinere Unternehmen achten überdurchschnittlich auf Qualität und gemeinsame Projekterfahrungen, große Unternehmen liegen bei allen anderen Entscheidungskriterien in Führung. Sie legen auch mehr Wert auf die quantitativen Kriterien am Ende der Skala.

Wie wichtig sind Ihnen die nachfolgenden Kriterien bei der Auswahl und Beauftragung von externen IT-Fachkräften?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 (Sehr wichtig) bis 6 (Überhaupt nicht wichtig). Basis: n = 274

	Gesamtergebnis	Ergebnis-Split nach Unternehmensgröße	
		> 1.000	1.000+
Qualität der vorgestellten IT-Fachkräfte-Profile	1,85	1,75	1,91
(Bestätigte) Beurteilungen der Leistung der externen IT-Fachkraft aus vergangenen Projekten (Referenzen)	2,19	2,24	2,17
Erfahrungswerte aus gemeinsamen Projekten	2,22	2,13	2,27
Stundensätze / Tagessätze der vorgeschlagenen IT-Fachkraft	2,31	2,34	2,30
Ansprache eines persönlichen Netzwerkes (Referenzen)	2,33	2,52	2,23
Zeitaufwand für die Rekrutierung einer externen IT-Fachkraft	2,40	2,48	2,35
Vergleichbarkeit der IT-Fachkräfte-Profile	2,40	2,41	2,40
Anzahl der IT-Fachkräfte eines Dienstleisters (Pool-Größe)	2,47	2,74	2,32
Räumliche Nähe der Kandidaten (vor Ort / remote)	2,48	2,55	2,45
Anzahl der vorgestellten IT-Fachkräfte-Profile	2,49	2,78	2,35
Anzahl der teilnehmenden Dienstleister an der Ausschreibung (Wettbewerb)	2,62	2,88	2,49



5. Reibungslos kommuniziert: Das wünschen sich Unternehmen

Aus Sicht der Unternehmen haben sich die Erwartungen an eine gute Zusammenarbeit mit dem Personaldienstleister kaum verändert. An der Spitze steht erneut die Kommunikation, gefolgt vom Wunsch nach möglichst reibungslosen Abläufen.

Kaum Bewegung bei den Kriterien, die das Bild des Dienstleisters prägen: Mit schneller Kommunikation, reibungsloser Abwicklung und fachlicher Kompetenz des Ansprechpartners liegen die Top Drei des Vorjahres wieder an der Spitze.

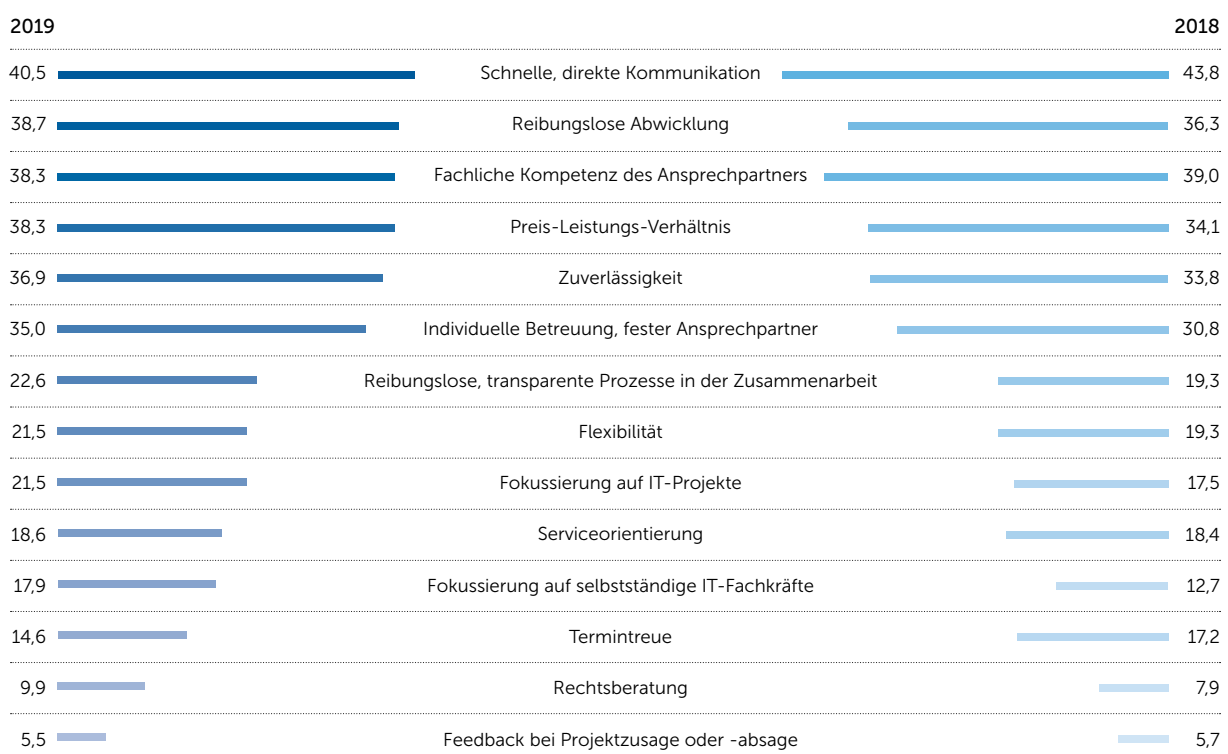
Das Preis-Leistungs-Verhältnis, der große Verlierer des Vorjahres, hat immerhin etwas Boden zu den Führenden gutgemacht. Die fachliche Kompetenz des Ansprechpartners hat leicht nach Punkten verloren und ist einen Platz abgerutscht. Nach Punkten gewonnen hat hingegen die individuelle Betreuung durch einen festen Ansprechpartner.

Die persönliche Bindung mit ihren verschiedenen Facetten ist entscheidend für die Auswahl eines Dienstleisters. Qualitative Kriterien hingegen rangieren traditionell am Ende des Feldes.

Kleinere Unternehmen legen überdurchschnittlich viel Wert auf das Preis-Leistungs-Verhältnis, große Unternehmen setzen auf reibungslose, transparente Prozesse in der Zusammenarbeit sowie auf Flexibilität.

Welche Aspekte sind Ihnen bei einem Personaldienstleister mit Blick auf dessen Dienstleistung am wichtigsten?

Angaben in Prozent. Bis zu fünf Nennungen möglich. Basis: n = 274



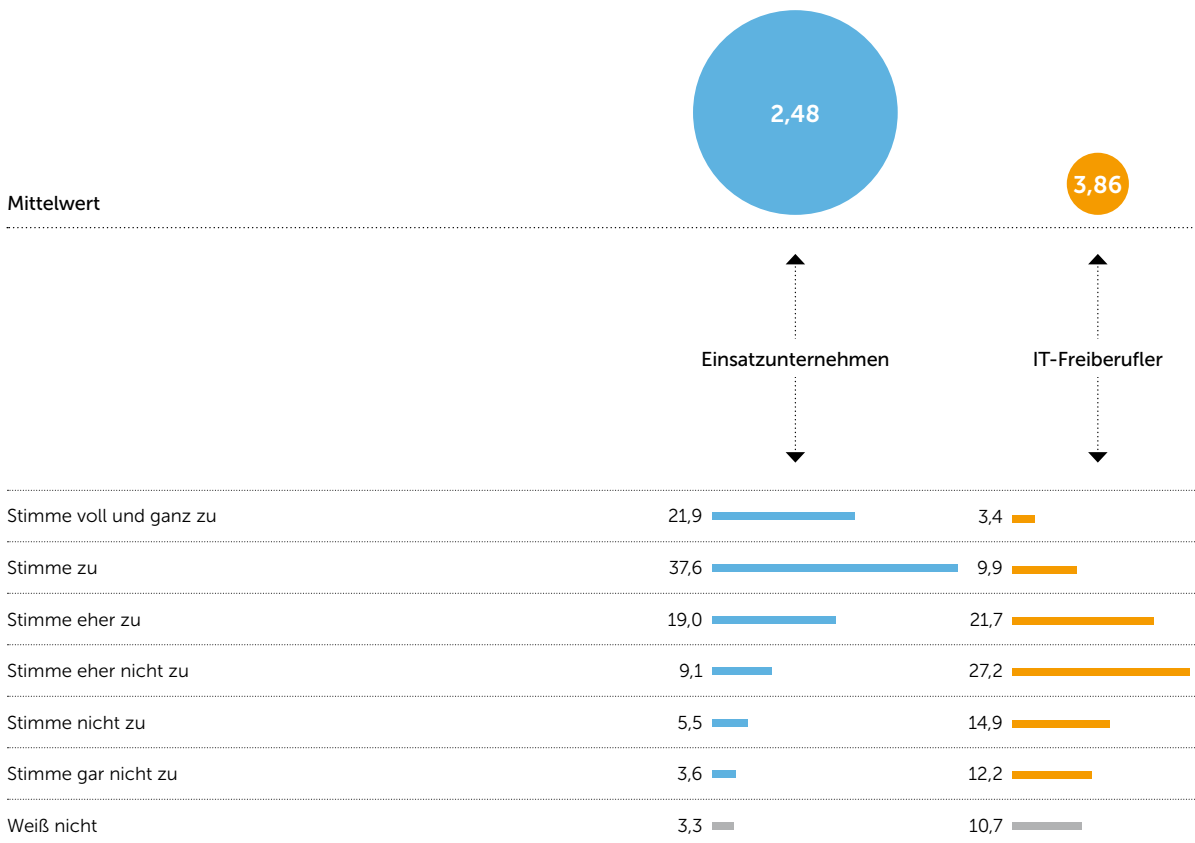
6. Peanuts oder Potenzial? KI in der Personalvermittlung

Angesichts des Robo-Recruitings drängt sich eine Frage nach dem Potenzial der Künstlichen Intelligenz (KI) in der Personalauswahl förmlich auf. Allerdings gibt es keine eindeutigen Antworten: Zwischen Aushilfsjobs und Entscheidungsträger scheint für eine KI alles möglich. ITler sehen das Potenzial deutlich zurückhaltender als HR-Experten.

Derzeit ist Künstliche Intelligenz als Allheilmittel und Allzweckwaffe in aller Munde. Kann KI auch im Bereich der Personalvermittlung sinnvoll eingesetzt werden? Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zum Themenkomplex zustimmen?

Angaben in Prozent und Mittelwerten.
Abfrage auf einer Skala von 1 (Stimme voll und ganz zu) bis 6 (Stimme überhaupt nicht zu).
Basis: Unternehmen: n = 274 / Basis Freiberufler: n = 618

Künstliche Intelligenz wird die Personalvermittlung revolutionieren. Mit Algorithmen wird man viel schneller die für IT-Projekte geeigneten Freiberufler finden und vermitteln können.

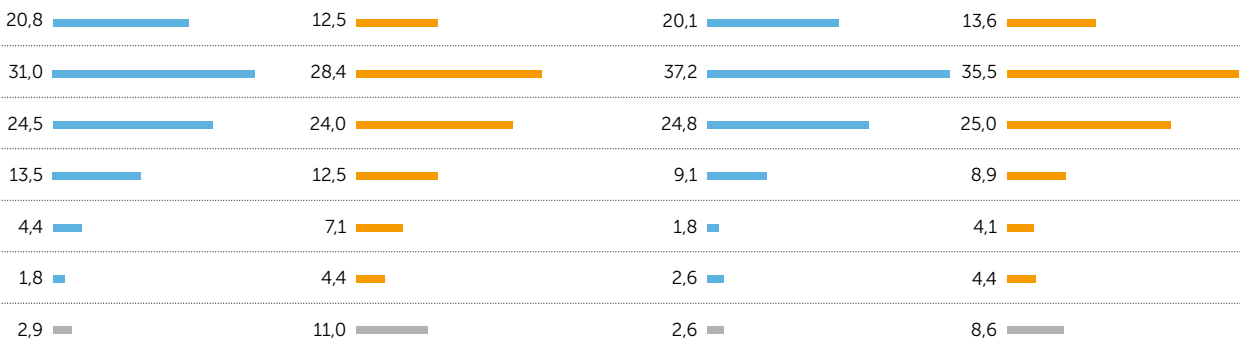
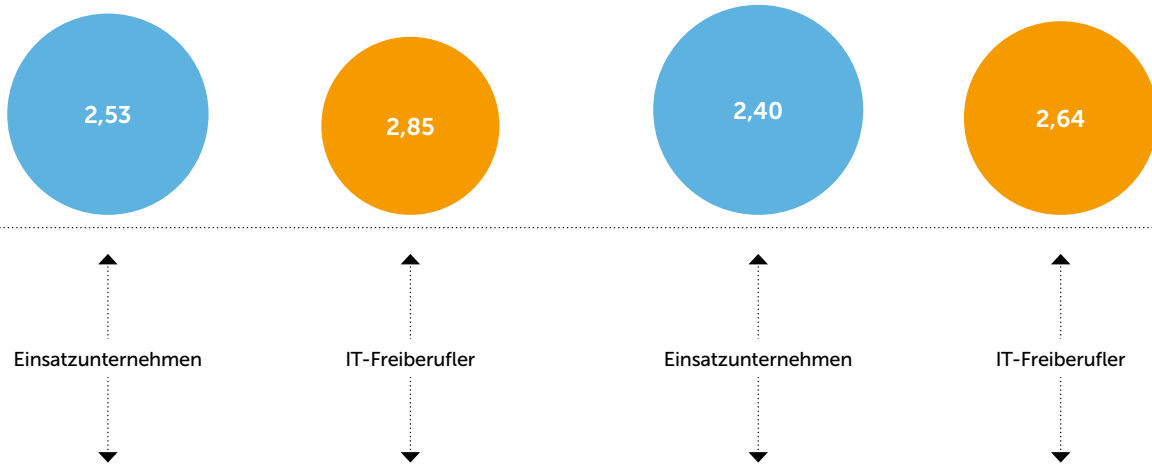


Vertreter von Unternehmen sind sich nicht sicher, ob es eine KI-Revolution im HR-Bereich geben wird – alle drei Mittelwerte der Antworten liegen sehr eng beieinander, die Revolution landet in der Mitte des Feldes. Die Zustimmung bei großen Unternehmen ist in allen Fragen höher als bei Firmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern.

Freiberufler beantworten die Fragen eindeutiger: Sie gehen überwiegend davon aus, dass KI eher für die Vorauswahl der Kandidaten geeignet ist, eine Revolution erwarten deutlich weniger. Dies gilt besonders für ältere und erfahrenere Freelancer, auch wenn die Antworten insgesamt relativ homogen ausfallen.

Algorithmen funktionieren nur für einfache Ausschreibungen wie „Suche einen Java-Entwickler für drei Monate“, für komplexe IT-Projekte sind sie ungeeignet.

Mithilfe von Algorithmen kann höchstens die Vorauswahl von für ein IT-Projekt geeigneten Kandidaten verbessert werden.



7. Zahlungssicherheit und Fairness: Das wünschen sich Freelancer

Ganz oben auf der Wunschliste der Freelancer für die Kooperation mit Personaldienstleistern stehen sichere Zahlungen und eine faire Ausgestaltung der Verträge. Wie bei Unternehmen auch, ist ihnen die reibungslose Zusammenarbeit ebenfalls wichtig.

An der Reihenfolge der Kriterien hat sich im Großen und Ganzen gegenüber dem Vorjahr nichts geändert: Möglichst zuverlässig, reibungslos, transparent und direkt sollte die Zusammenarbeit ablaufen. Nahezu 100 Prozent der Befragten finden zuverlässige Zahlungen wichtig oder sehr wichtig.

Kaum punkten können Personaldienstleister hingegen mit rechtlicher Beratung, speziellen Tools, Schulungen und Themenkonferenzen.

Interessant ist die Frage nach Zusatzservices, die Personaldienstleister bieten müssten, um die Freelancer zu einer engeren Zusammenarbeit zu bewegen. Hier werden unter anderem aufgeführt:

Ausfiltern unseriöser Kunden, maßgeschneiderte Projektangebote (ein Abgleich der Skills und Projektanforderungen vor der Anfrage), Gutschriftverfahren, Open-Book-Policy, niedrigere Margen, verkürzte Zahlungsziele, Networking mit anderen eingesetzten Freiberuflern sowie die proaktive (Folge-)Akquise.

Zusammengefasst: schnelle, transparente und ergebniszentrierte Kommunikation mit fachlich kompetenten Ansprechpartnern. Das ist der Mehrwert, der die Marge des Dienstleisters rechtfertigt.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Anforderungen an die Services der Personaldienstleister?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 (Sehr wichtig) bis 6 (Überhaupt nicht wichtig). Basis: n = 149

Zuverlässige Zahlung	1,25
Faire Verträge	1,28
Reibungslose Abwicklung (von Vertrag bis Abrechnung)	1,46
Transparente Konditionen	1,68
Schnelle, direkte Kommunikation	1,82
Schnelle Zahlung	1,96
Transparente Prozesse in der Zusammenarbeit	2,15
Fachliche Kompetenz der Ansprechpartner	2,57
Fester Ansprechpartner	2,58
Individuelle Betreuung	2,74
Fokussierung auf IT-Projekte	3,04
Schnittstellen für Projekteinsatzzeiten	3,25
Rechtliche Beratung	3,30
Collaboration-Tools für Projekteinsatzzeiten	3,96
Schulungen/Fortbildungen	4,35
Organisierte Themenkonferenzen	4,45

8. Die Grenzen des Wachstums: Stundensätze kämpfen mit dem Aufstieg

Überraschung auf dem Weg zur Marke von 100 Euro: Die Stundensätze haben 2018 die großen Hoffnungen nicht erfüllen können. Und auch das zu erwartende Gesamteinkommen der Freelancer wächst nicht mehr in den Himmel.

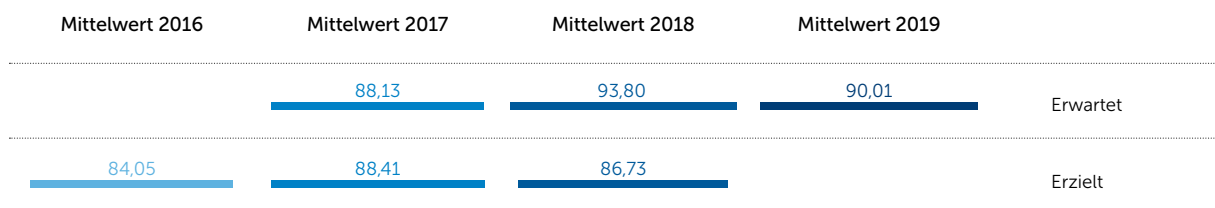
Die Mutmaßung im vergangenen Jahr war voreilig: Der durchschnittliche Stundensatz klettert 2019 wohl nicht über 100 Euro. Und auch 2018 wurden die angepeilten 93,80 Euro nicht erreicht, der Stundensatz belief sich tatsächlich auf 86,73 Euro. Das war ein Rückgang gegenüber 2017 um rund zwei Prozent.

