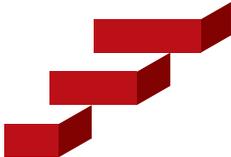


STUDIE IT-FREIBERUFLER 2021



FERCHAU 

etengo
SMART FREELANCING

HAYS Recruiting experts
worldwide

modis

GULP
experts united

In Kooperation mit

.DBITS
Deutscher Bundesverband
Informationstechnologie für
Selbständige e.V.

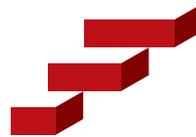


Ein aktuelles Studienprojekt von



Gold-Partner

FERCHAU



Silber-Partner



HAYS Recruiting experts worldwide

modis

Bronze-Partner

GULP
experts united

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 übernehmen, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind.

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.

Mit einem blauen Auge aus der Krise



Hans Königes,
Ressortleiter Jobs & Karriere

Fangen wir mit einer guten Nachricht an: Wenn Sie diese Studie in der Hand halten, sitzen Sie vielleicht schon in einem Straßencafé oder Biergarten. Die Stimmung bessert sich – mit der steigenden Zahl der Geimpften – von Tag zu Tag. Das ist für Angestellte genauso wie für Freiberufler eine gute Nachricht – und natürlich für diejenigen, die sie vermitteln.

Es war in Pandemiezeiten nicht einfach, die Zusammenarbeit auf Distanz zu organisieren, Lieferketten zu stabilisieren und die IT-Sicherheit in der veränderten Unternehmenswelt zu gewährleisten. Viel Geld wurde dafür in die Digitalisierung gesteckt. Organisationsstrukturen stehen seither auf dem Prüfstand – auch für die Zeit nach Corona. Es geht um Speed und Flexibilität.

Viele wünschen sich eine atmende Organisation: Menschen sollen flexibel einsetzbar sein und ihre Talente im Sinne des Unternehmens voll entfalten können. Die vorliegende Studie bestätigt diesen Trend: Ein Großteil der Befragten geht davon aus, dass die Bedeutung freiberuflicher Arbeit noch einmal zunehmen wird. Drei von vier Unternehmen setzen auf externe IT-Fachkräfte.

Zumindest für IT-Freelancer sind das gute Nachrichten, sie bleiben begehrt – vorausgesetzt, sie bringen die richtigen Qualifikationen mit. Für Freiberufler, die sich auf Zukunftsthemen wie KI und Cloud verstehen oder mit deren Hilfe Unternehmen ihre Legacy-Anwendungen retten können, gibt es gutes Geld zu verdienen. Und die Honorare steigen weiter.

Die Studie zeigt aber auch, dass Corona in diesem Markt Spuren hinterlassen hat. Die fakturierbare Auslastung der Freelancer ist im vergangenen Jahr auf durchschnittlich 165 Tage zurückgegangen, davor waren 190 Tage die Regel. Die Spielregeln im Markt ändern sich zudem zunehmend: Für Einsatzunternehmen ist es einfacher geworden, über Online-Portale oder LinkedIn und Xing IT-Experten direkt anzusprechen.

Dennoch bleiben die Aussichten für alle Beteiligten positiv: Auftraggeber schätzen das Know-how und die Flexibilität der Freiberufler. Sie können und wollen nicht auf ihren Einsatz verzichten. Für die vielen Freelancer heißt das, dass sich die Auslastung wieder verbessern wird. Der Spaß kehrt zurück, jetzt kommt es nur noch darauf an, die richtigen Skills zu erwerben und sich gut zu verkaufen.

Inhalt



6



18

Die wichtigsten Ergebnisse

Management Summary	6
Das zentrale Ergebnis	8
Die weiteren Key Findings	10
1. Vorteile: Damit punktet die externe Beschaffung	11
2. Beschaffungskanäle: Die Quellen für Freelancer und Selbstständige	12
3. Fachkräftemarkt: Zwischen Mangel und Vollversorgung	13
4. Quotensieger: Die Tendenz zeigt nach oben	14
5. Corona-Jahr: Kein Business as usual	15
6. Stundensätze: Preise und Kosten – alles fließt	16
7. Statements zur Pandemie: Home-Office stärkt die Lebensqualität	17

Editorial	3
------------------------	----------

Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der Einsatzunternehmen	18
1. Darauf legen Unternehmen bei der Auswahl Wert	19
2. Damit können Personaldienstleister punkten	20
3. Reality Check – zufrieden mit dem Personaldienstleister?	21
4. Onlineportale: Hohe Erwartungen	22
5. Externer Bedarf und Corona-Auswirkungen	23
Die Sicht der IT-Freiberufler	24
1. Die Gretchenfrage: Frei oder nicht frei?	25
2. Herausforderungen für IT-Freelancer	26
3. Treibt Corona Freelancer in die Anstellung?	27
4. Direkte und indirekte Drähte zum Kunden	28
5. Zufriedenheit mit Dienstleistern und Portalen	29

Studiendesign

Impressum	54
Studiensteckbrief	55
Stichprobenstatistik	56
Studienkonzept, Round Table Moderation, Autor dieser Ausgabe	58
Studienreihe	59