Die Tendenz zeigt sich auch in den prognostizierten Jahreseinkommen 2019: Knapp ein Drittel erwartet Einnahmen von bis zu 100.000 Euro. Im Vorjahr waren es nur 28,7 Prozent der Befragten.

Der Anteil der Freelancer mit einem erwarteten Jahreseinkommen 2019 über 100.000 Euro beläuft sich auf 53,6 Prozent, ein gutes Prozent mehr als noch 2018. Dabei ist jedoch der Anteil der hohen Einkommen in der Gruppe zurückgegangen.

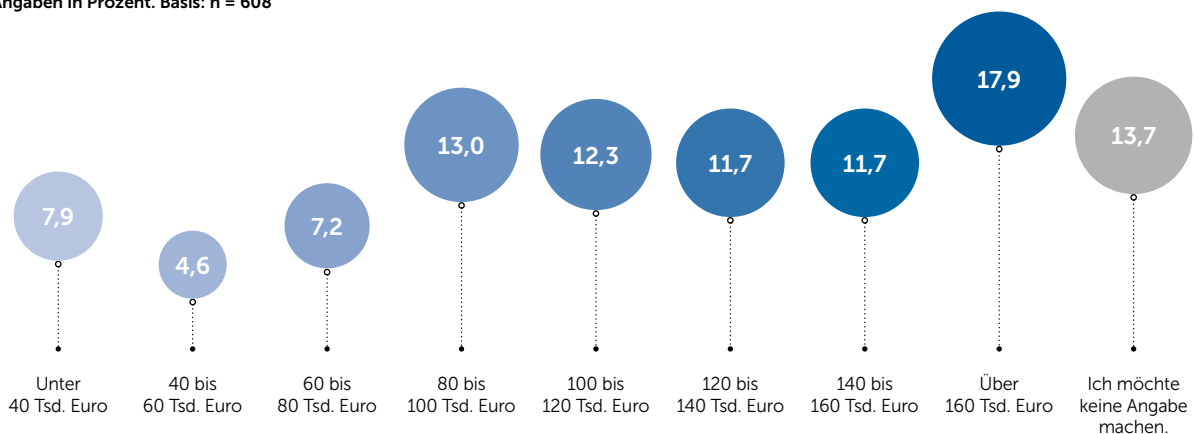
Wie hoch war Ihr durchschnittlicher Stundensatz, den Sie 2018 tatsächlich erzielt haben, und wie hoch wird dieser schätzungsweise 2019 sein?

Angaben in Euro / Mittelwert je Jahr.



Wie hoch wird ungefähr Ihr Gesamtumsatz als Selbstständiger in der IT 2019 sein?

Angaben in Prozent. Basis: n = 608



Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der Einsatzunternehmen





Umfrage unter Einsatzunternehmen

1. IT-Bereiche und Projekte – wo ist Bedarf?

Dass der Bedarf an IT-Kompetenzen hoch ist, steht außer Frage. Die besonders gefragten Gebiete sind IT-Security und Digitalisierung sowie die Projektbereiche Beratung und Softwareentwicklung.

Während die IT-Sicherheit trotz geringer Verluste ihre Spitzenposition verteidigen konnte, hat die Digitalisierung den Bedarf an Cloud-Experten überholt. KI und IoT rangieren wie im Vorjahr dahinter.

Den größten Sprung nach hinten gemacht hat der Bereich Prozessmanagement / Robotics – angesichts des medialen Hypes um RPA ist das etwas verwunderlich. Mit Virtualisierung und Servicemanagement sind dagegen eher bodenständige Themen nach vorne gerückt.

Lag der Bedarf an agilen Softwareentwicklern im Vorjahr noch auf dem dritten Rang bei den Projektkategorien, ist er auf Platz neun durchgereicht worden. Dafür ist die Qualität in das Spitzentrio aufgestiegen.

Engineering beziehungsweise IT-nahe Ingenieurdienstleistungen sind von Platz 13 auf die achte Position nach vorne gestoßen – womöglich ein Spiegel der anlaufenden Digitalisierung und von Industrie 4.0.

In welchen der folgenden IT-Bereiche wird es in den kommenden zwei Jahren den größten Bedarf an externen IT-Fachkräften geben?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 274

IT-Security	51,5
Digitalisierung	39,4
Cloud Computing	36,5
Künstliche Intelligenz, Machine Learning	34,3
Internet of Things / Industrie 4.0	27,7
Business Intelligence, Data Science und Analytics (Big Data, Smart Data)	25,5
Virtualisierung	21,2
Servicemanagement	20,1
Internet- / Web-orientierte Architekturen	18,2
Prozessmanagement, Robotics	18,2
Mobile Payment	17,9
ERP-Systeme	17,2
Mobility	16,8
Social Media / Collaboration	15,7
CRM-Systeme	15,7

In welchen IT-Projektkategorien wird Ihr Unternehmen in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich den größten Bedarf an externen IT-Fachkräften haben?

Bis zu fünf Nennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 274

Beratung / Consulting	37,2
Softwareentwicklung / Programmierung	36,1
Qualitätsmanagement / Qualitätssicherung / Test	28,5
Data Science	27,7
Projektmanagement / -leitung / Organisation / Koordination	24,8
Administration / Support	23,7
Coaching / Schulung / Training	23,4
Engineering / IT-nahe Ingenieurdienstleistungen	21,2
Agile Entwicklungsmethode (z.B. Scrum)	20,8
Agile Softwareentwicklung	20,8
Design / Entwicklung / Konstruktion	18,6
Hardwareentwicklung	17,2
Dokumentation / DTP	16,1
Berechnung / Simulation / Versuch / Validierung	16,1



Umfrage unter Einsatzunternehmen

2. Wer steuert Personaldienstleister wie?

In vielen Unternehmen entscheidet die IT-Leitung über die Auswahl eines Personaldienstleisters. Fachabteilungen und zentraler Einkauf liegen hinten. Gegenüber 2018 hat sich jedoch viel getan. Dies gilt auch für die Tools zur Steuerung, die sich zunehmend etablieren.

Fast 40 Prozent der CIOs und IT-Leiter entscheiden über die Auswahl der Personaldienstleister, in einem Viertel der Unternehmen sind es Geschäftsführer. In großen Unternehmen haben die Fachbereiche ein leichtes Übergewicht, in kleinen Firmen die Geschäftsführer.

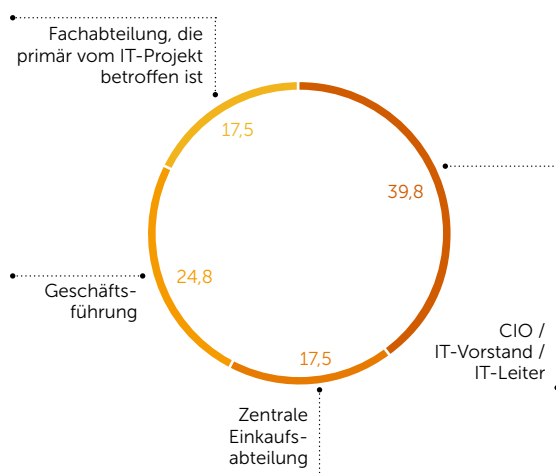
Interessant ist die Entwicklung gegenüber 2018: Hier zeigt sich, dass CIOs über acht Prozentpunkte verloren haben – stärkster Gewinner waren die Vertreter der Business Units.

Der Anteil der Unternehmen, die ihre Personaldienstleister nicht mit Programmen steuern, ist gegenüber dem Vorjahr von rund 26 auf etwa 18 Prozent gefallen. Davon profitiert haben alle Tool-Kategorien.

Die Abweichungen nach Unternehmensgröße sind sehr stark: Knapp ein Drittel der Firmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern verzichtet auf Tools, gegenüber nur 11,5 Prozent der größeren Unternehmen.

Wer in Ihrem Unternehmen entscheidet final über die Auswahl von Personaldienstleistern?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 274



Kommen in Ihrem Unternehmen Tools zur Steuerung von Dienstleistern zum Einsatz?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 274





Umfrage unter Einsatzunternehmen

3. Zentraler Einkauf ist ein wichtiger Entscheider

Der zentrale Einkauf von Dienstleistungen findet sich in drei Vierteln der befragten Unternehmen. Allerdings gibt es Abweichungen nach Firmengröße. Die große Mehrheit der Zentraleinkäufer ist involviert, wenn es um das Personal-Recruiting über Personaldienstleister oder (IT-)Freiberufler-Plattformen geht.

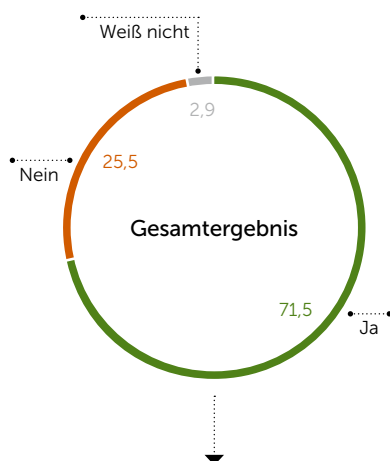
Der Trend zum Zentraleinkauf ist unverkennbar, rund 75 Prozent der Firmen haben die Abteilung installiert. Bei großen Unternehmen sind es rund 85 Prozent, kleinere Organisationen kommen auf 65 Prozent.

Ist eine zentrale Einkaufsabteilung vorhanden, redet sie in 80 Prozent der Fälle bei der Entscheidung für Personaldienstleister oder Freiberufler-Plattformen mit. In einem Drittel der großen und kleinen Unternehmen gilt das „grundsätzlich immer“, in knapp sechs Prozent „nie“.

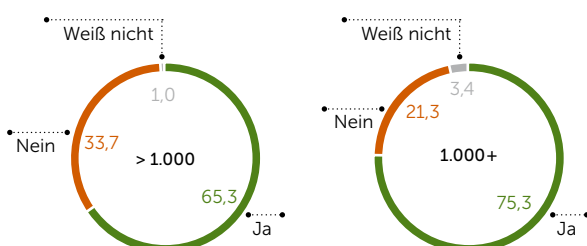
Befragte von Fachabteilungen sind zurückhaltender als Geschäftsführer und IT-Leiter, was die Mitsprache zentraler Einkaufsabteilungen betrifft.

Unternehmen installieren zentrale Einkaufsabteilungen, um u.a. sicherzustellen, dass externe Dienstleistungen zu möglichst günstigen Konditionen eingekauft werden. Ist das in Ihrem Unternehmen auch so?

Angaben in Prozent. Basis: n = 274

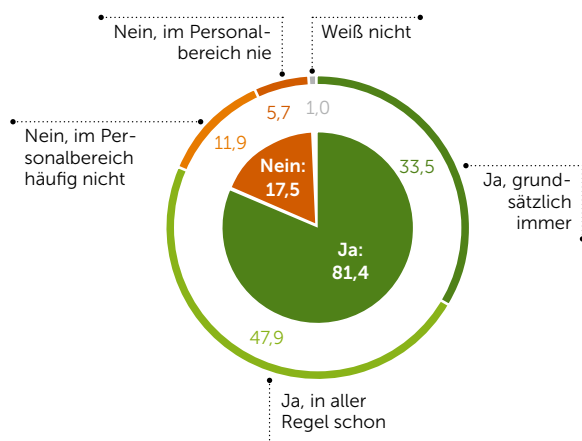


Ergebnis-Splitt nach Unternehmensgröße
(Anzahl Mitarbeiter)



Ist in Ihrem Unternehmen die zentrale Einkaufsabteilung auch eingeschaltet, wenn es um das Personal-Recruiting über Personaldienstleister oder (IT-)Freiberufler-Plattformen geht?

Angaben in Prozent. Basis: n = 194





Umfrage unter Einsatzunternehmen

4. Die wichtigsten Beschaffungskanäle

Bei den Beschaffungskanälen für IT-Experten gibt es keine Konstanten. Diesmal fallen die Wellen jedoch relativ flach aus. Nur Online legt weiter zu. Den deutlichsten Rückgang gegenüber 2018 verzeichnet der Direktauftrag.

Die direkte Beauftragung von externen IT-Fachkräften ohne Vermittler ist gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen. Ob das ein Trend oder ein einmaliger Vorgang ist, bleibt abzuwarten.

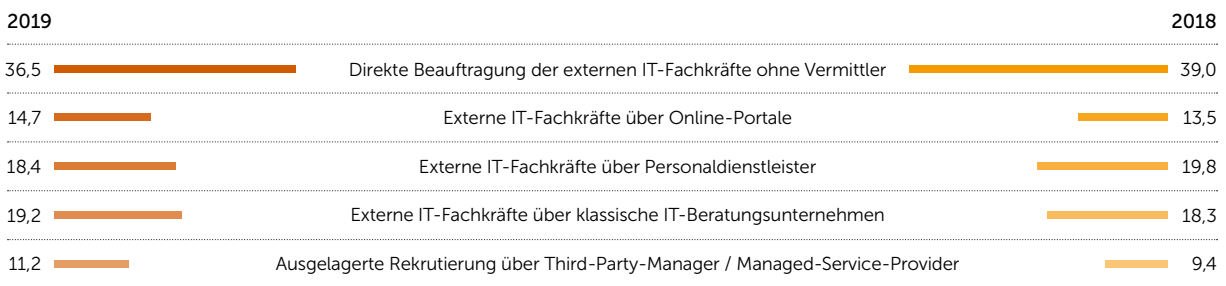
Fragt man nach der Zukunft, gibt es traditionell zwei Gewinner: die direkte Vermittlung und Online-Portale. Dies ist auch diesmal der Fall. In der Realität sieht es jedoch meist so aus, dass sich Aufschwünge und Abschwünge über die Jahre ausgleichen. Online könnte hier eine Ausnahme darstellen und weiter Boden zur Spitze gutmachen (Zugewinn in zwei Jahren: sechs Prozentpunkte).

Kleinere Unternehmen setzen in den kommenden zwei Jahren primär auf direkte Vermittlung und auf Online-Portale, die anderen Dienstleistungen sind für sie kaum interessant. Große Unternehmen haben die gleichen Top-Prioritäten, allerdings sind Personaldienstleister, IT-Berater und Managed-Service-Provider wesentlich wichtiger für sie.

Dieses Jahr überproportional gewonnen bei den Zukunftsaussichten hat die ausgelagerte Rekrutierung über Third-Party-Manager / Managed-Service-Provider. Für 23 Prozent der großen Unternehmen wird dieser Weg stark an Bedeutung zunehmen.

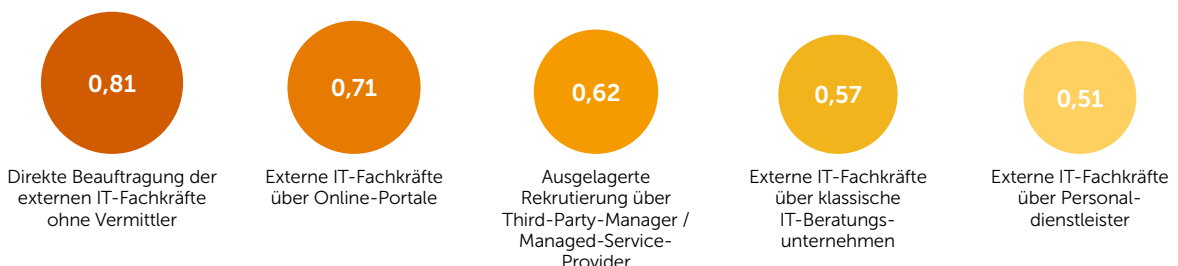
Wie beauftragen Sie externe IT-Fachkräfte? Geben Sie bitte ungefähr in Prozent an, zu welchem Grad Sie die folgenden Beschaffungskanäle nutzen.

Angaben als Mittelwert in Prozent. Basis: n = Basis: 2019 n = 274; 2018 n = 331



Wie schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Beschaffungskanäle zur Rekrutierung von externen IT-Fachkräften in den kommenden zwei Jahren ein?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von +2 (Wird stark an Bedeutung zunehmen) bis -2 (Wird stark an Bedeutung verlieren). Basis: n = 274



Umfrage unter Einsatzunternehmen

5. Mixed Teams machen alle zufrieden

Gemischte Teams aus externen und internen Mitarbeitern kommen gut an, bei Unternehmen und Freiberuflern. Schließlich sind alle Beteiligten zufrieden mit der Lösung – extrem zufrieden.

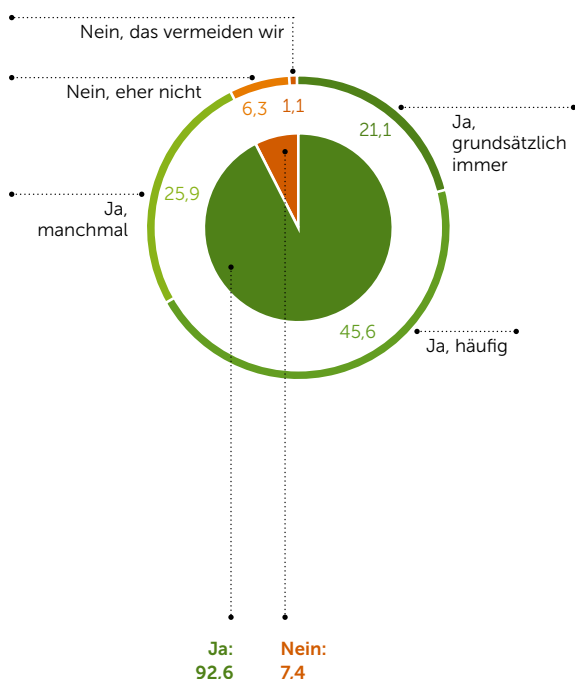
Die Bedeutung von Mixed Teams hat auch in diesem Jahr zugenommen – allerdings nur geringfügig und auf einem hohen Niveau. Knapp 93 Prozent der Unternehmen nutzen die Mischung aus externen und internen Mitarbeitern in ihren Projekten. Abgelehnt wird das Modell durch gut sieben Prozent der Firmen, 1,5 Prozentpunkte weniger als 2018.

Sozialistische Wahlergebnisse: 99,2 Prozent der Unternehmen sind zufrieden mit Mixed Teams, nur 0,8 Prozent sind „eher nicht zufrieden“. IT und Fachbereiche sind zu 100 Prozent zufrieden. Es wird schwer, das im kommenden Jahr zu übertreffen.