30



33 Rechtliche Aspekte



36 Blick in die Zukunft

Weitere Studienergebnisse

- 1. Corona: Veränderungen I 31
- 2. Corona: Veränderungen II 32



39 CIO-Agenda 2021



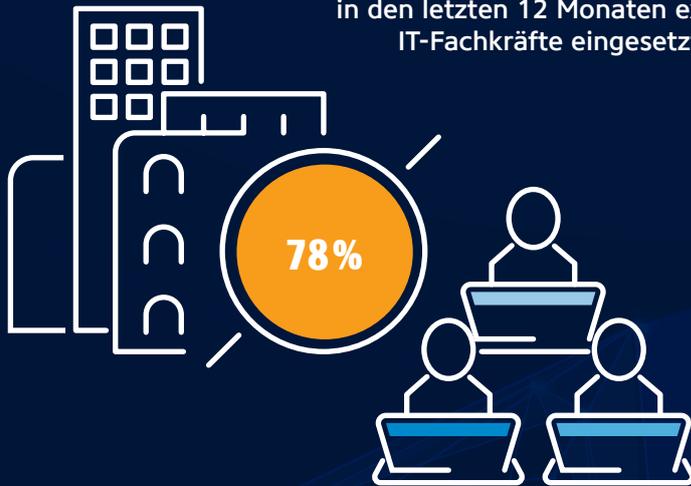
43

Studienpartner stellen sich vor

- Ferchau GmbH 44
- Etengo (Deutschland) AG 46
- Hays AG 48
- Modis GmbH 50
- DBITS e.V. 52

Relevanz externer Experten

78 Prozent der Unternehmen haben in den letzten 12 Monaten externe IT-Fachkräfte eingesetzt.



Vorteile von Externen

2. Platz
Bestes technisches Know-how zu Zukunftsthemen

36,1%

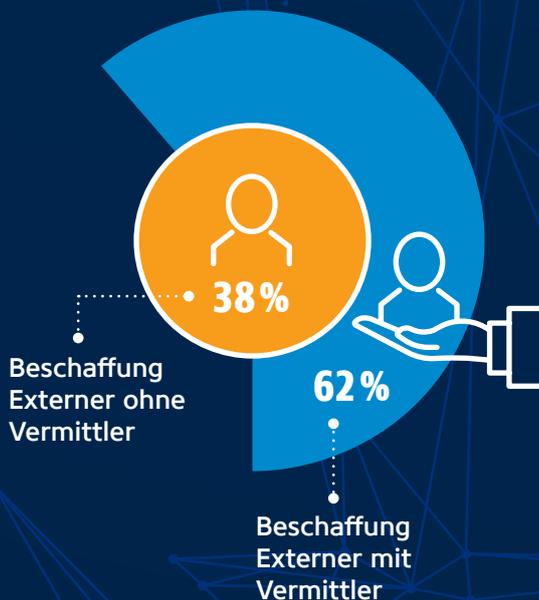
52,2%

1. Platz
Größere Flexibilität (z.B. bessere Abbildung von Peaks)

33,2%

3. Platz
Bestes technisches Know-how zu Legacy-Themen

Beschaffungskanäle



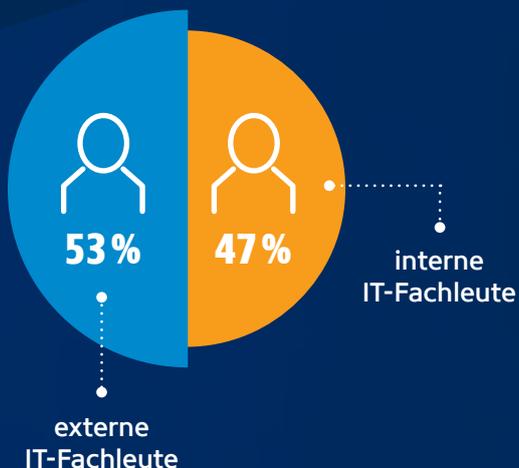
Angebotssituation

Sechs von zehn Unternehmen haben grundsätzlich Probleme, geeignete externe IT-Fachkräfte zu gewinnen.



Quote Extern – Intern

IT-Workforce-Mix 2022



Projektauslastung

Externe IT-Fachkräfte



Fakturierbare Projekttag
(Durchschnitt)

Pandemieeffekt

59 Prozent der Unternehmen haben seit Beginn der Covid-19-Pandemie **(stark) steigende Kosten** für externe IT-Fachleute festgestellt.



Management Summary

Die Key Findings
im Überblick

Statement

„Durch Corona ist der Remote-Einsatz externer IT-Fachkräfte hoffähig geworden!“



Zustimmung
(Summe)
externer
IT-Fachkräfte:
62,3%



Zustimmung
(Summe)
Unternehmen:
60,5%

Das zentrale Ergebnis

Externe IT-Fachleute – Relevanz auf hohem Niveau

Gute Nachrichten für die Wertschöpfungsketten rund um IT-Freelancer und Selbstständige: Ihre Bedeutung für Unternehmen steigt weiter an, wenngleich nur noch langsam. Und auch der Anteil der Organisationen, die ganz auf externe Experten verzichten, schrumpft allmählich. Nur als Kompetenzträger geht die Relevanz der Freien leicht zurück.

In mehr als drei von vier Unternehmen wurden zuletzt externe IT-Fachkräfte eingesetzt. Verglichen mit der Umfrage aus dem Jahr 2019 beläuft sich der Zugewinn auf rund fünf Prozentpunkte. Befragt man lediglich IT-Manager nach externer Unterstützung, fällt die Zustimmung sogar noch höher aus (85 Prozent).

Im leichten Kontrast dazu steht die Bedeutung Externer für den Zugriff der Unternehmen auf IT-Kompetenzen. Zwar sagen immer noch knapp 62 Prozent der Befragten, dass IT-Freelancer und Selbstständige (sehr) wichtig

sind, um das IT-Know-how sicherzustellen. Jedoch ist die Relevanz gegenüber 2019 um sieben Prozentpunkte zurückgegangen. Nicht verändert hat sich hingegen die Zahl derjenigen, die externen Kompetenzen keine oder eine sehr geringe Bedeutung beimessen.

Betrachtet man den kurzfristigen Trend über zwei Jahre, nimmt die (sehr große) Bedeutung der Externen weiter zu. Allerdings weitet sich auch der Anteil der Unternehmen aus, die Freien in den kommenden Jahren eine sinkende Relevanz attestieren – wenn auch von einem sehr niedrigen Niveau aus.

Wurden in Ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten externe IT-Fachkräfte eingesetzt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 406



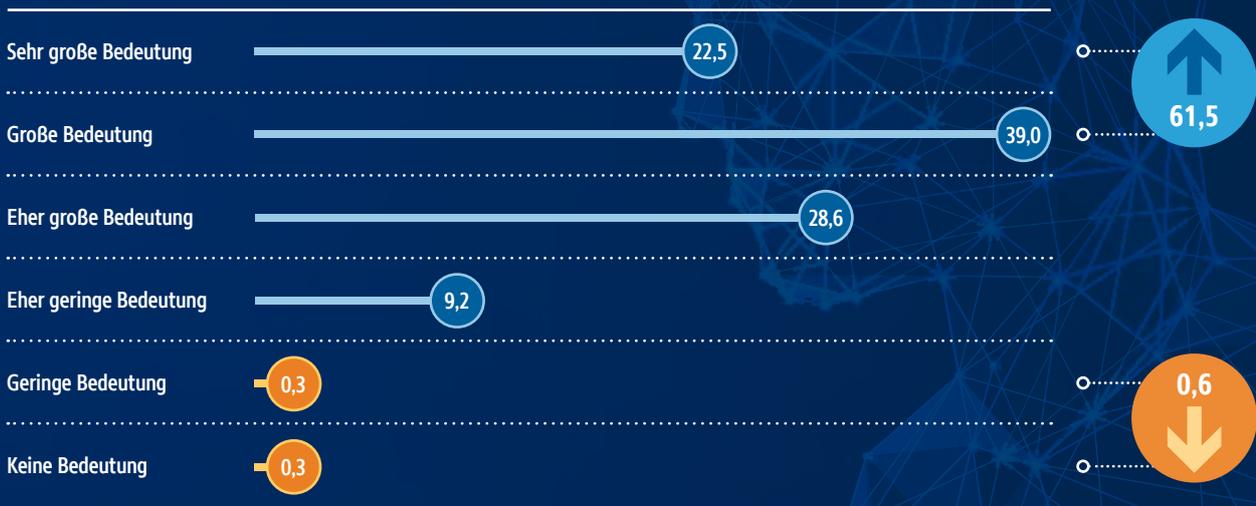
>>
Die zunehmende Digitalisierung führt zu noch stärkerer Vernetzung mit externen Experten

<<
Umfrage-Teilnehmer aus einem Einsatzunternehmen



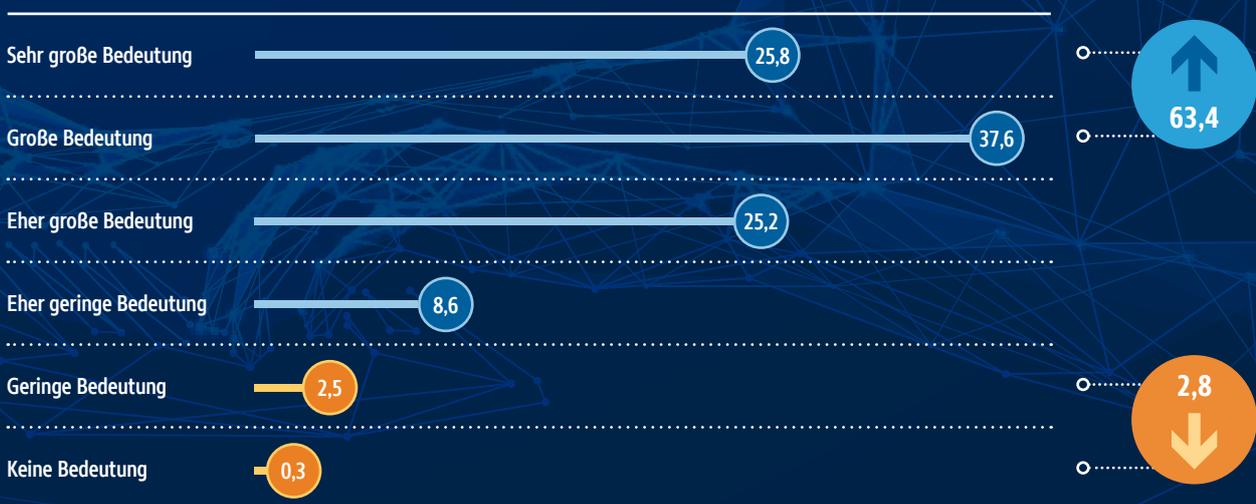
Welche Bedeutung hat für Ihr Unternehmen der Einsatz von externen IT-Fachkräften im Vergleich zu den Alternativen Festanstellung oder auch Arbeitnehmerüberlassung, wenn es um die Sicherstellung von Kompetenzen und Know-how geht?