Gut 70 Prozent der Freiberufler sind übrigens „grundsätzlich immer“ oder zumindest „sehr häufig“ zufrieden mit dem Einsatz in Mixed Teams. Weniger als ein Prozent sind „nicht“ oder „gar nicht“ zufrieden. Am zufriedensten sind Freelancer mit einem Jahresumsatz größer 120.000 Euro.

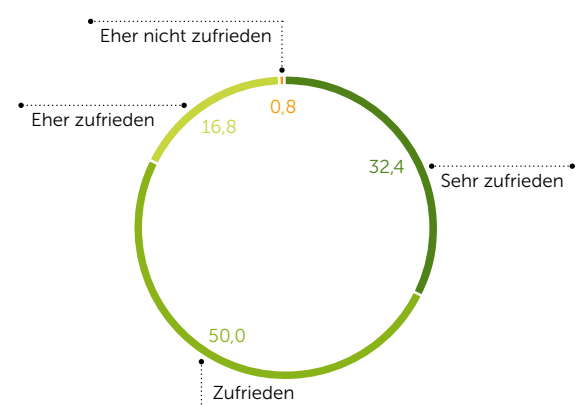
Werden in Ihrem Unternehmen im Rahmen der IT-Projekte sogenannte „Mixed Teams“ gebildet, also gemischte Teams aus internen Mitarbeitern und externen Dienstleistern (wie z.B. selbstständigen IT-Fachkräften)?

Angaben in Prozent. Basis: n = 274



Wie zufrieden sind Sie insgesamt in Bezug auf den Erfolg derjenigen IT-Projekte, die mit gemischten Teams durchgeführt wurden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 250





Umfrage unter Einsatzunternehmen

6. Strategien gegen den Brain Drain

Wenn ein Externer geht, fließt mit ihm in der Regel auch viel Know-how aus dem Unternehmen. Um dies einzudämmen, verfolgen Firmen verschiedene Strategien.

Knapp 39 Prozent setzen in geschäftskritischen Bereichen keine externen IT-Fachkräfte ein und bauen stattdessen auf eigene Ressourcen, um die Abhängigkeit zu lindern. Dies sind fünf Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Einen leichten Rückgang gab es bei langfristigen Kooperationen, um das externe Wissen an das Unternehmen zu binden – wenn die Chemie stimmt. Dieser Weg wird überwiegend in größeren Unternehmen beschritten.

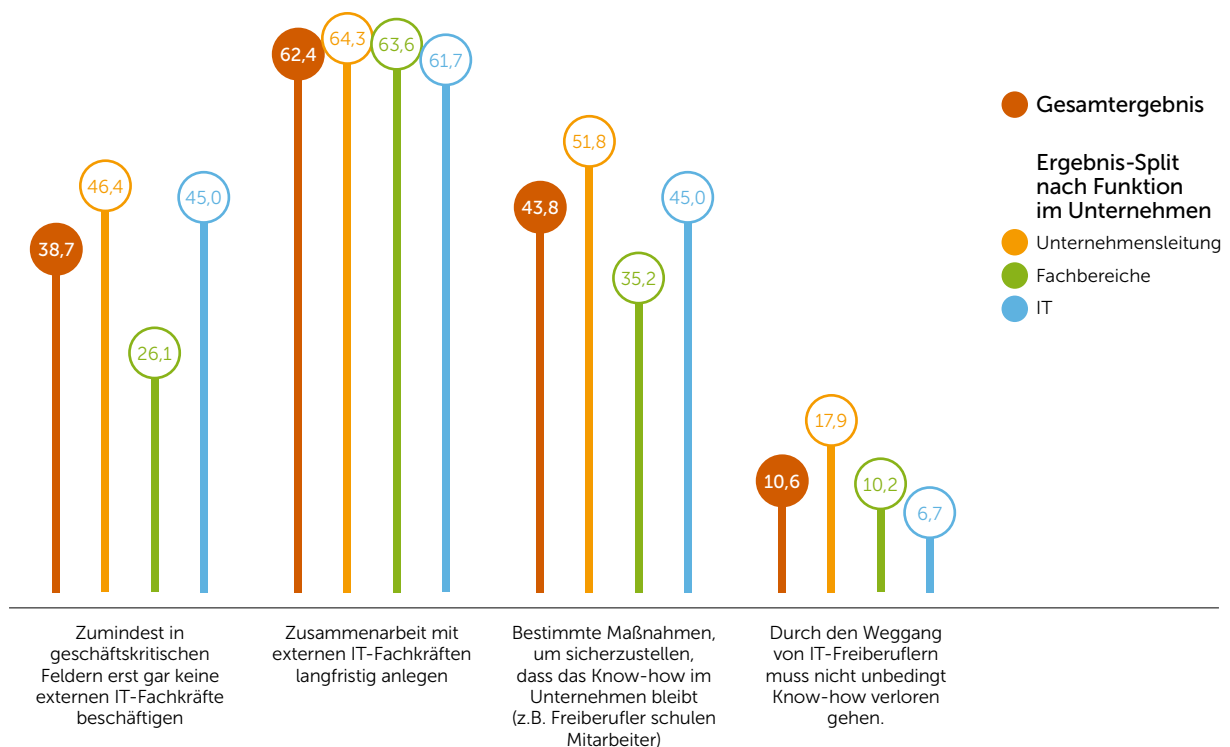
Bestimmte Maßnahmen, um sicherzustellen, dass das Know-how im Unternehmen bleibt (zum Beispiel Freiberufler schulen Mitarbeiter), wurden deutlich häufiger genannt: Der Anstieg gegenüber 2018 beträgt zwölf Prozentpunkte.

Befragte aus den Fachbereichen sehen den potenziellen Kompetenzverlust weniger kritisch als Geschäftsführung und IT. Dies gilt ebenfalls für kleinere Unternehmen.

In den freien Antworten wurde angegeben: „Einen anderen Freiberufler suchen“ (pragmatisch) sowie die „Konzentration auf Core, und den Context nach extern vergeben“ verbunden mit einer „sauberen Dokumentation in Projekten“.

Es gibt die Befürchtung in Unternehmen, dass Know-how verloren geht, wenn externe IT-Fachkräfte das Unternehmen wieder verlassen. Teilen Sie diese Ansicht? Und wie beugen Sie ggf. so einer Entwicklung vor?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 274



Umfrage unter Einsatzunternehmen

7. Was gegen den Einsatz externer Fachleute spricht

In jedem vierten Unternehmen wurden 2018 keine externen IT-Fachkräfte eingesetzt – bei vielen ist der Verzicht grundsätzlicher Natur. Wichtigster Grund ist der fehlende Bedarf an externem Know-how und Ressourcen.

Gut 42 Prozent der Firmen, die keine Externen einsetzen, machen dies aus grundsätzlichen Erwägungen. Im vergangenen Jahr hatte die Quote noch bei 30 Prozent gelegen. Allerdings ist die Schwankung bei diesem Fragenkomplex recht groß – 2018 haben beispielsweise 19 Prozent und damit fünf Prozentpunkte weniger als aktuell nur mit Festangestellten gearbeitet.

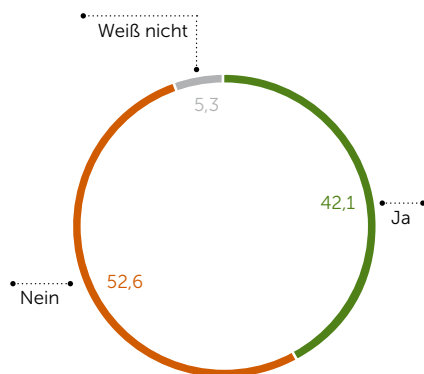
Rund 60 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie über ausreichend eigene, richtig qualifizierte IT-Mitarbeiter verfügen. Das sind rund sechs Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Auch die anderen Gründe haben Punkte verloren.

Einziger „Gewinner“ war die Aussage: Wir haben Schwierigkeiten, die geeigneten IT-Freiberufler zu gewinnen. Der Wert stieg im Jahresvergleich von 3,3 Prozent auf 9,5 Prozent.

13,7 Prozent gaben in einer weiteren Frage an, auch in Zukunft „definitiv keine externen IT-Fachkräfte einsetzen“ zu wollen.

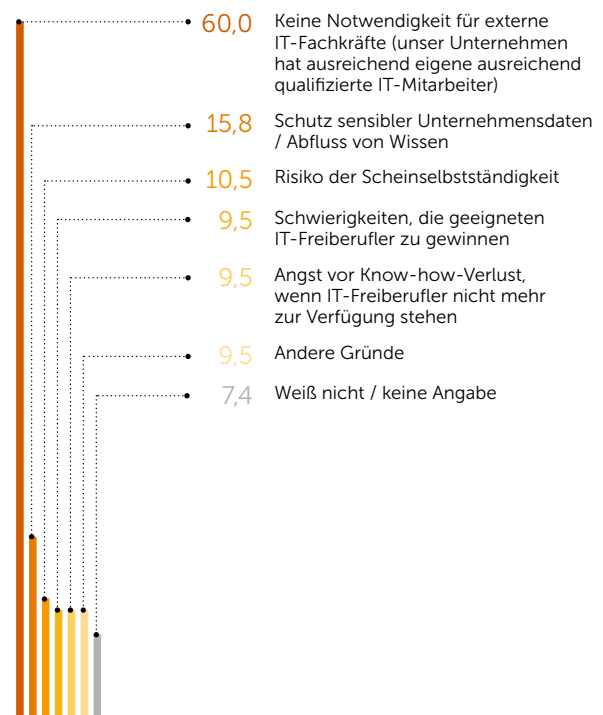
Sie sagen, dass Ihr Unternehmen keine externen IT-Fachkräfte einsetzt: Wird in Ihrem Unternehmen ganz grundsätzlich auf den Einsatz von externen Fachkräften verzichtet?

Angaben in Prozent. Basis: n = 95



Aus welchem Grund werden in Ihrem Unternehmen keine externen IT-Fachkräfte eingesetzt?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 95





Ausgewählte Antworten von IT-Projektverantwortlichen auf die Frage

„Wann entscheidet sich Ihr Unternehmen für bestimmte Aufgaben und Projekte für Festanstellungen oder den Einsatz von IT-Freiberuflern? Wann setzt Ihr Unternehmen eher auf Zeitarbeitsmodelle?“

Wenn interne Fachkräfte die Arbeit nicht mehr bewältigen können, wird auf externe Unterstützung zugegriffen. Eigene Fachkräfte werden in sensiblen Bereichen und in den Kernkompetenzen des Unternehmens eingesetzt.

Abfedern von Kapazitätsspitzen mit Freiberuflern – Zeitarbeitsmodelle sind nicht flexibel genug.

Ist abhängig von Komplexität und Aufwand (Zeit, Know-how) eines Projekts.

Wir bauen interne Ressourcen auf, wenn es um die längerfristige Sicherung von Know-how und Weiterentwicklungskapazität geht. Externe sind für Spitzen im Know-how- sowie Kapazitätsbedarf.

Bei Peaks Freiberufler, aber nur temporär.

Wenn wir in Neuland vorstoßen, benötigen wir Know-how von außen.

Das entscheiden wir wirklich von Fall zu Fall, und es ist meistens auch abhängig von der Aus- bzw. Belastung unserer eigenen EDV-Abteilung.

Langfristige Projekte = Festanstellung; hohe Auslastung = Externe

Fachkräfte für eine Festanstellung zu bekommen ist momentan extrem schwierig. Deshalb wird derzeit auf IT-Freiberufler gesetzt.

Gehaltvollere und schwierigere Aufgaben werden IT-Freiberuflern anvertraut, weniger komplexe Aufgaben den IT-Zeitarbeitern.

Freiberufler arbeiten häufig gewissenhafter, da sie auch ihr eigenes Business sehen.





Grundsätzlich sind IT-Beratungen sehr gut, da man hier auf fixes Personal zurückgreifen kann und das Wissen erhalten bleibt.

In unserem Unternehmen werden generell für Entwicklungsarbeiten gemischte Teams eingesetzt. Alles, was mit Verwaltung bzw. Administration zu tun hat, wird ausschließlich von internen Mitarbeitern durchgeführt.

Kurzfristig absehbare Projekte gehen eher an externe Zeitarbeiter. Dauerbetreuung von Software etwa leisten interne Festangestellte, komplexe Roll-outs werden an Freelancer vergeben.

Jede / r kann bei uns frei wählen, ob er / sie unbefristet fest angestellt werden möchte oder als Freiberufler arbeitet oder seine Dienste über seine eigene GmbH / UG anbietet. Um den Spezialisten zu bekommen, müssen wir seinen / ihren Wunsch respektieren.

Normalerweise holen wir erst externe Mitarbeiter für Projekte und entscheiden anschließend, ob und welche wir gegebenenfalls fest anstellen wollen.

IT-Freiberufler mit mehrsprachigen Kenntnissen werden immer bevorzugt.

Wenn der Preis stimmt, wenn es schnell gehen muss, wenn Flexibilität gefordert ist, wenn unser externer Partner keine Kapazitäten mehr hat und wenn wir selbst nicht mehr so richtig weiterkommen und das anstehende Projekt Spezialwissen erfordert.

Zeitarbeitsmodelle werden momentan nicht in Erwägung gezogen. Freiberufler sind die bevorzugte Lösung.

Zeitarbeitsmodelle bei Projekten, die einen flexiblen und schnellen Personaleinsatz benötigen. Festanstellung bei langfristigen Projekten.

Sobald adäquate Bewerber wieder vorhanden wären, würde der Schwenk von Freiberuflern zu Festangestellten vollzogen.

Zeitarbeitsmodelle kommen aus rechtlichen Erwägungen nicht zum Tragen.

Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der IT-Freiberufler



Umfrage unter IT-Freiberuflern

1. Freiberufler und iPhones

Freiberufler sind im Durchschnitt seit rund zwölf Jahren als Selbstständige aktiv – von heute zurückgerechnet wurde damals das iPhone vorgestellt. Wer einmal „draußen“ ist, möchte in der Regel auch dort bleiben. Allerdings wählen derzeit relativ wenige den Weg in die Selbstständigkeit.

Die Berufserfahrung der Freiberufler verteilt sich gleichmäßig,

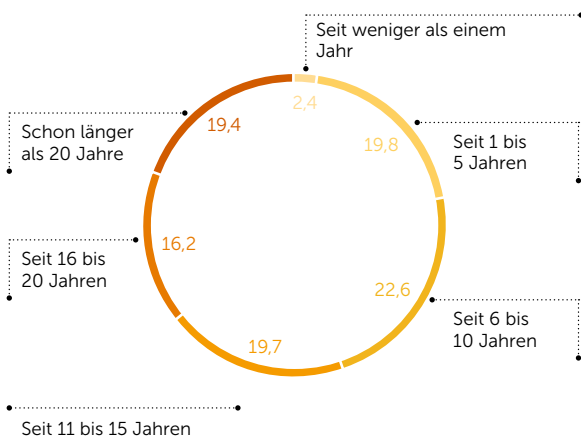
lediglich 2,4 Prozent der Befragten befinden sich in ihrem ersten Jahr als Selbstständige. Vor einem Jahr waren es noch 6,8 Prozent. Teilt man die anderen Blöcke durch die Berufserfahrung, kommt man heute auf einen Wert von rund vier Prozent pro Jahrgang. Rechtliche Unsicherheiten und gute Angebote der Unternehmen dürften den Ausschlag geben für die geringe Quote an Neu-Freelancern.

Wer einmal frei war, will nur selten wieder zurück: 91,5 Prozent der Freelancer würden erneut für die Selbstständigkeit votieren, lediglich 5,9 Prozent zieht es (zurück) ins Unternehmen.

Die wichtigsten Gründe für die Selbstständigkeit sind „Mein eigener Chef sein“, flexiblere Arbeitszeiten sowie der Wunsch nach einer abwechslungsreicheren Tätigkeit.

Wie lange sind Sie schon als Selbstständiger in der IT tätig?

Angaben in Prozent. Basis: n = 625



Wenn Sie heute noch mal vor der Wahl stünden, würden Sie sich erneut für die Selbstständigkeit oder für eine Festanstellung entscheiden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 625



Warum sind Sie selbstständig tätig geworden?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Top 5 Antworten. Basis: n = 625

Unabhängigkeit / Selbstständigkeit / „Mein eigener Chef sein“	85,4
Flexiblere Arbeitszeiten	59,5
Abwechslungsreichere Tätigkeit	54,6
Bessere Verdienstmöglichkeiten	49,4
Fachliche Herausforderung	33,4

Trend Selbstständigkeit **91,5**

Trend Festanstellung **5,9**



Umfrage unter IT-Freiberuflern

2. Freelancer sind ziemlich ausgelastet

IT-Freiberufler waren im Durchschnitt 190 Tage pro Jahr in fakturierbaren Projekten im Einsatz. Rechnet man die administrativen Aufgaben sowie Akquise, Weiterbildung und Urlaub hinzu, ist das Jahr schnell gelaufen.

Die rund 190 fakturierbaren Tage sind fünf Tage mehr als noch im Vorjahr. Rund 174 Tage im Schnitt betrug die Anzahl bei Freelancern mit weniger als 120.000 Euro Jahresumsatz, wer mehr einnahm, musste durchschnittlich 220 Tage in Rechnung stellen. In beiden Umsatzklassen fielen mehr Tage als im Vorjahr an, um auf die Einnahmen zu kommen.

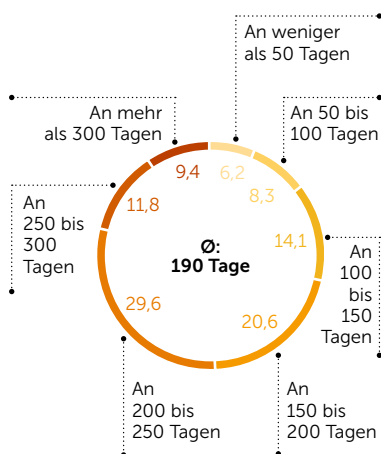
Freelancer mit einer kurzen Erfahrung als Selbstständige arbeiten weniger Tage – vielleicht, weil sie neben einer festen Position den freien Markt testen.

Rund die Hälfte der Befragten hat einen Kunden oder ein Projekt, ein Viertel kommt auf zwei Kunden oder Projekte.

Je höher der Umsatz pro Jahr, desto eher hat der freiberuflich Tätige nur einen Kunden oder ein Projekt.

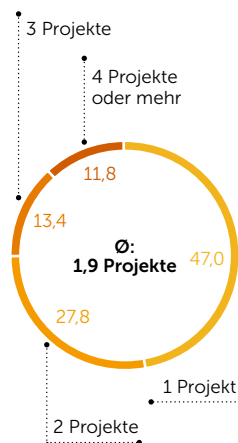
Wie sah es 2018 mit Ihrer Projektauslastung aus? An wie vielen Tagen waren Sie mit fakturierbaren Projekten im Einsatz?