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen, die externe IT-Fachkräfte einsetzen. Basis: n = 316



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

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Die weiteren Key Findings

Zahlen und Analysen, die aus
Sicht des IDG-Marktforschungs-
teams besonders wichtig sind



Vorteile: Damit punktet die externe Beschaffung

Der Freund des Freien ist die Lastspitze. Und natürlich die Tatsache, dass man als Unternehmen mit Externen flexibler arbeiten kann. Das erhoffte Know-how erstreckt sich über Generationen von IT-Installationen, während das Kostenargument kaum ins Gewicht fällt.

Der ideale Freiberufler stellt sein profundes Fachwissen flexibel zur Verfügung – zumindest aus Sicht der Unternehmen. Auch wenn hier an erster Stelle auf die Linderung von Lastspitzen verwiesen wird, weist dies im Umkehrschluss auf Ressourcentäler in den Organisationen hin. Und dass man auf dem externen Markt schneller an Fachleute kommt, als wenn der interne Weg gewählt wird.

Zukunftsthemen sind ein wichtiger Treiber der externen Beschaffung – auch wenn Legacy-Kompetenzen ebenfalls recht gern gebucht

werden. Verglichen mit der Umfrage 2019, als es noch einen Gleichstand gab, haben sich die Zukunftsfähigkeiten inzwischen leicht nach vorn geschoben. Ob ihre Bedeutung generell steigt oder ob Legacy-IT erfolgreich modernisiert wurde, sei dahingestellt.

Kostenvorteile von Freelancern und Selbstständigen ziehen nicht wirklich als Argument – schaut man sich die Entwicklung der Stundensätze an, überrascht das kaum (siehe Key Finding 6 auf Seite 16). Speziell in Zukunftsthemen und Legacy-Nischen sind die Forderungen recht hoch.

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

Angaben in Prozent. Basis: n = 316

Gesamtergebnis

Größere Flexibilität (z.B. bessere Abbildung von Peaks)	52,2
Bestes technisches Know-how zu Zukunftsthemen	36,1
Bestes technisches Know-how zu Legacy-Themen	33,2
Kompensation von Know-how-Lücken	26,3
Bestes Branchen-Know-how	21,5
Immer die richtigen Spezialisten in den Projekten	21,5
Geringere Personalkosten (Recruiting, interne Weiterbildung u. Ä.)	19,3
Durchführung von mehr IT-Projekten möglich	18,4
Vorteile auf der Fixkostenseite	13,6
Know-how-Transfer auf interne Mitarbeiter	11,4
Größere Terminalsicherheit im Projektablauf	10,4
Andere Vorteile	0,3
Weiß nicht	0,9

2

Beschaffungskanäle: Die Quellen für Freelancer und Selbstständige

Der Wasserstand in den Beschaffungskanälen ändert sich ständig. Ein Trend aber zeigt sich: Onlineportale verzeichnen seit Jahren Zuwächse. Und die direkte Beauftragung steht mit weitem Abstand an der Spitze.

Der direkte Auftrag an Externe bleibt die beliebteste Art der Beschaffung. Blickt man tiefer in die Antworten, zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Unternehmen ganz darauf verzichtet. Dieser Faktor sowie ein relativ hoher Anteil von Organisationen, die voll auf den direkten Weg setzen, heben den Schnitt an.

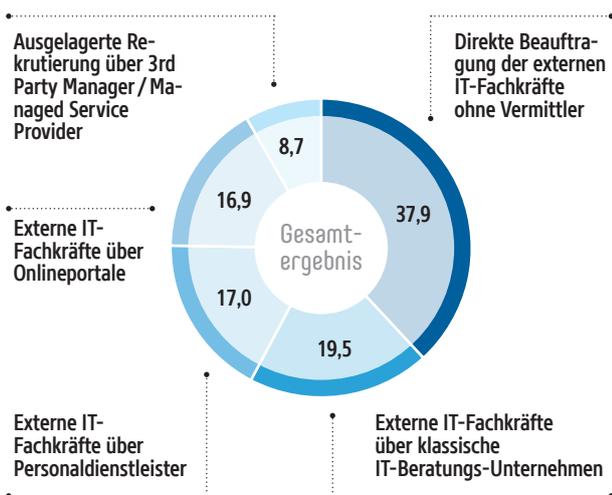
Bei den Onlineportalen und den Personaldienstleistern findet sich ein ähnliches Antwortschema: Ein Drittel der Firmen nutzt die Kanäle nicht, viele Unternehmen setzen sie in begrenztem Umfang ein. Allerdings hat

sich Online in den Studien der vergangenen Jahre besser entwickelt – auch wenn es kein Erdbeben ist.

Wie vor zwei Jahren zeigt sich auch 2021: Kleinere Unternehmen setzen in den kommenden zwei Jahren primär auf direkte Vermittlung und auf Onlineportale, die anderen Dienstleistungen sind für sie weniger interessant. Große Unternehmen haben die gleichen Top-Prioritäten, allerdings sind Personaldienstleister, IT-Berater und Managed Service Provider wesentlich wichtiger für sie.

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

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



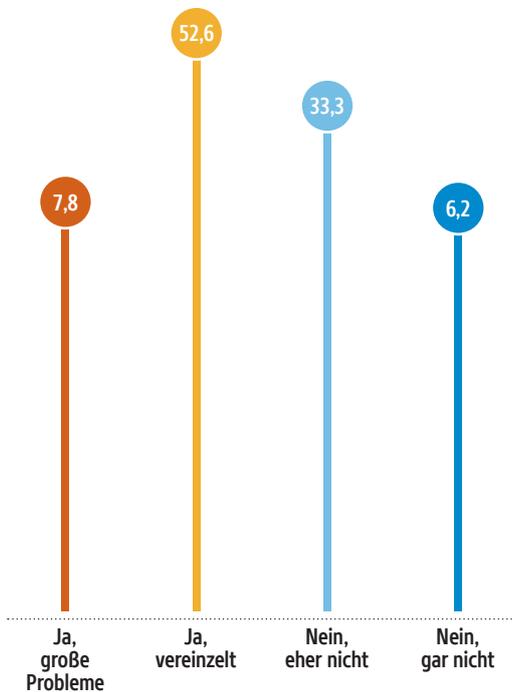
Wie schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Beschaffungskanäle zur Rekrutierung von externen IT-Fachkräften in den kommenden **zwei Jahren** ein?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 (wird stark an Bedeutung zunehmen) bis 5 (wird stark an Bedeutung verlieren). Ein Durchschnittswert von 3,0 bringt gleichbleibende Bedeutung zum Ausdruck, Werte unter 3,0 indizieren eine Zunahme der Bedeutung.



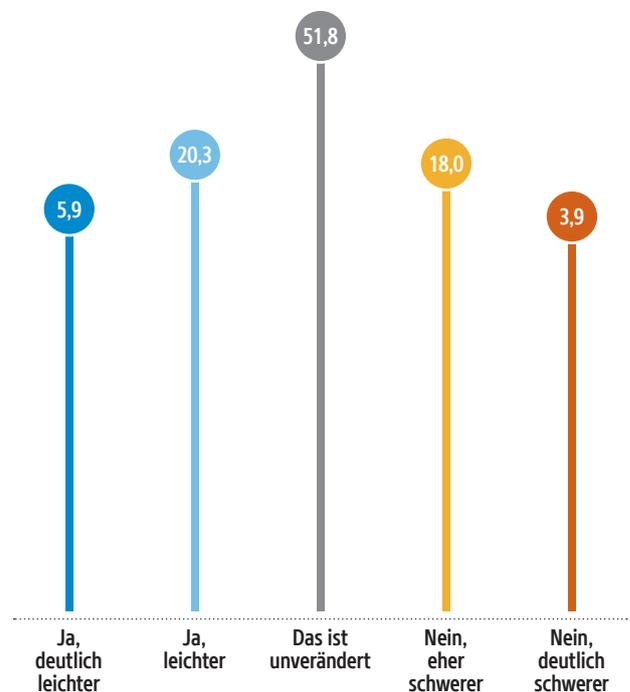
Haben Sie grundsätzlich Probleme, geeignete externe IT-Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Fällt es Ihrem Unternehmen seit Pandemie-Beginn leichter oder schwerer, geeignete externe IT-Fachkräfte zu gewinnen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Fachkräftemarkt: Zwischen Mangel und Vollversorgung

Der Fachkräftemangel und der „War for Talents“ haben die öffentliche Diskussion über IT-Experten in den vergangenen Jahren maßgeblich geprägt. Zwischenbilanz 2021: Es ist immer noch ein Thema, aber nicht für alle Firmen.

Immerhin 60 Prozent der Unternehmen stellt die Suche nach IT-Fachkräften und deren Verpflichtung vor Herausforderungen. Der Rest zeigt sich eher nicht davon beeinträchtigt.

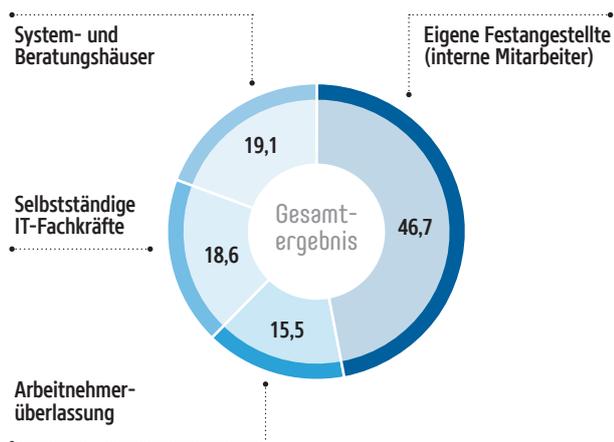
Interessanterweise gibt es in der Einschätzung keinen Unterschied zwischen kleinen Unternehmen (unter 1.000 Mitarbeiter) und größeren Firmen. Dies gilt auch für die Befragung von Managern, Fachbereichsleitern und IT-Verantwortlichen – die Mittelwerte weichen gerade mal um ein Hundertstel voneinander ab.