Angaben in Prozent. Basis: n = 626



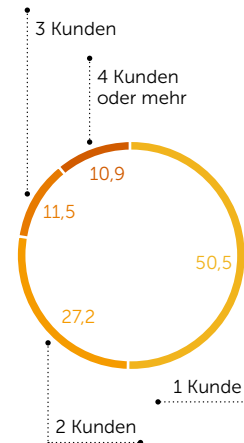
In wie vielen Projekten arbeiten Sie in einem durchschnittlichen Monat?

Angaben in Prozent. Basis: n = 626



Für wie viele Kunden arbeiten Sie in einem durchschnittlichen Monat?

Angaben in Prozent. Basis: n = 626





Umfrage unter IT-Freiberuflern

3. Dies fordert Selbstständige heraus

Der traditionelle Spitzenreiter unter den Herausforderungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen, haben in diesem Jahr deutlich zulegen können. Dies passt zu der Tatsache, dass die Gesetzesänderungen erst 2018 voll zum Tragen gekommen sind.

Nach einem Rückgang im Vorjahr haben die rechtlichen Rahmenbedingungen ihren Vorsprung in diesem Jahr stark ausbauen können, der Wert kletterte von 58 Prozent auf gut 73 Prozent. Während die Planbarkeit von Anschlussprojekten nicht mehr ganz so kritisch gesehen wird, haben unpassende Projektanfragen leicht zugelegt.

Der Punkt „Zu wenige Projektanfragen / Projektaufträge“ stieg in diesem Jahr um drei Prozentpunkte beziehungsweise vier Positionen nach oben. Dies betrifft vorrangig ältere Freelancer und diejenigen mit wenig Berufserfahrung als Selbstständige. Demgegenüber veränderte sich der Punkt „Keine Projektanfragen“ in Summe kaum.

Freiberufler mit einem Jahresumsatz über 120.000 Euro klagen überdurchschnittlich über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Arbeitsbelastung und zu viele Projektanfragen. In allen anderen Punkten liegen sie teils deutlich unter ihren Mitbewerbern, die weniger in Rechnung stellen.

Die freien Antworten zu der Frage nach den Herausforderungen finden Sie auf Seite 37.

Vor welchen Herausforderungen stehen Sie als IT-Selbstständiger?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Top 15 Antworten. Basis: n = 626

	Gesamtergebnis	Ergebnis-Split nach Gesamtumsatz	
		bis 120 Tsd. €	ab 120 Tsd. €
Gesetzliche Vorschriften / Regelungen / Rechtsunsicherheit	73,3	68,2	82,9
Unpassende Projektanfragen	40,4	42,0	36,3
Schwierige Planbarkeit von Anschlussprojekten / Projektverlängerungen	39,8	45,6	33,5
Hoher Reiseaufwand / Entfernung zum Projekteinsatzort	31,3	32,5	30,3
Verhandlungen um Stunden- / Tageshonorare	29,1	35,8	22,3
Fehlende Zeit für Weiterbildung	28,0	28,5	27,9
Hohe Arbeitsbelastung	26,2	25,5	29,9
Zu wenige Projektanfragen / Projektaufträge	20,9	28,5	8,8
Zu viele Projektanfragen / Projektaufträge	19,3	17,2	23,9
Aktuelle und verlässliche Informationen über aktuelle Projekte und Bedarfe bei Kunden	17,9	17,9	14,7
Hohe Kosten für Weiterbildung	17,7	21,5	14,7
Keine Projektaufträge	16,6	21,2	9,6
Hoher vertrieblicher Aufwand zur Generierung neuer Projekte	16,0	20,1	8,4
Hoher administrativer Aufwand (Rechnungsstellung, Forderungsmanagement, ...)	13,6	17,9	7,2
Hohe fachliche Anforderungen durch Projekte	13,1	14,2	13,5



Umfrage unter IT-Freiberuflern

4. Folgen der rechtlichen Unsicherheit

Nachdem im Vorjahr die Auswirkungen der Gesetzesänderung nicht wirklich zu spüren waren, machen sich allmählich die Folgen bemerkbar. Nur der Bedarf an Statusfeststellungsverfahren ist zurückgegangen.

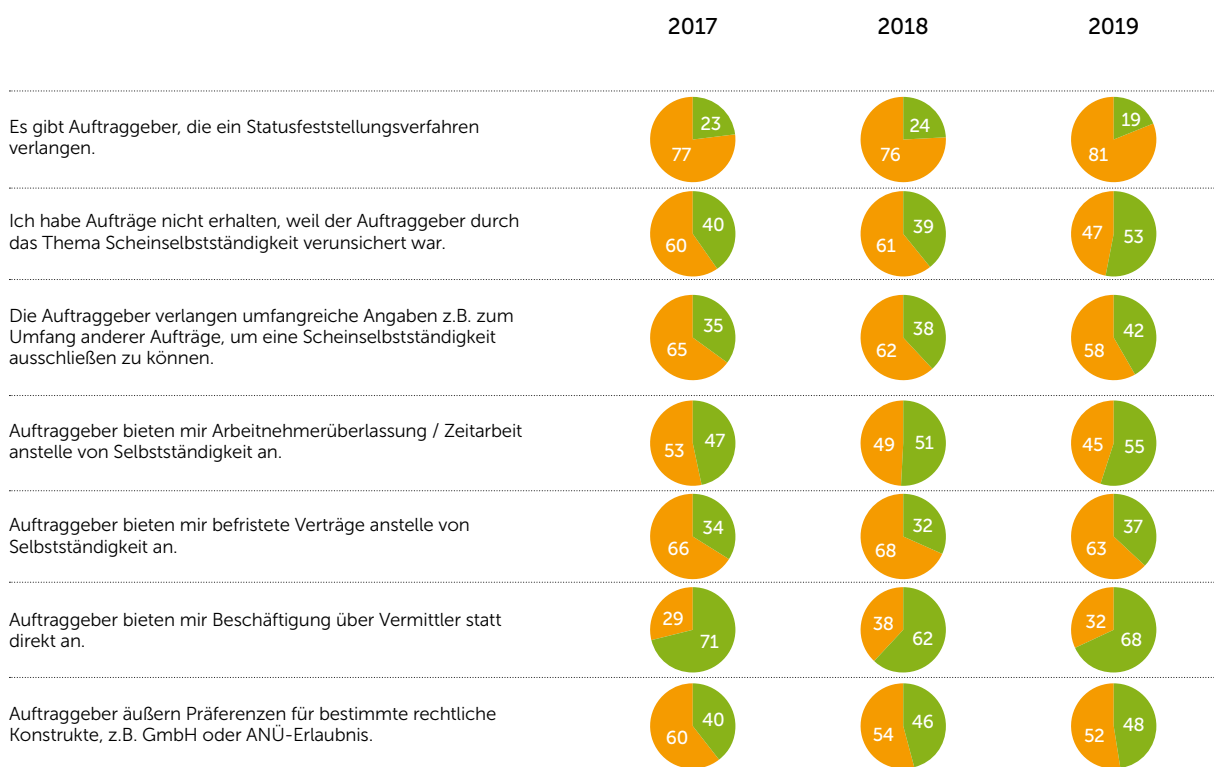
53 Prozent der Freelancer haben Aufträge nicht erhalten, weil das Einsatzunternehmen die rechtliche Situation rund um die Scheinselbstständigkeit unsicher fand. Das sind 14 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Tendenziell besonders betroffen sind ältere, erfahrene und umsatzstarke Freiberufler.

Zudem fordern Unternehmen von den Selbstständigen mehr Informationen über vorige Aufträge ein und bieten verstärkt andere Kooperationsmodelle an, etwa Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit, befristete Verträge oder die Tätigkeit über Vermittler.

Freiberufler mit einem Jahresumsatz von über 120.000 Euro spüren in allen Bereichen etwas mehr Druck als der Durchschnitt – oder sind sensibler dafür. Dies war auch schon im Jahr zuvor der Fall. Rund 60 Prozent ihrer Auftraggeber äußern Präferenzen für bestimmte rechtliche Konstrukte, etwa eine GmbH oder ANÜ-Erlaubnis. Das sind etwa 13 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt.

Wenn Sie einmal an die Auftragsakquise der vergangenen zwei, drei Jahre denken: Welche der folgenden Phänomene haben Sie beobachtet?

Angaben in Prozent. Ergebnisse gerundet. Basis: n = 624





Umfrage unter IT-Freiberuflern

5. Auf vielen Wegen zum nächsten Projekt

Folgeaufträge haben sich an der Spitze etabliert, danach kommen gleich die persönlichen Beziehungen. Projektvermittler konnten leicht zulegen. Die Pflege des eigenen Profils bei Personaldienstleistern oder in Portalen hat bei Freelancern allerdings keine große Priorität.

Vertrauen ist der Anfang von allem, auch bei der Besetzung von IT-Projekten. Die Folgeaufträge haben sich nach Prozenten leicht verbessern können, das persönliche Netzwerk blieb stabil.

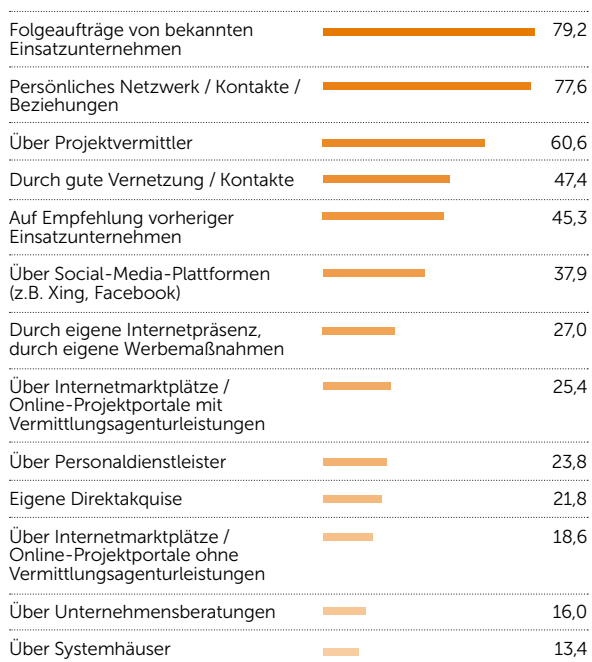
Folgeaufträge waren besonders wichtig für Freiberufler mit Jahreseinnahmen von über 120.000 Euro – diese haben überproportional häufig nur einen Kunden oder ein Projekt pro Monat (siehe auch Kapitel 2: Freelancer sind ziemlich ausgelastet).

Projektvermittler konnten gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte zulegen. Dieser Weg ist ebenfalls für umsatzstarke Experten wichtig. Freelancer mit weniger als fünf Jahren Erfahrung setzen tendenziell eher auf Social-Media- / Online-Plattformen und die Direktakquise.

Die Mehrheit der Freiberufler aktualisiert ihr Profil nur, wenn sich irgendetwas Grundlegendes geändert hat – hier verändert sich der Ermessensspielraum analog zur verfügbaren Zeit. Überdurchschnittlich aktuell sind Profile von Experten mit wenig Berufserfahrung, mit einem höheren Lebensalter oder einem höheren Jahresumsatz.

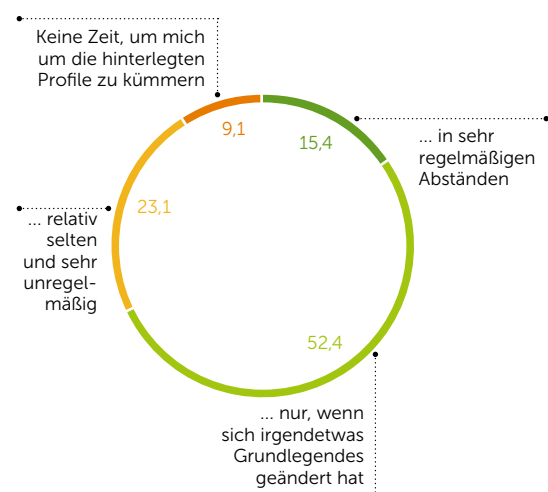
Auf welche Weise gelangen Sie an neue Projektangebote?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 625



Wie oft aktualisieren Sie die Profile, die Sie bei Ihren Personaldienstleistern oder Online-Projektportalen hinterlegt haben?

Angaben in Prozent. Basis: n = 624





Umfrage unter IT-Freiberuflern

6. Die Zukunft der IT-Projekte

IT-Projekte werden internationaler und englischer, aber die Sorge vor Konkurrenz aus dem Ausland ist nur moderat: IT-Freiberufler haben sich mit der Globalisierung arrangiert.

Die Mehrheit der Freelancer geht davon aus, dass IT-Projekte eine stärkere internationale Ausrichtung bekommen. Knapp zwei Drittel stimmen darüber hinaus zu, dass die Bedeutung von Englisch als Projektsprache zunehmen wird. Dieser Ansicht sind tendenziell eher ältere und umsatzstärkere Freiberufler.

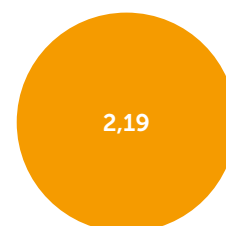
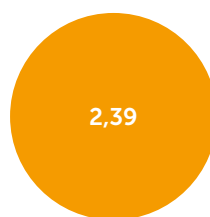
Bei der Frage nach der zunehmenden Konkurrenz durch externe IT-Fachkräfte, die nicht aus Deutschland stammen, ist die Meinung zweigeteilt: Die Hälfte glaubt daran, die andere Hälfte nicht. Im Vorjahr war die Quote ähnlich.

Was meinen Sie, wie sich IT-Projekte in Ihren Einsatzunternehmen in den kommenden zwei Jahren verändern werden? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

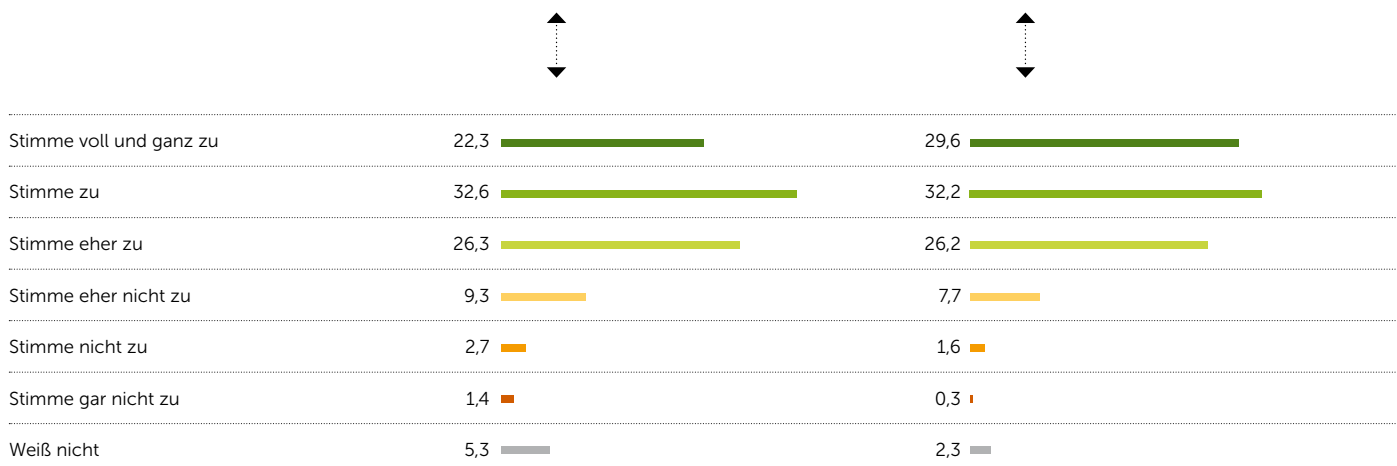
Angaben in Prozent und Mittelwerten.
Abfrage auf einer Skala von 1 (Stimme voll und ganz zu) bis 6 (Stimme überhaupt nicht zu).
Basis: n = 623 / 621 / 622

IT-Projekte werden eine immer stärkere internationale Ausrichtung haben.

Englisch wird in den IT-Projekten deutlich an Bedeutung gewinnen.



Mittelwert



Als wahrscheinlichste Folge einer derartigen Entwicklung werden in erster Linie sinkende Stundenlöhne genannt. Rund die Hälfte befürchtet weniger Aufträge – 15 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Bei den freien Antworten wurde genannt, dass ausländische Mitarbeiter wegen der Rechtsunsicherheit (und zunehmend auch über Arbeitnehmerüberlassung) eingesetzt werden, dass der Brexit IT-Experten aus UK heraus treibe und dass die Projektkommunikation leide. Positiv bewertet wurden „externe Fachkräfte als Bereicherung, da wir definitiv nicht genügend Fachkräfte in Deutschland haben“ sowie „mehr durchgeführte Projekte, die aktuell aus Fachkräftemangel nicht durchgeführt werden“.

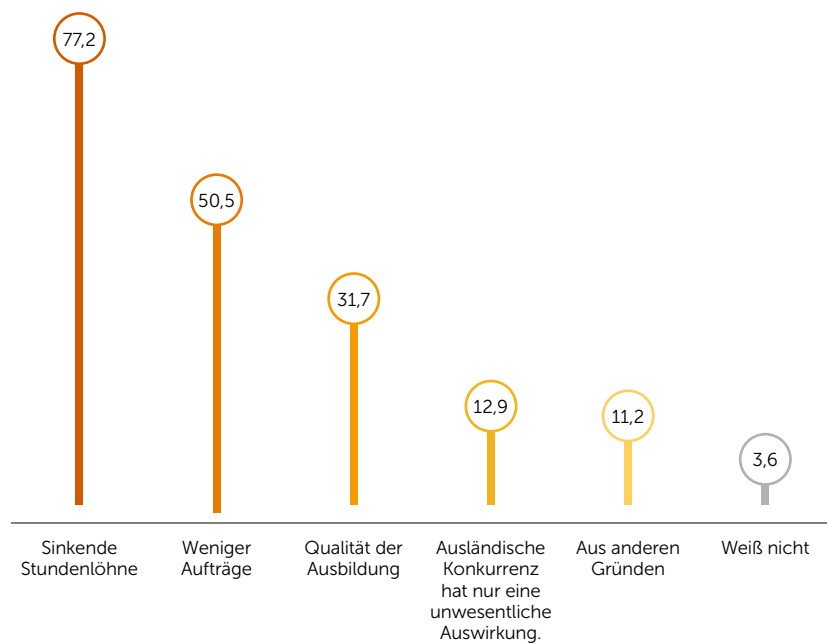
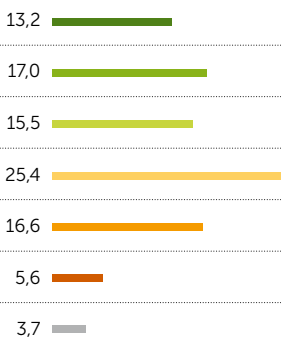
Fazit: „Skill-Verbesserung und intensiver Kundenkontakt werden das A und O bleiben.“

Sie befürchten eine zunehmende Konkurrenz durch externe IT-Fachkräfte, die nicht aus Deutschland stammen. Was wird Ihrer Meinung nach die Folge sein, insgesamt oder auch für Sie persönlich?

Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Basis: n = 303

Ich befürchte eine zunehmende Konkurrenz durch externe IT-Fachkräfte, die nicht aus Deutschland stammen.

3,33





Umfrage unter IT-Freiberuflern

7. Zufriedenheit – da geht noch was

Bei der Zufriedenheit der Freelancer mit den Leistungen der Personaldienstleister gab es Licht und Schatten. Während sich die Qualität der Kommunikation deutlich verbessert hat, schnitten einige Bereiche schlechter ab als im Vorjahr.

Zuverlässige Zahlungen sind Freiberuflern am wichtigsten, und hier punkten die Personaldienstleister: 80 Prozent sind zufrieden oder sehr zufrieden. Und auch die reibungslose Abwicklung wird immer noch gelobt, gegenüber dem Vorjahr ist eine leichte Verbesserung festzustellen.

Verglichen mit 2018 hat die Zufriedenheit mit „interessanten Einsatzunternehmen“ ihre Position mit „interessanten Projekten“ getauscht. Über Gründe, warum die Einsatzunternehmen zurückgefallen sind, kann allerdings nur spekuliert werden. Indes hatten interessante Projekte vergangenes Jahr relativ viel Boden verloren.

Die verbesserte Kommunikation zeigt sich auch beim Blick auf die Antworten „Zufrieden“ und „Sehr zufrieden“. Hier belegt sie den fünften Platz und liegt damit zwei Ränge höher als beim Fokus auf den Mittelwert.

Kritischer bewertet wurden hingegen die traditionellen „Baustellen“, darunter das (fehlende) Feedback am Projektende, (nicht wirklich) maßgeschneiderte Projektangebote und die (mangelnde) Akzeptanz der Honorarforderungen.

Wie zufrieden sind Sie in der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern in Bezug auf die folgenden Kriterien?

Angaben in Prozent. Basis: n = 149

Filter: Nur Freelancer, die über Personaldienstleister Projektangebote erhalten.

	Sehr zufrieden / zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Nicht zufrieden / gar nicht zufrieden
Zuverlässige Zahlung	80,2	12,5	5,9	1,4
Reibungslose Abwicklung (von Vertrag bis Abrechnung)	63,6	20,7	7,9	7,8
Umgang mit Datenschutzthemen	60,0	23,6	9,1	7,3
Interessante Projekte	58,5	31,0	8,5	2,1
Qualität der Kommunikation	52,2	27,1	10,7	10,0
Interessante Einsatzunternehmen	51,5	35,5	8,7	4,3
Schnelle Zahlung	51,1	25,9	12,6	10,3
Zusammenarbeit insgesamt	45,8	38,0	10,6	5,6
Qualität der Prozesse in der Zusammenarbeit	41,9	33,1	14,7	10,3
Qualität der Betreuung	40,3	33,8	15,1	10,8
Akzeptanz der Honorarforderungen	37,6	32,6	20,6	9,2
Benutzerfreundlichkeit von Software-Tools in der Zusammenarbeit	30,3	39,4	20,2	10,1
Maßgeschneiderte Projektangebote	18,0	35,3	27,3	19,4
Rechtliche Beratung	15,1	24,7	29,0	31,2
Abschließendes Feedback zu beendeten Projekten	13,2	31,1	25,5	30,2



Ausgewählte Antworten von IT-Freiberuflern auf die Frage

„Vor welchen Herausforderungen stehen Sie als IT-Selbstständiger?“

Andrea Nahles

Anfragen für Arbeitnehmerüberlassung,
Ausschluss von Freiberuflern bei der Projektbesetzung,
„Frozen“-Tagessatz bei ehemaligen Kunden

Buchhalterischer- und
steuerlicher Aufwand

Dauergängelung durch
das Finanzamt

Die meisten Kunden
wollen die Arbeitskraft
fulltime.

Die Verunsicherung der Auftrag-
geber, die maßgeblich von der
vorigen Bundesregierung ausging,
hat die Anzahl potenzieller Frei-
berufler-Aufträge nachhaltig um
mehr als 50 Prozent reduziert.

Druck durch die Deutsche
Rentenversicherung Bund,
durch den die Projektanbieter
einen in befristete, schlechter
bezahlte, aber
sozialversicherungspflichtige
Anstellungsverhältnisse
drängen wollen

Einkaufsabteilungen
listen nur
noch Agenturen.

DSGVO (bei mir und
den Kunden)

Keine Kredite bei Banken –
doppelte Diskriminierung als
Frau und Selbstständige durch
Scoring-Systeme und standar-
disierte Kreditratings

Hohe ...
... Kosten für Krankenversicherung
... Steuerbelastung
... Provisionen von Vermittlern

Kunden fordern Arbeits-
bedingungen fast wie
bei einem Angestellten,
wie immer vor Ort.

Kaum Gelegenheit,
sich in neue Themen
einzuarbeiten.

Zu viele Kettengeschäfte

Rechtsunsicherheit bezüglich
Scheinselbstständigkeit,
DSGVO, Google-Quellensteuer
und ähnlicher Wahnsinn



Ausgewählte Antworten von IT-Freiberuflern auf die Frage

„Unter welchen Bedingungen können Sie sich eine Festanstellung vorstellen?“

Durchsetzung meines Arbeitszeitmodells (i.A. sehr schwierig)

Ordentliche Entlohnung (gesetzlicher Mindestlohn ist für mich keine Option)

Aufgrund der tendenziell geringen Entlohnung: kurze Arbeitswege

Am liebsten Teilzeit – damit noch Zeit für interessantere Projekte bleibt

Festanstellung tendiert nach meiner Erfahrung zum „Schmoren im eigenen Saft“ – und das ist mir auf Dauer zu langweilig.

Weiterhin fachliche Tätigkeit – keine Führungsposition

Interessante / wechselnde Projektaufgabe, entsprechendes Gehalt, flexible Arbeitszeit

Als letzten Ausweg ...

Aktuell gar nicht

Bei zwingender Notwendigkeit, z.B. aufgrund rechtlicher Vorgaben

Ich übernehme keine schon existierende Stelle mit festem organisiertem Umfeld (als Austausch eines Zahnrads in einem Automaten)

Es müsste schon ein „Traumjob“ sein.

Aufgrund der dauerhaften Bindung müssen die Aufgabe und das Team sehr gut passen. Die Bezahlung muss adäquat sein.

Das Unternehmen müsste ein funktionierendes Sozialgefüge bieten und eine Führungsetage, die mit dem Begriff „soziale Verantwortung“ etwas anfangen kann. Echte Loyalität ist allein mit dem Gehalt nach meiner Ansicht nicht abzugelten. Wenn man sich aufeinander einlässt, dann sollte man auch zusammenstehen. Und zwar vom Hausmeister bis zum Vorstand.

Wenn damit ein ruhigerer Lebensstil verbunden ist: keine oder wenig Überstunden, geringe Reisetätigkeit sowie weniger Verantwortung und Stress. Also ein Arbeitsleben, wie es oft die „internen Mitarbeiter“ führen.

Flexibilität, Home-Office, Abwechslung, kein „Bore-out“

Überbezahlter Job in der Nachbarschaft oder ein entsprechend hoher Leidensdruck durch Auflagen

Wird sich nicht ergeben, da Ü50 und daher für den Arbeitsmarkt nicht mehr interessant!

Ich kann es mir nicht wirklich vorstellen. Ich bin ein Freigeist, und die meisten Firmen verlasse ich gerne nach ein paar Monaten wieder. Die Vorstellung, irgendwo bleiben zu müssen, finde ich gruselig. Das Einzige, was mich an meiner Arbeit stört, ist die Zeit, die ich im Auto verbringen muss. Falls mal irgendwann nur Projekte kommen, die nur mit extremem Fahraufwand zu erreichen sind, müsste ich das Ganze noch mal überdenken.

Weitere Studienergebnisse



1. Rechtliche Beratung

Auch wenn die rechtliche Beratung durch Personaldienstleister nicht das wichtigste Beurteilungskriterium für Einsatzunternehmen ist (nur für knapp 9,9 Prozent – siehe Key Finding 5), sind die Firmen doch mit den in dieser Hinsicht gebotenen Leistungen zufrieden.

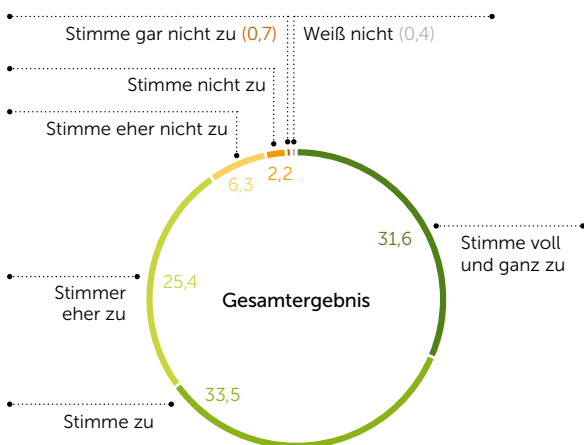
Knapp zwei Drittel der Firmen stimmen der Aussage zu, dass IT-Projekte auch wegen gesetzlicher Vorgaben immer anspruchsvoller werden. Dies betrifft einerseits die Anbahnung des Vertrags, andererseits aber auch die Umsetzung der Leistungserbringung.

Das rechtliche Problem brennt vor allem kleineren Unternehmen sowie Geschäftsführern im Allgemeinen auf den Nägeln.

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sind zufrieden oder sehr zufrieden mit der Kompetenz von Personaldienstleistern bezüglich der Rechtsberatung beim Einsatz externer Fachkräfte. Gegenüber dem Vorjahr ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Dabei sind größere Unternehmen im Durchschnitt zufriedener als Firmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern.

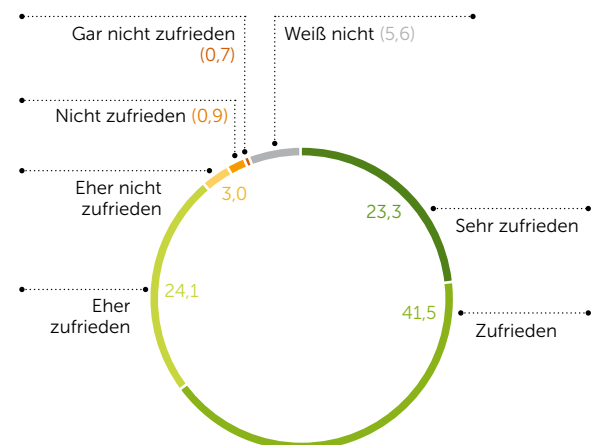
Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu: „IT-Projekte werden immer komplexer, sie werden anspruchsvoller wegen gesetzlicher Vorgaben. Sie werden dementsprechend auch teurer, müssen aber auch schneller fertig sein.“

Angaben in Prozent und Mittelwerten.
Abfrage auf einer Skala von 1 (Stimme voll und ganz zu) bis 6 (Stimme gar nicht zu). Basis: n = 274



Wie zufrieden sind Sie mit den Personaldienstleistern in Hinblick auf deren Kompetenz und Know-how, wenn es um die rechtliche Beratung rund um den Einsatz von externen IT-Fachkräften geht?

Angaben in Prozent und Mittelwerten.
Abfrage auf einer Skala von 1 (Sehr zufrieden) bis 6 (Gar nicht zufrieden). Basis: n = 270



Ergebnis-Split nach Unternehmensgröße (Anzahl Mitarbeiter)





2. Projekte im ewigen Eis

Es ist keine Seltenheit, dass Projekte mit externen Fachkräften aufgrund rechtlicher Unsicherheit auf Eis gelegt wurden. In über der Hälfte der Fälle war das Vorhaben daraufhin hierzulande endgültig vom Tisch.

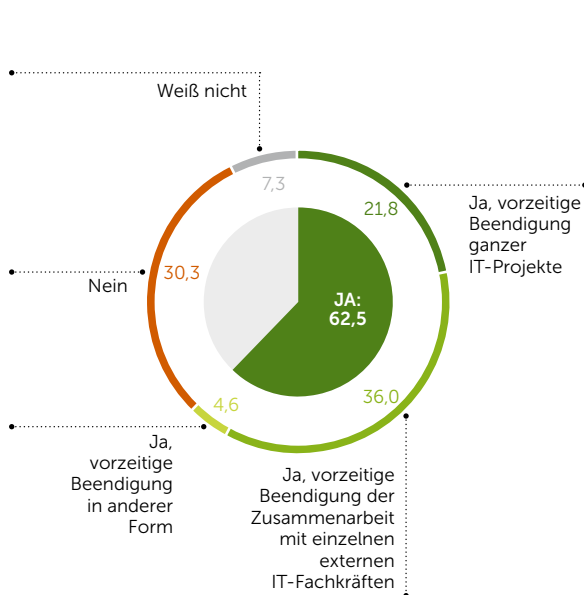
In jedem fünften Unternehmen sind ganze IT-Projekte wegen Rechtsunsicherheit beim Einsatz externer IT-Fachkräfte vorzeitig beendet worden. Große Unternehmen liegen hier mit 26,7 Prozent deutlich über der Beendigungsquote von kleinen Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern (13,8 Prozent).

Jedes dritte Unternehmen hat schon einmal die Zusammenarbeit mit externen Fachkräften aufgrund der rechtlichen Unsicherheit vorzeitig beendet. Dabei halten sich große und kleinere Unternehmen die Waage.

Fast 44 Prozent der gestoppten Projekte wurden anschließend komplett beendet, und jedes zehnte Vorhaben wurde ins Ausland verschoben – zu einem höheren Anteil bei kleineren Firmen unter 1.000 Mitarbeitern. Bei 42 Prozent ist es allerdings auch möglich, dass Projekte nach der Kälteperiode wieder aufgetaut werden.

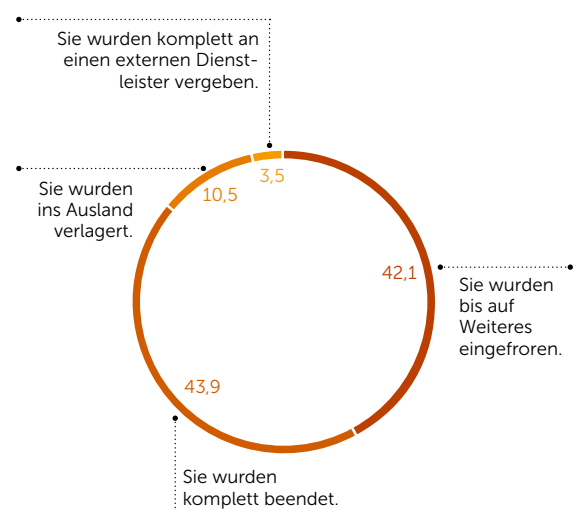
Ist es an einem deutschen Standort Ihres Unternehmens schon vorgekommen, dass aufgrund von Rechtsunsicherheit ganze Projekte mit externen IT-Fachkräften oder die Zusammenarbeit mit einzelnen externen IT-Fachkräften vorzeitig beendet wurden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 261



Was ist mit den IT-Projekten passiert, die vorzeitig beendet wurden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 57



Sie wurden komplett an einen externen Dienstleister vergeben.

Sie wurden ins Ausland verlagert.

Sie wurden bis auf Weiteres eingefroren.

Sie wurden komplett beendet.

3. Freiberufler und die Option „Ausland“

Auch Freiberufler kennen Projekte, die aufgrund der rechtlichen Unsicherheit vorzeitig beendet wurden. Für viele ist der Schritt ins Ausland eine Option, sollte der Druck anhalten.

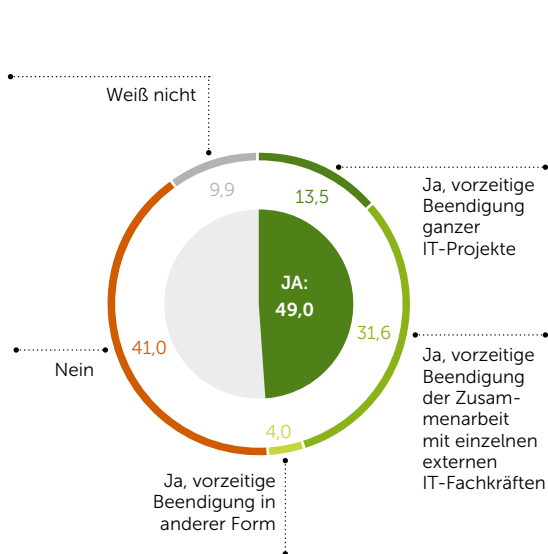
In Summe 49 Prozent der Freelancer haben erlebt, dass in einem Unternehmen ein Projekt vorzeitig beendet wurde, weil der Einsatz externer IT-Fachkräfte rechtlich nicht sicher war. Der Wert steigt mit der Dauer, die ein Experte als Freiberufler auf dem Markt aktiv ist.

Freiberufler mit einem Jahresumsatz größer 120.000 Euro haben überproportional häufig eine vorzeitige Beendigung der Zusammenarbeit mit einzelnen externen IT-Fachkräften erlebt – ob sie persönlich davon betroffen waren, wurde nicht abgefragt.

16 Prozent der befragten Freiberufler arbeiten bereits vermehrt im Ausland, haben sich fest dazu entschieden oder planen bereits, es zu tun. Immerhin 37,1 Prozent sehen den Schritt über die Grenze als Option an, wenn die Unsicherheit anhalten sollte.