Corona hat den Markt nur wenig beeinflusst – die Suche nach IT-Kompetenzen wird unter dem Strich nur als geringfügig leichter empfunden. Dies äußern vor allem kleinere Unternehmen, während die größeren Firmen etwas zurückhaltender mit einem positiven Urteil sind. Gleiches gilt auch für IT-Verantwortliche: Sie sehen keine Erleichterungen durch die Pandemie, im Gegensatz zu Managern aus Fachbereichen.

4

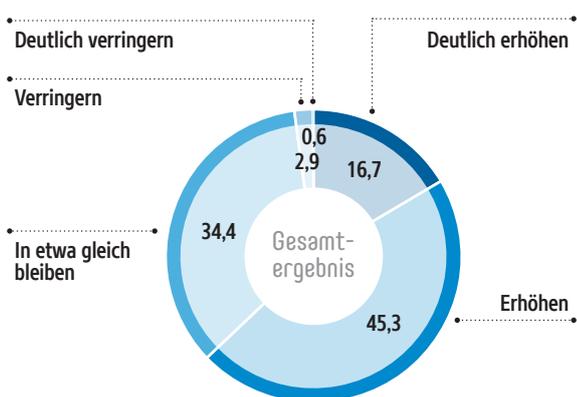
Wie setzen sich die IT-Fachkräfte, mit denen Ihr Unternehmen derzeit zusammenarbeitet, von der Struktur her zusammen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 308



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

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Quotensieger: Die Tendenz zeigt nach oben

Der Anteil der externen Mitarbeiter in IT-Organisationen hat sich über der Marke von 50 Prozent etabliert. Die verschiedenen Beschaffungsmodelle teilen das große Stück des Kuchens untereinander auf. Und ihr Anteil wird stetig weiter wachsen.

Bereits 2019 war der interne Anteil von IT-Experten in dieser Studienreihe auf unter 50 Prozent gesunken, inzwischen hat sich der Wert dort eingependelt. Geht man ins Detail, fällt auf: Nur noch jeweils rund fünf Prozent der Organisationen haben 80 bis 90 Prozent beziehungsweise 90 bis 100 Prozent eigene IT-Mitarbeiter.

Verglichen mit den Werten von 2019 präsentiert sich die Arbeitnehmerüberlassung relativ konstant. System- und Beratungshäuser, damals noch als Outsourcing-Dienstleister bezeichnet, konnten um gut drei Prozentpunkte zulegen. Im Gegenzug fiel der Anteil der selbstständigen IT-Fachkräfte um fast vier Prozentpunkte ab.

Der Anteil der Externen an der IT-Workforce wird in jedem Fall (deutlich) steigen, immerhin 60 Prozent der Befragten teilen diese Ansicht. Treiber ist vor allem das Topmanagement, während die IT-Verantwortlichen nah am Durchschnittswert votiert haben. Von einem Rückgang geht demgegenüber kaum jemand aus.

Corona-Jahr: Kein Business as usual

Die befragten IT-Experten – frei oder im Auftrag von Dienstleistern – haben 2020 als Jahr erlebt, in dem die fakturierbare Auslastung relativ stark zurückgegangen ist. Im Schnitt waren sie 165 Tage auf Projekten.

Der Durchschnittswert von 165 Projekttagen klingt nicht schlecht (aus Sicht der Work-Life-Balance), verglichen mit unserer Studie 2019 ist es jedoch ein Rückgang um 25 Tage beziehungsweise fünf Arbeitswochen. Der Corona-Effekt zeigte sich besonders bei Externen, die zuvor mehr als 250 Tage in Rechnung gestellt hatten, sowie im Bereich von weniger als 100 fakturierbaren Tagen.

Die direkte Frage nach dem Corona-Effekt bestätigt das trübe Bild. Gerade einmal jeder sechste Experte berichtet von einer besseren

Auftragslage, rund 20 Prozent verweisen auf stabile Geschäfte. Der Großteil jedoch hat in der Pandemie negative Auswirkungen gespürt, knapp sechs Prozent sogar sehr negative beziehungsweise existenzgefährdende Effekte.

Kritische Einbrüche trafen tendenziell jüngere Experten, die noch nicht lange als Freiberufler arbeiten und weniger als 120.000 Euro pro Jahr in Rechnung stellen. Dies verdeutlicht, wie wichtig eine breite Kundenbasis und ein stabiles Netzwerk sowie die Bildung von Rücklagen für Freie sind.

Wie sah es im Jahr 2020 mit Ihrer Projektauslastung aus? An wie vielen Tagen waren Sie mit fakturierbaren Projekten im Einsatz?

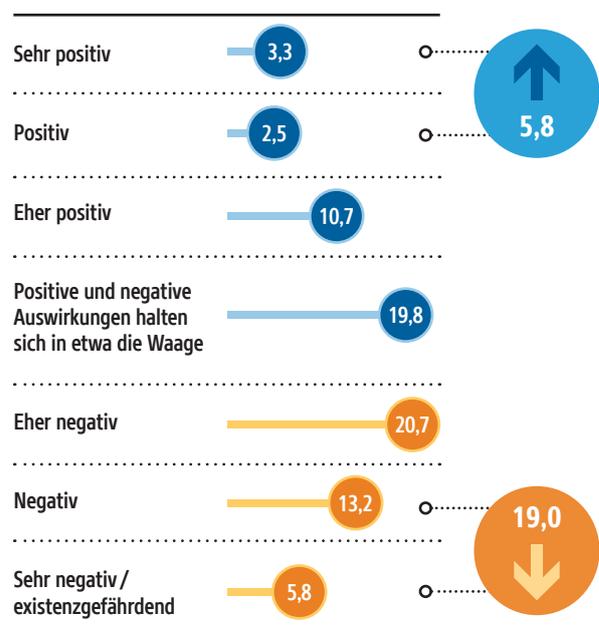
Angaben in Prozent. Filter: Externe IT-Fachkräfte. Basis: n = 121



- An weniger als 50 Tagen
- An 50 bis 100 Tagen
- An 100 bis 150 Tagen
- An 150 bis 200 Tagen
- An 200 bis 250 Tagen
- An 250 bis 300 Tagen
- An mehr als 300 Tagen

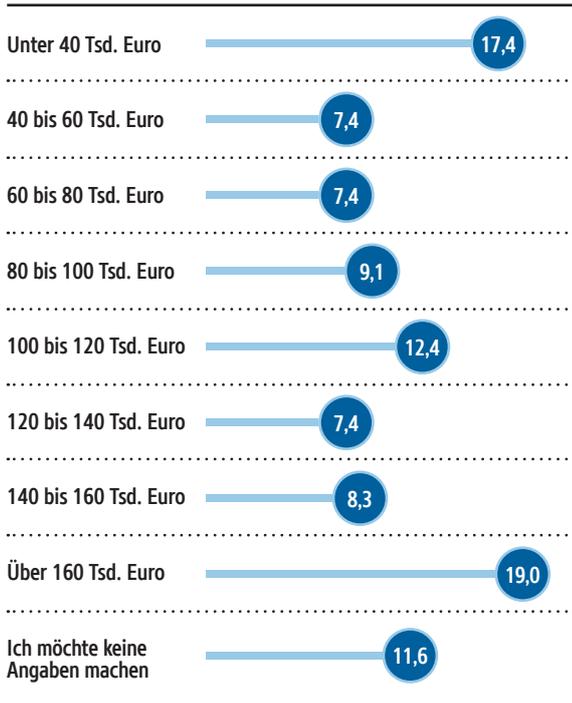
Wie hat sich die Corona-Situation auf Ihre Auftragslage ausgewirkt?

Angaben in Prozent. Filter: Externe IT-Fachkräfte. Basis: n = 121



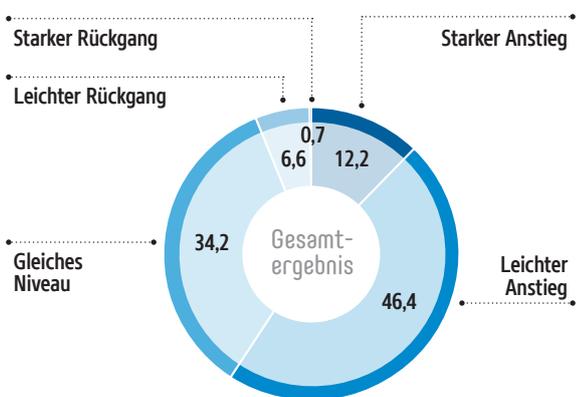
Wie hoch wird ungefähr Ihr Gesamtumsatz als Selbstständiger in der IT in 2020 sein?

Angaben in Prozent. Filter: Externe IT-Fachkräfte. Basis: n = 121



Wie haben sich Ihrer Einschätzung nach die **Kosten** für externe IT-Fachkräfte in Ihrem Unternehmen seit Pandemie-Beginn entwickelt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Wie hoch war Ihr durchschnittlicher Stundensatz, den Sie in 2020 tatsächlich erzielt haben, und wie hoch wird dieser schätzungsweise in 2021 sein?

Angaben in Prozent. Filter: Externe IT-Fachkräfte. Basis: n = 121



Stundensätze: Preise und Kosten – alles fließt

Mit einem durchschnittlichen Stundensatz von 132 Euro fallen die befragten Freiberufler 2020 aus dem Rahmen. Aber die Tendenz zeigt nach unten. Allerdings haben Unternehmen im vergangenen Jahr im Schnitt einen leichten Kostenanstieg festgestellt.

Der Wert von 132 € pro Stunde passt nicht zu den Ergebnissen dieser Studie aus den Vorjahren. So wurden 2018 noch knapp 87 € erzielt, im Folgejahr waren 90 € erwartet worden. Für das laufende zweite Corona-Jahr 2021 kalkulieren die Befragten allerdings auch mit einem Rückgang auf 126 €, umgerechnet knapp fünf Prozent.

Beim Jahresumsatz fällt auf: Selbstständige mit mehr als 160.000 € Jahresumsatz haben leicht zulegen können, die Mitte bis 120.000 € ist stabil geblieben, und das Feld mit Einnahmen unter 40.000 € ist stark gewachsen. Alle anderen Stufen haben Prozente abgegeben.