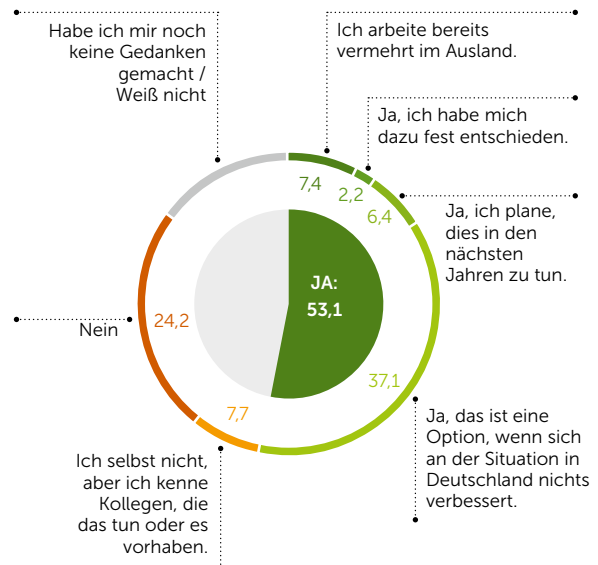
Ist es schon vorgekommen, dass aufgrund von Rechtsunsicherheit in einem Ihrer Einsatzunternehmen ganze Projekte mit externen IT-Fachkräften oder die Zusammenarbeit mit einzelnen externen IT-Fachkräften vorzeitig beendet wurden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 624



Erwägen Sie aufgrund etwaiger Rechtsunsicherheiten, im Ausland tätig zu werden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 625



4. Das Recht als Damoklesschwert

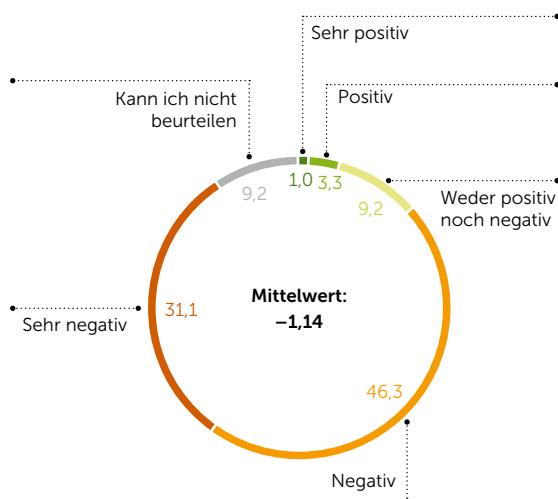
Unternehmen und Freiberufler sind nicht zufrieden mit der rechtlichen Situation – freundlich formuliert. Aufträge fallen aus oder gehen an andere Anbieter, und über allem schweben die Unsicherheit sowie die damit verbundenen Folgen.

85 Prozent der befragten Freiberufler gehen davon aus, dass sich die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen negativ beziehungsweise sehr negativ auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auswirken. Diese Einschätzung steigt mit der Erfahrung als Freelancer, dem Alter und dem Jahresumsatz.

Hier spielt auch mit hinein, dass es im Alter zunehmend schwierig wird, die gewohnte Flexibilität aufzugeben und überhaupt eine Alternative zur Selbstständigkeit zu finden (ohne signifikante Abstriche hinsichtlich des Gehalts sowie der Qualität des persönlichen wie beruflichen Umfelds hinnehmen zu müssen).

Wie wirken sich die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen für IT-Projekte auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands aus?

Angaben in Prozent und Mittelwert.
Abfrage auf einer Skala von +2 (Sehr positiv) bis -2 (Sehr negativ).
Basis: n = 601



Das sagen Einsatzunternehmen zur rechtlichen Situation:

„Aufgrund der aktuellen Rechtssituation hat sich der Einsatz von echten freiberuflichen Mitarbeitern sehr erschwert. Hier sollte der Gesetzgeber nicht nur mit dem Gießkannenprinzip vorgehen. Eine Möglichkeit wäre, mit einer Qualifizierung für freie Berufe zu arbeiten.“

„Die Flexibilität und die Form der Zusammenarbeit mit externen Fachkräften ist aufs Extremste reguliert worden. Das behindert uns in der Besetzung und Durchführung von Projekten.“

„IT-Projekte sind in Deutschland bald nicht mehr durchführbar, wenn es keine Klarheit in der Gesetzgebung gibt. Ein geregeltes, einheitliches Statusfeststellungsverfahren wird hier auch nicht die Lösung bringen, wobei das schon gut wäre. Dass die Clearingstelle und der Interessengegner DRV in einer Person gebündelt sind, ist schon abenteuerlich im Rechtsstaat Deutschland.“

„Unternehmer müssen sich entscheiden, ob sie bei der Beauftragung von IT-Freiberuflern ein rechtlich unkalkulierbares und existenzbedrohendes Risiko eingehen oder ob sie hoch qualifizierte IT-Freiberufler nach wenigen Monaten aus rechtlichen Gründen wieder wegschicken und damit das Projekt gefährden. Diese rechtliche Unsicherheit ist offensichtlich politisch gewollt.“

Blick in die Zukunft





Verhältnisse wie im Profi-Fußball?

Erster leichter Dämpfer für die erfolgsverwöhnten IT-Freiberufler: Die Stundensätze wachsen vorerst nicht in den Himmel. Allerdings ist der generelle Trend zu externen Spezialisten ungebrochen, das Modell wird immer wichtiger für Unternehmen.

Von Alexander Jake Freimark

„100 Euro Stundensatz“ im Durchschnitt wäre eine schöne Schlagzeile gewesen, doch leider hat der Markt hier einen Strich durch die Rechnung gemacht. Statt wie erwartet zu einem deutlichen Anstieg, ist es 2018 zu einem leichten Rückgang der Stundensätze auf 86,73 Euro gekommen. Der Dämpfer zeigt sich auch in den prognostizierten Umsätzen für das laufende Jahr: Rund ein Drittel der Befragten erwartet Einnahmen von bis zu 100.000 Euro, im Vorjahr waren es nur 28,7 Prozent.

Krise?

Nicht wirklich, dazu ist das Modell der externen Unterstützung zu wichtig für Unternehmen. Erstmals ist die Quote der fest angestellten IT-Experten auf unter 50 Prozent gefallen, sie sind jetzt mit 46 Prozent in der Minderheit. Zudem gehen etwa zwei Drittel der Unternehmen davon aus, dass der Anteil der Externen steigen beziehungsweise deutlich steigen wird. Die Gründe liegen auf der Hand: Lastspitzen abfedern, Know-how einkaufen und Vorteile auf der Kostenseite machen Externe attraktiv. Große Unternehmen freuen sich besonders über Legacy- und Branchen-Know-how, kleinere Firmen schließen generelle Lücken bei Kompetenzen und Ressourcen. Mit Folgen: IT-Organisationen und Fachbereiche sind beispielsweise zu 100 Prozent mit dem Einsatz gemischter Teams zufrieden.

Allerdings gibt es Signale, dass eine positive Entwicklung kein Selbstläufer ist: So ist der Anteil der Unternehmen, die in den vergangenen zwölf Monaten externe Freiberufler, Berater oder Zeitarbeiter in der IT eingesetzt haben, gegenüber 2018 auf 70 Prozent gesunken. Und bei der Sicherstellung von IT-Kompetenzen durch externe Fachkräfte deutet sich an, dass Konzerne den Fuß leicht vom Gas genommen haben. Hinzu kommt, dass mit rund 190 fakturierbaren Tagen fünf Tage mehr als noch im Vorjahr angefallen sind. Und es waren mehr Tage als im Vorjahr notwendig, um auf die gleichen Jahreseinnahmen zu kommen.

Nicht zuletzt scheint es, als trieben die rechtlichen Rahmenbedingungen den Markt für Arbeitnehmerüberlassung (kurz: ANÜ) an – darauf lassen einige Äußerungen von Freiberuflern in dieser Umfrage schließen. Für viele Selbst-



ständige, das wird hier auch klar, wäre ANÜ der Worst Case. Immerhin 53 Prozent der Freelancer haben Aufträge nicht erhalten, weil das Einsatzunternehmen die rechtliche Situation rund um die Scheinselbstständigkeit unsicher fand. Das sind 14 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor.

Zugegeben, dies sind nur leichte Indizien dafür, dass die Straße bergauf führt. Bedarf ist in den Unternehmen jedenfalls genug vorhanden, IT-Security, Digitalisierung, die Cloud und KI halten die Organisationen über Jahre auf Trab. Angesichts des technologischen Fortschritts sind aber auch gefragte Experten gut beraten, an den eigenen Kompetenzen und der Vermarktung zu arbeiten. Das Erfolgsrezept für den Wettbewerb kam von einem Freiberufler selbst: „Skill-Verbesserung und intensiver Kundenkontakt werden das A und O bleiben.“

Als Vision dient das Marktumfeld wie im Profi-Fußball: Die gefragtesten Freelancer haben eigene Agenten, Merchandising-Artikel und Instagram-Accounts, sie rufen Fantasiepreise auf und werden an den Ablösesummen zwischen Unternehmen beteiligt. Wer den Verein wechseln will, stellt die konstruktive Arbeit ein und kommt einfach nicht mehr zum Daily Scrum. Scouts knüpfen schon in der Mittelstufe enge Kontakte zu Nachwuchshoffnungen, und Firmen aus der Ersten Liga betreiben eigene Talentschmieden, in denen sie die besten Entwickler und Projektmanager nach Bedarf selbst ausbilden. Bei Stundenlöhnen von über 100 Euro ist zumindest Letzteres nicht mehr unrealistisch.

Studiendesign





Studiensteckbrief

Herausgeber COMPUTERWOCHE, CIO, TecChannel und ChannelPartner

Studienpartner **Gold-Partner:**

Experis GmbH
Hays AG

Silber-Partner:

Allgeier Experts SE
Modis Deutschland

Bronze-Partner:

Etengo (Deutschland) AG
Freelancer.Net GmbH
GULP Information Services GmbH

sowie in Kooperation mit dem Deutschen Bundesverband Informationstechnologie für Selbstständige e.V. (DBITS) und dem Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V. (VGDS)

Grundgesamtheiten (1) IT-Projektverantwortliche und IT-/TK-Entscheider aus Geschäftsführung und Vorstand sowie in leitender Funktion aus den Fachbereichen und Entscheider aus Einkaufsabteilungen in Einsatzunternehmen der D-A-CH-Region;
(2) IT-Freiberufler, externe IT-Fachkräfte

Methode Online-Umfrage (CAWI)

Teilnehmergenerierung Stichprobenziehung in der IT-Entscheider-Datenbank von IDG Business Media; persönliche E-Mail-Einladungen zur Umfrage; redaktionelle Teaser-Meldungen, Meldungen in E-Mail-Newslettern der COMPUTERWOCHE sowie einzelner Studienpartner

Gesamtstichprobe 1.016 qualifizierte Interviews

Stichprobe 1:

Einsatzunternehmen: 391 qualifizierte Interviews

Stichprobe 2:

IT-Freiberufler: 625 qualifizierte Interviews

Untersuchungszeitraum 26. Februar bis 15. März 2019

Fragebogenentwicklung IDG Research Services in enger Abstimmung mit den Partnern dieser Studie

Durchführung IDG Research Services

Technologischer Partner Questback GmbH, Köln

Umfragesoftware EFS Survey Winter 2018

Stichprobenstatistik

Einsatzunternehmen (Stichprobe 1)

Branchenverteilung*	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau.....	0,7 %
	Energie- und Wasserversorgung.....	2,2 %
	Chemisch-pharmazeutische Industrie, Life-Science	2,6 %
	Medizin- und Labortechnik	1,8 %
	Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	4,0 %
	Maschinen- und Anlagenbau.....	4,4 %
	Automobilindustrie und Zulieferer.....	5,5 %
	Herstellung von elektrotechnischen Gütern, IT-Industrie	16,8 %
	Konsumgüter-, Nahrungs- und Genussmittelindustrie.....	1,8 %
	Feinmechanik und Optik	0,4 %
	Sonstiges Produzierendes Gewerbe	0,7 %
	Baugewerbe, Handwerk.....	2,6 %
	Groß- und Einzelhandel (inklusive Online-Handel).....	6,2 %
	Finanzwirtschaft und Bankwesen.....	9,5 %
	Versicherungswirtschaft	4,4 %
	Immobilienwirtschaft.....	1,8 %
	Transport, Logistik und Verkehr	5,1 %
	Dienstleistungen für Unternehmen.....	11,7 %
	Öffentliche Verwaltung, Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6,9 %
	Gesundheits- und Sozialwesen.....	0,7 %
Hochschule / Forschung / Entwicklung	2,6 %	
Andere Branchengruppe.....	0,7 %	
Keine Angabe	0,4 %	
Unternehmensbereich	Unternehmens- und Geschäftsleitung	8,0 %
	Verwaltung / Personal	3,5 %
	Finanzen / Rechnungswesen	3,6 %
	Einkauf / Beschaffung.....	2,6 %
	Verkauf / Vertrieb / Marketing	3,1 %
	IT / EDV / Telekommunikation	15,8 %
	Anderer Arbeitsbereich	2,0 %
Unternehmensgröße	Weniger als 100 Beschäftigte	8,0 %
	100 bis 499 Beschäftigte	12,8 %
	500 bis 999 Beschäftigte	15,0 %
	1.000 bis 1.999 Beschäftigte	20,8 %
	2.000 bis 4.999 Beschäftigte.....	17,2 %
	5.000 bis 9.999 Beschäftigte.....	12,8 %
	10.000 Beschäftigte und mehr.....	12,8 %
Keine Angabe	0,7 %	

* Mehrfachnennungen möglich



Stichprobenstatistik

IT-Freiberufler, externe IT-Fachkräfte (Stichprobe 2)

Geschlecht	Männlich.....	84,3 %
	Weiblich	15,7 %
Alter	Unter 20 Jahre.....	0,2 %
	20 bis 29 Jahre	1,6 %
	30 bis 39 Jahre.....	15,5 %
	40 bis 49 Jahre	30,9 %
	50 bis 59 Jahre.....	42,6 %
	60 Jahre und älter.....	9,3 %
Gesamtumsatz	Unter 40 Tsd. Euro	7,9 %
	40 bis unter 60 Tsd. Euro	4,6 %
	60 bis unter 80 Tsd. Euro.....	7,2 %
	80 bis unter 100 Tsd. Euro.....	13,0 %
	100 bis unter 120 Tsd. Euro	12,3 %
	120 bis unter 140 Tsd. Euro	11,7 %
	140 bis 160 Tsd. Euro	11,7 %
	Über 160 Tsd. Euro.....	17,9 %
Ich möchte keine Angabe machen.....	13,7 %	
Projektauslastung	An weniger als 50 Tagen	6,2 %
	An 50 bis weniger als 100 Tagen.....	8,3 %
	An 100 bis weniger als 150 Tagen.....	14,1 %
	An 150 bis weniger als 200 Tagen	20,6 %
	An 200 bis weniger als 250 Tagen.....	29,6 %
	An 250 bis 300 Tagen.....	11,8 %
	An mehr als 300 Tagen	9,4 %
Tätigkeit als IT-Freiberufler	Seit weniger als einem Jahr.....	2,4 %
	Seit 1 bis 5 Jahren.....	19,8 %
	Seit 6 bis 10 Jahren	22,6 %
	Seit 11 bis 15 Jahren	19,7 %
	Seit 16 bis 20 Jahren.....	16,2 %
	Schon länger als 20 Jahre	19,4 %

Stichprobenstatistik

Fortsetzung IT-Freiberufler (Stichprobe 2)

Tätigkeit*	Internet- / Web-orientierte Architekturen	32,0 %	
	Digitalisierung	29,3 %	
	Cloud Computing	23,8 %	
	IT-Security	23,4 %	
	ERP-Systeme.....	21,6 %	
	Servicemanagement.....	19,4 %	
	Virtualisierung	18,7 %	
	Business Intelligence, Data Science und Analytics (Big Data, Smart Data)	17,9 %	
	CRM-Systeme.....	16,5 %	
	Prozessmanagement, Robotics.....	13,6 %	
	Internet of Things / Industrie 4.0	12,5 %	
	Mobility	11,8 %	
	Social Media / Collaboration	10,7 %	
	Künstliche Intelligenz, Machine Learning	6,7 %	
	Mobile Payment.....	5,3 %	
	Spezialgebiet*	Internet- / Web-orientierte Architekturen	24,6 %
		Digitalisierung.....	21,6 %
ERP-Systeme.....		17,0 %	
IT-Security		14,7 %	
Business Intelligence, Data Science und Analytics (Big Data, Smart Data)		11,8 %	
Servicemanagement.....		11,4 %	
CRM-Systeme.....		9,6 %	
Prozessmanagement, Robotics.....		9,0 %	
Cloud Computing		7,7 %	
Internet of Things / Industrie 4.0		7,4 %	
Mobility		6,9 %	
Virtualisierung		6,6 %	
Künstliche Intelligenz, Machine Learning		4,3 %	
Social Media / Collaboration		4,0 %	
Mobile Payment.....		2,2 %	
Mobile Payment (Spezialgebiet)		2,2 %	

* Mehrfachnennungen möglich

Interviews mit den Verbänden





Ludwig Dahmen,
Mitglied des Verbandes

„Uns geht es um die Beendigung der willkürlichen An- oder Aberkennung des Freiberuflerstatus“

Die deutsche Arbeits- und Sozialgesetzgebung handelt immer noch wie zu Bismarcks Zeiten. IT-Selbstständigkeit ist darin nicht berücksichtigt. Trotz oder gerade aufgrund diverser Reformversuche verstärkt sich der Druck auf die IT-Experten seit Jahren. Als Schlagwörter sind unter anderem zu nennen: Statusfeststellungsverfahren und Scheinselbstständigkeit, Altersvorsorgepflicht, Anerkennung des Freiberuflerstatus. Die unklare Rechtslage betrifft nicht nur die IT-Selbstständigen, sondern wirkt sich auch massiv auf die Endkunden und deren Auftragsvergabepraxis aus. Der DBITS e.V. als Berufsverband für IT-Selbstständige setzt sich für Rechtssicherheit der IT-Selbstständigen und deren Auftraggeber ein. Verbandsmitglied Ludwig Dahmen beantwortet die wichtigsten Fragen, mit denen sich der Verband auseinandersetzt.

CW: Der Koalitionsvertrag sieht die Altersvorsorgepflicht für Selbstständige vor. Spricht aus Ihrer Sicht etwas dagegen?

DAHMEN: Grundsätzlich nichts. Weder sind wir der Ansicht, dass Selbstständige sich der Solidargemeinschaft entziehen, noch dass sie der Gemeinschaft aus Mangel an Vorsorge im Alter zur Last fallen sollen. Problematisch sehen wir allerdings eine DRV-Pflichtversicherung und das stark eingeschränkte Spektrum anerkannter Vorsorgealternativen. In puncto DRV-Pflichtmitgliedschaft sind sich die Koalitionspartner weitestgehend einig. Punkte, an denen der DBITS e.V. jedoch Einfluss nimmt, sind die Anerkennung/Anrechnung bereits bestehender Vorsorgemodelle und die Abgrenzung, für welche IT-Selbstständigen die Regelung greifen soll. Unsere Forderung geht dahin, dass die DRV-Pflichtmitgliedschaft nur für „neue“ Selbstständige in der IT gelten darf. Komplizierten Anerkennungsverfahren darf kein Raum gegeben werden. Auch die Höhe der Beiträge muss berücksichtigt werden. Immerhin müssen Selbstständige sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil bezahlen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist eine flexible Gestaltung der Beitragshöhe, um auch auftragsfreie Zeiten zu berücksichtigen. Spätestens mit der Einführung der DRV-Pflichtversicherung für IT-Selbstständige ist das Statusfeststellungsverfahren gänzlich abzuschaffen.

CW: Wie sehen Sie die Entwicklung zum Thema „Scheinselbstständigkeit“?

DAHMEN: Seitens der Politik angekündigte Maßnahmen zur Schaffung von Rechtssicherheit sind seit April 2017 nicht erfolgt. Die Statusfeststellung obliegt der Clearing-Stelle der DRV, was per se schon einen Interessenkonflikt in sich birgt. In Fällen, wo die Scheinselbstständigkeit nicht greift, wird dann kurzerhand die „arbeitnehmerähnliche Beschäftigung“ festgestellt.

Die Zielvorgabe scheint also klar definiert zu sein. Ein spürbarer Effekt auf dem Markt ist, dass immer weniger DAX-Konzerne Freiberufler beschäftigen. Sie fürchten Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen, weil die Nachweise zur (Schein-)Selbstständigkeit zu einem undurchsichtigen und rechtlich ungeklärten Chaos geworden sind. Um ihren Bedarf an IT-Spezialisten zu decken, bevorzugen Auftraggeber verstärkt das Modell der Arbeitnehmerüberlassung – für IT-Selbstständige also das Modell einer Scheinfestanstellung. Der DBITS e.V. setzt sich für die Umkehrung des negativen Trends mittels klarer und vor allem positiver Merkmale zum Nachweis von IT-Selbstständigkeit ein.

CW: Sehen Sie den Informatiker als anzuerkennenden Freiberufler an?

DAHMEN: Gängige Praxis ist, dass die Anerkennung des Informatikers als Freiberufler individuell von Gerichten, Finanzämtern und Gutachtern vorgenommen wird. Eine gesetzliche Regelung gibt es nicht. Warum ist das so? Seit rund 50 Jahren wurden die Katalogberufe nicht mehr angepasst. Moderne Berufsbilder werden nicht berücksichtigt. Uns geht es hier um die Beendigung der willkürlichen An- oder Aberkennung des Freiberuflerstatus des einzelnen Informatikers, der aufgrund seiner besonderen IT-Kenntnisse eigene Dienstleistungen für seine Kunden erbringt, ähnlich einem Ingenieurbüro.



Der **DBITS (dbits.it)** ist der Berufsverband für IT-Selbstständige in Deutschland. Der Verein vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf gesellschaftlicher und politischer Ebene. Der DBITS wird von Selbstständigen für Selbstständige geführt und ist in Berlin ansässig.

Ludwig Dahmen ist Mitglied des Verbandes.



Dr. Andreas Lutz,
VGSD-Vorstandsvorsitzender

Freiberufler brauchen ein transparentes und rechtssicheres Prüfverfahren

Nach wie vor sind Freelancer verunsichert, was ihren Status angeht. Deshalb fordert Dr. Andreas Lutz, Vorstandsvorsitzender des Verbandes der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD) e.V., endlich Klarheit vonseiten der Politik, damit die Selbstständigen in puncto Altersvorsorge und Scheinselbstständigkeit wissen, woran sie sind.

CW: Wofür wird sich der VGSD als Lobbyorganisation für Freelancer und Solo-Selbstständige in diesem Jahr engagieren?

LUTZ: Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Altersvorsorgepflicht für Selbstständige wird in den Mittelpunkt der Diskussion rücken. Wir erwarten schon bald Eckpunkte für ein Gesetz, das dann wohl Anfang 2021 in Kraft treten soll. Das Gesetz wird uns hoffentlich einen Hebel geben, um zugleich mehr Rechtssicherheit bei der Statusfeststellung zu erreichen. In Bezug auf die Krankenversicherung von Selbstständigen haben wir zum 1. Januar 2019 große Fortschritte erreicht, es bleibt aber viel zu tun. Ein weiteres Ziel ist ein besserer Schutz vor Abmahnmissbrauch.

CW: Wen betrifft die Altersvorsorgepflicht, und was ändert sich dadurch?

LUTZ: Die Altersvorsorgepflicht betrifft alle Selbstständigen, die nicht bereits Pflichtmitglied in der Deutschen Rentenversicherung, der Künstlersozialkasse oder einem berufsständischen Versorgungswerk sind. Es fallen also fast alle IT-Selbstständigen darunter. Sie haben bisher privat für ihr Alter vorgesorgt. Künftig sollen sie versicherungspflichtig in der deutschen Rentenversicherung sein, allerdings mit gewissen Opt-out-Möglichkeiten. Eine solche Pflicht war auch schon von der Jamaika-Koalition vereinbart, es wird also schwer sein, sie zu verhindern.

CW: Der VGSD hat zusammen mit mehr als 20 weiteren Berufsverbänden ein Positionspapier verfasst. Welche Forderungen stellen Sie darin?

LUTZ: Wir benötigen eine Übergangsregelung für bestehende Selbstständige, die langfristige Verpflichtungen eingegangen sind. Wer eine Immobilie gekauft und einen Kredit abbezahlt oder eine langfristige private Rentenversicherung abgeschlossen hat, darf nicht in die Situation kommen, dass er seine Altersvorsorge nicht mehr bedienen kann. Wir fordern deshalb, dass die Altersvorsorgepflicht nur für künftige Selbstständige gelten soll. Auch darf es keine überzogenen Anforderungen an die Opt-out-Produkte geben. Dass die bei Selbstständigen beliebten Immobilien anerkannt werden, ist leider

illusorisch. Aber ein Teil der Großen Koalition will die Anforderungen so hoch setzen, dass wir eine Rentenversicherungspflicht durch die Hintertür bekommen. Zu berücksichtigen ist auch, dass Selbstständige Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil schultern müssen, mit dem Gewinn eine höhere Bemessungsgrundlage als das Arbeitgeberbrutto haben und in der gesetzlichen Krankenversicherung schon jetzt sehr viel höhere Beiträge zahlen als Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen. In Summe führt die neue Pflicht zu Steuer- und Abgabebelastungen von teils mehr als 60 Prozent. Dann lohnt sich Selbstständigkeit nicht mehr. Schließlich soll zur Überwachung der Altersvorsorgepflicht das Finanzamt die Selbstständigen und ihre Einkommensverhältnisse an die Deutsche Rentenversicherung melden. Wenn diese dann anfängt, nach ihren nicht immer nachvollziehbaren Maßstäben Millionen von Selbstständigen auf Scheinselbstständigkeit und Rentenversicherungspflicht zu prüfen, würde das die Selbstständigkeit in Deutschland komplett infrage stellen. Deshalb brauchen wir zuvor eine Reform des Statusfeststellungsverfahrens.

CW: Eine solche Reform ist ja im Koalitionsvertrag vereinbart ...

LUTZ: Das ist richtig, allerdings will die Deutsche Rentenversicherung nicht inhaltlich etwas verbessern, sondern nur interne Abläufe beschleunigen. Dabei ist der volkswirtschaftliche Schaden durch die bestehende Rechtsunsicherheit enorm. Innovative Projekte werden ins Ausland verlagert, ein Brain-Drain und Verlust von Wettbewerbsfähigkeit droht, wie eine gerade von uns veröffentlichte Studie zeigt. Wir arbeiten beim VGSD mit aller Kraft daran, den Druck weiter zu erhöhen, um wieder Rechtssicherheit in Deutschland zu erreichen.



Verband der Gründer und
Selbstständigen Deutschland e.V.

Der **VGSD** hat rund 3.500 Mitglieder aus allen Branchen, darunter viele IT-Experten. Er ist der größte Verband von IT-Selbstständigen in Deutschland.

Dr. Andreas Lutz ist Vorstandsvorsitzender des 2012 gegründeten Verbands der Gründer und Selbstständigen (VGSD) e.V. mit Sitz in München.

Unsere Gold- und Silber-Studienpartner stellen sich vor





Experience.
Expertise.
Excellence.

Mithilfe von Recruiting-Profis offene Stellen passgenau besetzen

Experis – Wir bringen Arbeitgeber und Spezialisten zusammen

Viele gefragte IT-Experten sind heutzutage gerne freiberuflich tätig. Unternehmen wissen, dass sie Mitarbeiter mit seltenen Fähigkeiten oft nur auf Projektbasis an sich binden können. Die Suche nach den geeigneten Spezialisten gestaltet sich aber trotzdem häufig schwierig. Experis verfügt als weltweit führender Personal-dienstleister über ein großes Netzwerk an Fachkräften, auf das unsere Kunden zurückgreifen können.

Bei der Besetzung von Vakanzen profitieren Unternehmen von unserer Schnelligkeit, sodass Projekte in der Regel ohne Zeitverzögerung starten können. Um eine zeitnahe Vermittlung sicherzustellen, unterhalten wir weltweit strategische Rekrutierungszentren, die sogenannten Centers of Recruiting Excellence (CoRE). Deren Mitarbeiter haben die Aufgabe, das Tempo im Recruiting-Prozess zu erhöhen sowie Anfragen schnell zu bearbeiten.

Über die Recruiting-Kanäle sprechen wir Fachkräfte mit passenden Profilen aktiv an und nehmen sie in unseren Kandidaten-Pool auf. Das Netzwerk endet nicht an den nationalen Grenzen, sondern ist in 50 verschiedenen Ländern vertreten.



”

Der richtige Einsatz von Freelancern beim Kunden ist essentiell, um vom Know-how, der externen Sicht sowie der Flexibilität regelkonform zu profitieren. Wir stehen unseren Kunden sowie auch den Freelancern hier gerne beratend zur Seite.

Sonja Pierer, Managing Director Experis

Darüber hinaus stehen wir unseren Kunden bei der Auswahl der richtigen Freelancer beratend zur Seite. Wir vermitteln sowohl Spezialisten für strategische Aufgaben, als auch Experten, die den Kunden im Tagesgeschäft unterstützen. Um möglichst individuell auf die verschiedenen Bedürfnisse des Kunden eingehen zu können, bieten wir unterschiedliche vertragliche Optionen an. Eine wichtige Voraussetzung, damit der Einsatz im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verläuft.



Dank Experis zum interessanten IT-Projekt bei Kunden verschiedenster Branchen

Experis – Wir bringen Auftraggeber und Spezialisten zusammen

Für hoch qualifizierte IT-Freiberufler gibt es viele Gründe, die für eine Zusammenarbeit mit Experis sprechen. Zum einen bieten wir ihnen Zugang zu attraktiven und innovativen Projekten bei renommierten Kunden, ohne dass sie sich langfristig binden müssen. Während die Spezialisten sich ganz auf ihre aktuelle Tätigkeit konzentrieren, kümmern wir uns bereits um Folgeprojekte. Zum anderen profitieren die Experten, indem wir ihnen den organisatorischen Aufwand bei der Akquise abnehmen. Dank unserer langjährigen Erfahrung verfügen wir über Kontakte zu Entscheidern, denen wir die passenden Freelancer-Profile direkt vorschlagen. Schnell, unkompliziert und zuverlässig.

Unsere Mitarbeiter kennen den Markt und spiegeln Marktanforderungen und Entwicklungen aktiv an unsere Freelancer. Das kann hilfreich sein, beispielsweise bei der Entscheidungsfindung zu Qualifizierung und Zertifizierung.



Durch unsere Branchenerfahrung und Kundenbindung ersparen sich die Freiberufler viel Mühe und Zeit und können sich ganz auf ihre Projekte konzentrieren

Paul Laumann, Director Sales IT & ENG

Experis – der Spezialist für hoch qualifizierte Fachkräfte

Mit über 40 Jahren Erfahrung ist Experis der weltweit führende Anbieter im Recruiting hoch qualifizierter Experten. Mit seiner einzigartigen Expertise und Fokussierung der spezialisierten Bereiche IT, Engineering sowie Healthcare bietet Experis Bewerbern wie Unternehmen klare Vorteile: Einerseits begleitet und fördert Experis mit individualisierten Arbeitsmodellen gezielt die Karrieren von Young Talents bis hin zu Senior Professionals. Andererseits profitieren Kunden von modernen, verbindlichen und passgenauen HR-Lösungen für alle Aufgabenstellungen.



Experis GmbH
Düsseldorfer Straße 9, 65760 Eschborn
Telefon: +49 69 15303-0
E-Mail: info@experis.de
Web: www.experis.de



HAYS AG

Personal- dienstleistung nach Maß

Über die richtigen Experten für anstehende Aufgaben zu verfügen ist heute mehr denn je der entscheidende Faktor für den kurz- und langfristigen Unternehmenserfolg.

Hays ist weltweit führend in der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften für den privaten und öffentlichen Sektor und vermittelt Experten in Direktanstellung, Arbeitnehmerüberlassung sowie freiberufliche Experten für Projekte.

Durch eine Vielzahl an Vakanzen bei renommierten Unternehmen bietet Hays Kandidaten die Möglichkeit, beruflich neue Wege zu gehen und sich persönlich wie auch fachlich weiterzuentwickeln.

So profitieren IT-Freelancer beispielsweise von einer Zeitersparnis bei der Projektakquise oder von der Vorlage ihres Profils direkt beim Entscheider. Die persönliche Beratung und Betreuung erfolgt vor, während und nach Abschluss des Projekts durch fachlich fokussierte Ansprechpartner.

Wer Fremdpersonal einsetzt, muss gut über die rechtlichen Vorgaben informiert sein oder einen kompetenten Beratungspartner an seiner Seite haben.

Hays hat seit 1995 mehr als 210.000 Einzelbeauftragungen in Form von Dienst- und Werkverträgen oder im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt – beste Voraussetzungen, um die gesetzlichen Anforderungen und Ihre individuellen Bedürfnisse unter einen Hut zu bekommen.



Carlos Frischmuth,
Director Public Services
bei der Hays AG

Externe Experten sind einer der zentralen Erfolgsfaktoren für den Standort Deutschland und die Innovationskraft unserer Wirtschaft. Gemeinsam mit unseren Kunden meistern wir die Herausforderung, sie regelkonform einzusetzen.

Derzeit verfügt Hays neben seinem Hauptsitz in Mannheim über deutschlandweit 24 Büros und beschäftigt rund 2.700 Mitarbeiter, die für rund 3.300 Kunden in der D-A-CH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) unermüdlich auf der Suche nach den richtigen Mitarbeitern und Skills im Einsatz sind. Der Umsatz beläuft sich auf rund 2,0 Milliarden Euro (Geschäftsjahr 2017/18).

Neben einem Experten-Pool von rund 450.000 Fachkräften hat Hays in Deutschland bereits mehr als 210.000 Projekte erfolgreich besetzt – nicht nur im IT-Sektor, sondern auch in den weiteren Spezialisierungen, wie Engineering, Construction & Property, Life Sciences, Finance, Sales & Marketing, Legal, Retail und Healthcare.

HAYS Recruiting experts
worldwide

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1–3
68161 Mannheim

T: +49 (0)621 1788 0

E: info@hays.de

I: hays.de



„Alle Allgeier-Experts-Mitarbeiter in einer Niederlassung arbeiten an dem gemeinsamen Ziel, dass sich alle Kunden und Experten bei uns gut aufgehoben fühlen. Kein Kunde wird von verschiedenen Kollegen der Allgeier Experts penetriert, um seine Wünsche immer wieder zu äußern. Wir haben Teams gebildet, die sich jeweils auf ein bis zwei Branchen konzentrieren und somit über die für eine unkomplizierte und schnelle Besetzung notwendige Kunden- und Branchenexpertise verfügen.

Wir leben „One Face To The Customer“: Das heißt, jeder Kunde hat nur einen Ansprechpartner, der sich voll und ganz auf die Branche des Kunden fokussiert und ihn zu allen Vertragsarten bestens berät.“

**Patrick Mildner,
Vorstand der Allgeier Experts SE**

ALLGEIER EXPERTS

Allgeier Experts SE

Gustav-Stresemann-Ring 12–16
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 (611) 44 56–300

E-Mail: info@allgeier-experts.com

Web: www.allgeier-experts.com

Allgeier Experts gehört zu den führenden Personaldienstleistern für IT und Engineering in Deutschland. Wir gestalten die digitale Transformation von morgen: Mit unserem eigenen Pool aus 150.000 Experten, eigenen Job-Portalen und Social Professional Networks vermitteln wir Unternehmen die passenden Fachkräfte für ihre Projekte – persönlich, kompetent, professionell.

Vom klassischen freiberuflichen Experten über Festanstellung und Arbeitnehmerüberlassung bis hin zu ausgelagerten Services und Gewerken verbinden wir die passenden Fachkräfte mit genau den richtigen Projekten bei unseren Kunden. Allgeier Experts versteht sich dabei als Dienstleister sowohl seiner Kunden als auch seiner Experten und bietet die passenden Services für technologische Herausforderungen. Das schafft Vertrauen: Mehr als 700 Kunden und 3.000 Experten setzen seit 1987 auf unser Know-how und unsere Expertise.



Allgeier Experts ist Pionier in der Rekrutierung freiberuflicher IT-Experten und Ingenieure. Der Personaldienstleister und Serviceanbieter ermöglicht aber noch viel mehr: ein umfassendes Portfolio zu allen Vertragsformen aus einer Hand. Zwei der Geschäftsführer, Frank Eckes und Peter Schneider, im Kurzinterview:



Seit Januar 2019 sind Sie die Geschäftsführer der Allgeier Experts Go GmbH. Was hat sich seit der Umfirmierung für Ihre Kunden und Experten geändert?

„Für unsere freiberuflichen Experten ändert sich nichts – wir sind weiterhin ein etablierter, zuverlässiger und loyaler Partner für spannende Projekte im IT- oder Engineering-Umfeld unserer Kunden. Für unsere Partner sind wir nun noch stärker aufgestellt. Neben Prozessverbesserungen schaffen wir Synergien und neue Lösungsansätze sowohl für unsere Kunden als auch für unsere Experten.“

Welche Punkte sind für die Zukunftsfähigkeit von Allgeier Experts entscheidend?

„Als Experte ist es wichtig, einen liquiden und zuverlässigen Partner zu haben. Kontinuierliche Auslastung und reibungslose Abwicklung stehen traditionell ganz weit vorne auf der Wunschliste aller selbstständigen Berater. Durch unsere Größe, unsere Einbindung in einen großen und erfolgreichen Konzern und durch unsere langjährige Marktpräsenz erfüllen wir diese Hygienefaktoren vollumfänglich. Unser zusätzlicher Mehrwert ist der Fokus auf die gesetzlichen Herausforderungen beim Einsatz von selbstständigen Beratern im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen. Unser neuer Compliance-Prozess unterstützt die Umsetzung der aktuellen, anspruchsvollen Vorschriften des Gesetzgebers bestmöglich. Wir stellen uns den Herausforderungen der rechtlichen Anforderungen und arbeiten eng mit Kunden und Beratern zusammen.“

Die Dienstleistungen von Allgeier Experts beinhalten also nicht ‚nur‘ den Vertrieb und die Vermittlung von Beratern, sondern immer mehr auch die Entlastung unserer Berater und Kunden durch Compliance-Prozesse und die reibungslose Abwicklung von Projekten. In der Zukunft erfordert Projektarbeit bei unseren Kunden immer mehr Flexibilität. Durch die vorhandenen Strukturen bei Allgeier Experts schaffen wir für den Kunden genau diese: exakt die richtige Ressource zur richtigen Zeit für die speziell gestellten Aufgaben.“

modis

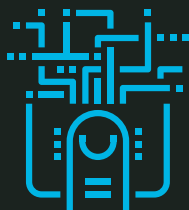
IHR GLOBALER PARTNER
FÜR IT, ENGINEERING UND
LIFE SCIENCES

Wir glauben daran, dass die Zukunft denen gehört, die Innovation antreiben, die Wandel gestalten und die sich durch Zusammenarbeit vernetzen. Darum verbindet Modis die Schlüsseltechnologien IT, Engineering und Life Sciences, um gemeinsam mit unseren Kunden die Lösungen der Zukunft zu entwickeln.

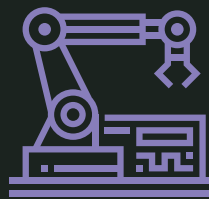
Wir bringen auf der ganzen Welt Unternehmen mit den klügsten Köpfen zusammen: IT-Wegbereiter, innovative Ingenieure und Life Sciences-Experten.

Wir haben ein exzellentes Netzwerk der klügsten Köpfe für die herausforderndsten Aufgaben. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir wegweisende Lösungen – ob Startup, Mittelständler oder international operierender Konzern. Wir verknüpfen strategische Lösungskompetenz mit operativer Exzellenz.

Mit maßgeschneiderten Lösungen und Dienstleistungen stellen wir die Weichen für Ihren zukünftigen Geschäftserfolg: Outsourcing, Werkvertrag-Lösungen, Interim und Freelance, Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung.



IT



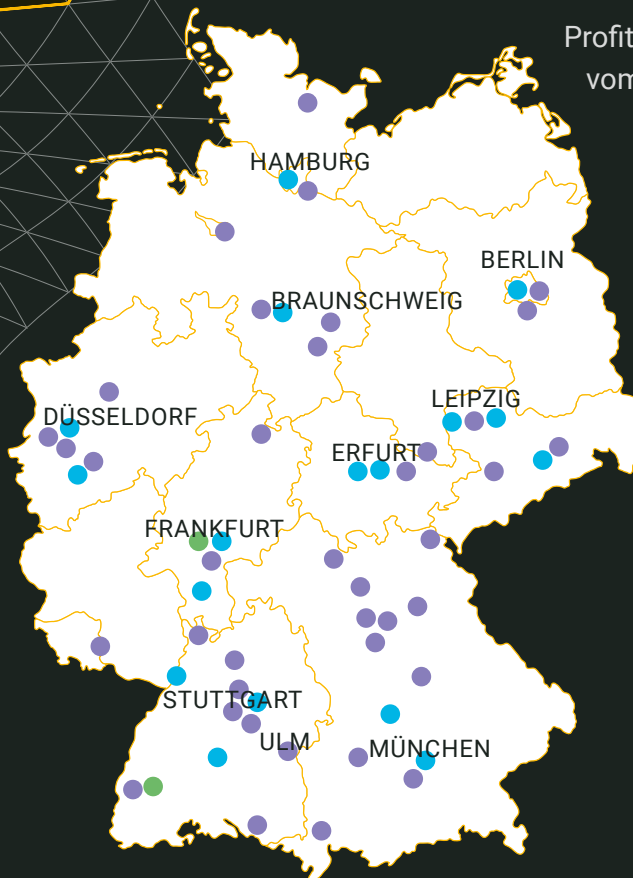
ENGINEERING



LIFE SCIENCES

NÄHE, GRÖSSE, KOMPETENZ.

Profitieren Sie deutschlandweit vom branchenübergreifenden Know-How in den drei Geschäftsbereichen **IT**, **Engineering** und **Life Sciences**.



55

Niederlassungen

2.000

Kunden

50

Jahre Erfahrung

>3.500

Mitarbeiter

Die digitale Transformation wird die Arbeitswelt weiterhin grundlegend verändern – und bietet großartige Chancen für Wissens- und Technologievorsprünge.

Unternehmen mit Innovationskraft und technischem Know-How werden langfristig Erfolge feiern – und den Markt anführen.

Mit unserer breiten Expertise versetzen wir Unternehmen in die Lage, sich in allen Facetten der IT selbst zu übertreffen – ob komplexe Applikationen, Industrie 4.0, künstliche Intelligenz oder das Internet der Dinge.

Als Spezialist für Professional Solutions im gesamten Life Cycle der IT verfügen wir über ein globales Netzwerk von über 35.000 IT-Profis, die die innovativsten, sichersten und businessrelevantesten Lösungen entwickeln.

Modis Deutschland

Friedrichstr. 6 | 70174 Stuttgart

modis

www.modis.de | FAQ@modis.com

Das Studienkonzept

Die Multi-Client-Studien von IDG Research Services sind mehr als nur Befragungen von C-Level-Entscheidern und IT-Spezialisten. Hinter den Marktforschungsprojekten steht ein nachhaltiges Studienkonzept, das auf eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten ausgelegt ist.

Die Veranstaltung der initialen redaktionellen Round Tables, moderiert von leitenden Redakteuren der COMPUTERWOCHE, steht immer zu Beginn eines jeden Studienprojekts.

Über den Verlauf der Round-Table-Veranstaltungen wird ausführlich berichtet, und die Themen, die den Branchenexperten besonders „auf den Nägeln brennen“, werden auch bei der Entwicklung des Studienfragebogens mitberücksichtigt. Die Unternehmen, die das Projekt als Partner begleiten, können eigene Ideen und Fragestellungen einbringen.

Etwa drei Monate nach der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Studie liegen die

zentralen Ergebnisse in Form eines hochwertigen Survey Reports vor. Die Studienergebnisse werden auf Messen und Events, wie der Hannover Messe, dmexco oder it-sa, präsentiert, zum Teil in Form von Podiumsdiskussionen, bei denen sich die Studienpartner einem interessierten Fachpublikum stellen können. Oder es wird zu einem Ergebnis-Round-Table ins IDG Conference Center eingeladen.

Begleitet wird das gesamte Studienprojekt durch kontinuierliche Berichterstattung von COMPUTERWOCHE und CIO, zum Thema im Allgemeinen und zur Studie im Speziellen. Fachwissen und Kompetenz unserer Autoren und Redakteure tragen maßgeblich dazu bei, dass die Ergebnisse der Multi-Client-Studien von IDG Research Services richtig eingeordnet werden können. Berichtet und kommentiert wird auf allen modernen Medienkanälen; Infografiken, Bildergalerien und Video-Interviews tragen dazu bei, dass die IDG-Studien mittlerweile auf großes Interesse stoßen.

Das Redaktionsteam



Heinrich Vaske:
Chefredakteur

Heinrich Vaske ist Editorial Director von COMPUTERWOCHE und CIO. Seine wichtigste Aufgabe ist die inhaltliche Ausrichtung beider Medienmarken. Vaske verantwortet außerdem inhaltlich die Sonderpublikationen, Social-Web-Engagements und Mobile-Produkte und moderiert Veranstaltungen.



Wolfgang Herrmann:
Deputy Editorial Director

Wolfgang Herrmann ist Deputy Editorial Director der IDG-Publikationen COMPUTERWOCHE und CIO. Zu seinen thematischen Schwerpunkten gehören Cloud Computing, Big Data / Analytics und Digitale Transformation.



Manfred Bremmer:
Redakteur

Manfred Bremmer beschäftigt sich mit Mobile Computing und Communications. Er nimmt mobile Lösungen, Betriebssysteme, Apps und Endgeräte unter die Lupe und überprüft sie auf ihre Business-Tauglichkeit.



Alexandra Mesmer:
Redakteurin

Seit 18 Jahren ist „Karriere in der IT“ ihr Leib- und Magenthema. Langweilig? Nein, sie entdeckt immer wieder neue Facetten in der IT-Arbeitswelt. Sie recherchiert, schreibt und moderiert.



Martin Bayer:
*Stellvertretender
Chefredakteur*

Spezialgebiet Business-Software: Business Intelligence, Big Data, CRM, ECM und ERP; Betreuung von News und Titelstrecken in der Print-Ausgabe der COMPUTERWOCHE.



Jürgen Hill:
*Chefreporter
Future Technologies*

Thematisch befasst sich der studierte Diplom-Journalist und Informatiker mit allen Facetten rund um Digitalisierung, KI/ML, IoT und Industrie 4.0.



Hans Königes:
Ressortleiter

Hans Königes ist Ressortleiter Jobs & Karriere und damit zuständig für alle Themen rund um Arbeitsmarkt, Jobs, Berufe, Gehälter, Personalmanagement, Recruiting sowie Social Media im Berufsleben.



Karen Funk:
Redakteurin

Ihre Schwerpunkte sind IT-Arbeitsmarkt, Recruiting, Freiberufler, Aus- und Weiterbildung, IT-Gehälter, Work-Life-Balance u.ä. Wenn sie nicht gerade Projekte wie den „CIO des Jahres“ betreut.



Der Autor dieser Studie

**Alexander Jake Freimark**

Alexander Jake Freimark wechselte 2009 von der Redaktion der COMPUTERWOCHE in die Freiberuflichkeit. Er schreibt für Medien und Unternehmen, sein Auftragssschwerpunkt liegt im Corporate Publishing. Dabei stehen technologische Innovationen im Fokus, aber auch der Wandel von Organisationen, Märkten und Menschen.

Unser Autorenteam

**Gerhard Holzwart**

Gerhard Holzwart begann 1990 als Redakteur der führenden IT-Wochenzeitung COMPUTERWOCHE und leitete ab 1996 das Ressort Unternehmen & Märkte. Ab 2005 verantwortete er den Bereich Kongresse und Fachveranstaltungen der IDG Business Media GmbH und baute „IDG Events“ mit jährlich rund

80 Konferenzen zu einem der führenden Anbieter von ITK-Fachveranstaltungen in Deutschland aus. Seit 2010 ist Gerhard Holzwart geschäftsführender Gesellschafter der h&g Editors GmbH und in dieser Funktion als Event Producer, Direktmarketingspezialist und ITK-Fachredakteur tätig.

**Jürgen Mauerer**

Jürgen Mauerer arbeitet seit Oktober 2002 als freiberuflicher IT-Fachjournalist in München. Er schreibt vorwiegend über aktuelle Themen und Trends rund um IT und Wirtschaft für Publikationen wie COMPUTERWOCHE, com! professional oder ZD.NET. Darüber hinaus berät und unterstützt er PR-Agenturen sowie

IT-Unternehmen bei der Erstellung von Anwenderberichten, Whitepapers, Fachartikeln oder Microsites und moderiert Podiumsdiskussionen und Veranstaltungen.

**Bernd Reder**

Bernd Reder ist seit rund 30 Jahren als Fachjournalist für Medien, PR-Agenturen und Unternehmen tätig. Zu seinen thematischen Schwerpunkten zählen die Informations- und Netzwerktechnik, Cloud Computing, IT-Security und Mobility. Bevor er sich selbstständig machte, war Reder in den Redaktionen füh-

render Fachpublikationen tätig. Dazu zählen Elektronik, Network World, Digital World und Network Computing.

**Oliver Schonschek**

Oliver Schonschek ist freier Analyst und Fachjournalist und schreibt für führende Fachmedien über IT, Sicherheit und Datenschutz, darunter COMPUTERWOCHE und CIO. Er ist Herausgeber und Autor mehrerer Fachbücher und wurde in den USA mehrfach als Influencer und Media Leader für Techno-

logien wie Blockchain, KI, VR / AR und Mobile Computing ausgezeichnet.

**Michael Schweizer**

Michael Schweizer ist freier Redakteur und Autor in München. Oft schreibt er über Menschen, Personal- und Karrierefragen mit IT-Bezug. Besonders interessiert ihn alles, was mit Wissenschaft zu tun hat, also zum Beispiel unabhängige Studien zu komplizierten Themen. Als freier Schlussredakteur ist

er unter anderem für die Print-Ausgaben der IDG-Publikationen COMPUTERWOCHE, CIO und ChannelPartner zuständig. Er übernimmt auch Buchlektorate.

Sales-Team

**Nicole Bruder**

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 137
nbruder@idg.de

**Regina Hermann**

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 384
rhermann@idg.de

**Jessica Schmitz-Nellen**

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 745
jschmitz-nellen@idg.de

Projektmanagement

**Simon Hülsbömer**

Senior Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 177
shuelsboemer@idg.de

**Thamar Thomas-Ißbrücker**

Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 138
tthomas-issbruecker@idg.de

**Armin Rozsa**

Junior Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 184
arozsa@idg.de

Gesamtstudienleitung

**Matthias Teichmann**

Director Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 131
mteichmann@idg.de

Unsere Studienreihe



Erhältlich in unserem Studien-Shop auf
[computerwoche.de/studien](https://www.computerwoche.de/studien)

Laufende Studienberichterstattung auf
[computerwoche.de/p/research,3557](https://www.computerwoche.de/p/research,3557)

Vorschau Studienreihe

November 2018 bis April 2019
Cloud Security

Dezember 2018 bis April 2019
Machine Learning / Deep Learning

Januar bis Mai 2019
Managed Services

Februar bis Juni 2019
Process Mining & Process Automation

März bis Juni 2019
Data Analytics & Data Protection

April bis August 2019
Digital Customer Experience

Mai bis September 2019
Augmented & Virtual Reality

Juni bis Oktober 2019
Endpoint Security Management

Juli bis November 2019
Internet of Things

September bis Dezember 2019
IT Service Management

September bis Februar 2020
Cloud Native

Oktober 2019 bis März 2020
DevOps

November 2019 bis April 2020
Data Management / Data Quality

November 2019 bis April 2020
Robotics

Die Studienprojekte beginnen mit initialen redaktionellen Round Tables jeweils rund drei bis vier Monate vor den angegebenen Veröffentlichungsterminen. (Planungsstand 5.4.2019, Änderungen vorbehalten)

Für Rückfragen zum aktuellen Planungsstand: research@idg.de

Für regelmäßige Infos:
<https://www.idg.de/media/research-services/>

Oder folgen Sie uns gerne auf Twitter: https://twitter.com/IDGResearch_DE



oder auf LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/showcase/idg-research-services-germany/?originalSubdomain=de>



**Herausgeber:****IDG Business Media GmbH**

Anschrift
 Lyonel-Feiningger-Str. 26
 80807 München
 Telefon: 089 36086 – 0
 Fax: 089 36086 – 118
 E-Mail: info@idg.de

Vertretungsberechtigter
 York von Heimburg
 Geschäftsführer

Registergericht
 Amtsgericht München
 HRB 99187

Umsatzsteueridentifikations-
 nummer: DE 811 257 800

Weitere Informationen unter:
www.idg.de

**Gold-Partner:****Experis GmbH**

Düsseldorfer Straße 9
 65760 Eschborn
 Telefon: 069 15303–0
 E-Mail: info@de.experis.com
 Web: www.experis.com

Silber-Partner:**Allgeier Experts SE**

Gustav-Stresemann-Ring 12–16
 65189 Wiesbaden
 Telefon: 0611 445630–0
 E-Mail: info@allgeier-experts.com
 Web: www.allgeier-experts.com

Bronze-Partner:**Etengo (Deutschland) AG**

Konrad-Zuse-Ring 27
 68163 Mannheim
 Telefon: 0621 15021–0
 E-Mail: kontakt@etengo.de
 Web: www.etengo.de

GULP Information Services GmbH

Landsberger Straße 187
 80687 München
 Telefon: 089 500316–0
 E-Mail: info@gulp.de
 Web: www.gulp.de

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1–3
 68161 Mannheim
 Telefon: 0621 1788–0
 E-Mail: info@hays.de
 Web: www.hays.de

Modis Deutschland

Friedrichstr. 6
 70174 Stuttgart
 Telefon: 0711 351 663
 E-Mail: Modis_IT_Deutschland@
 modis.com
 Web: www.modis.de

Freelancer.Net GmbH

Nymphenburger Str. 70
 80335 München
 Telefon: 089 4521393–333
 E-Mail: team@freelance.de
 Web: www.freelance.de

**Studienkonzept /
 Fragebogenentwicklung:**
 Matthias Teichmann,
 IDG Research Services

**Endredaktion /
 CvD Studienberichtsband:**
 Mareile Reisch, Hamburg

Analysen / Kommentierungen:
 Alexander Jake Freimark,
 Bad Aibling

**Umfrageprogrammierung
 und Ergebnisauswertungen:**
 Tamar Thomas-Ißbrücker,
 IDG Research Services

**Hosting / Koordination
 Feldarbeit:**
 Armin Rozsa,
 IDG Research Services

Artdirector:
 Daniela Petrini, Reutte

Umschlagkonzept:
 Sandra Schmitt,
 IDG Research Services
 (unter Verwendung eines
 Farbfotos für Vorder- und
 Rückseite von © shutterstock.
 com / VGstockstudio)

Lektorat:
 Dr. Renate Oettinger,
 München

Druck:
 Peradruck GmbH
 Hofmannstr. 7b
 81379 München

Ansprechpartner:
 Matthias Teichmann
 Director Research
 IDG Research Services
 Telefon: 089 36086 – 131
 mteichmann@idg.de



Studie
**IT-
FREIBERUFLER**

GOLD-PARTNER



Experis™
ManpowerGroup

HAYS Recruiting experts
worldwide

IN KOOPERATION MIT

.DBITS
Deutscher Bundesverband
Informationstechnologie für
Selbständige e.V.



Verband der Gründer und
Selbstständigen Deutschland e.V.

SILBER-PARTNER

ALLGEIER
EXPERTS

modis

BRONZE-PARTNER

etengo
UNTERNEHMENSGRUPPE

 **freelance.de**

GULP
experts united