Unternehmen berichten mehrheitlich von einem leichten Anstieg der Kosten für externe IT-Fachleute seit Beginn der Pandemie. Sinkende Kosten hat es kaum gegeben. Allerdings bleibt die Frage, ob die steigenden Kosten aus dem Stundensatz resultieren oder aus zusätzlich eingekauften Leistungen.



Statements zur Pandemie: Home-Office stärkt die Lebensqualität

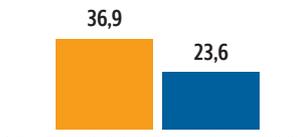
Corona hat die Akzeptanz von Home-Office vorangebracht, das bestätigen Unternehmen und Externe. Jede Organisation und jedes Projekt brauchen eine individuelle Mischung. (Lesen Sie bitte hierzu auch unsere Rubrik „Rechtliche Aspekte“ ab Seite 33) Die Frage an die Freelancer zeigt eine breite Verteilung über alle Antwortmöglichkeiten, während Unternehmen tendenziell die vermeintlich positiven Effekte sehen. Dabei wollen Externe die gesparte Reisezeit lieber in die Lebensqualität als in neue Projekte investieren – inwieweit der gute Vorsatz tatsächlich umgesetzt wird, hängt von den konkreten Angeboten der Kunden ab.

Inwieweit können Sie den drei folgenden Statements zustimmen?

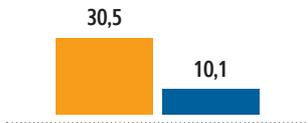
Angaben in Prozent. Basis: n = 316

Einsatzunternehmen

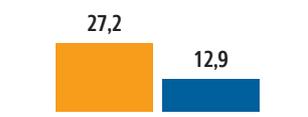
„Früher war es bei uns im Unternehmen nicht gern gesehen, wenn externe IT-Fachkräfte nicht vor Ort tätig waren! Durch Corona ist der Remote-Einsatz nun ‚hoffähig‘ geworden!“



„Durch den Remote-Einsatz der externen IT-Fachkräfte stellt sich das Problem mit der Scheinselbstständigkeit nicht mehr in gleichem Maße!“



„Remote-Einsatz von externen IT-Fachkräften kommt auch nach Pandemie-Beginn nur in Ausnahmefällen oder in begrenztem Maß in Frage!“

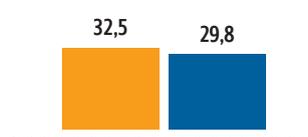


Inwieweit können Sie den folgenden Statements zustimmen?

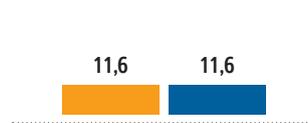
Angaben in Prozent. Filter: Externe IT-Fachkräfte. Basis: n = 121

Externe IT-Fachkräfte

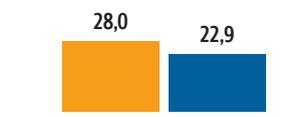
„Früher war es in den Einsatzunternehmen nicht gern gesehen, wenn externe IT-Fachkräfte nicht vor Ort tätig waren! Durch Corona ist der Remote-Einsatz nun ‚hoffähig‘ geworden!“



„Durch den Remote-Einsatz stellt sich für externe IT-Fachkräfte das Problem mit der Scheinselbstständigkeit nicht mehr in gleichem Maße!“



„Die durch weniger Reisetätigkeit eingesparte Zeit ist für mich zusätzliche Freizeit und damit gewonnene Lebensqualität!“



● Stimme voll und ganz zu
● Stimme zu

Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der Einsatzunternehmen

Weitere Zahlen, Analysen und
Erkenntnisse aus der Befragung
der Einsatzunternehmen

Darauf legen Unternehmen bei der Auswahl Wert

Qualität ist das wichtigste Kriterium für die Beauftragung von freien IT-Experten – seit Jahren. Danach folgen die gemeinsamen Erfahrungen sowie die Referenzen. Durch die Pandemie gab es aber auch einen großen Verlierer.

Die räumliche Nähe der Kandidaten ist kein Kriterium mehr für die Auftragsvergabe. Als Coronafolge fiel der Punkt zwei Positionen tiefer und ganz ans Ende der Liste. Vor allem den IT-Managern war der Ort, an dem Freie arbeiten, ziemlich egal.

Weitaus wichtiger ist die Qualität der vorgelegten Profile – nicht nur IT-Managern, sondern auch den übrigen Befragten. Wer die Studie in den vergangenen Jahren verfolgt hat, weiß: Das ist keine Neuigkeit. Und auch bei den anderen Kriterien hat es lediglich kleine Verschiebungen in den Prioritäten gegeben.

Vor allem IT-Manager freuen sich über bestätigte Projektreferenzen von Kandidaten. Ihnen kommt es weniger auf gemeinsame Projekte an, verglichen mit den Angaben der anderen Befragten.

Bei kleineren Unternehmen fällt auf, dass ihnen die Anzahl der Personaldienstleister am Wettbewerbsprozess weniger wichtig ist als größeren Organisationen. Sie gewichten zudem die Poolgröße, den Stundensatz sowie die Qualität der Profile nicht so hoch.

Das absolut am höchsten bewertete Kriterium war die Qualität der vorgelegten Profile in Großunternehmen, das am niedrigsten bewertete war die räumliche Nähe der Kandidaten (vor Ort/remote) aus Sicht der befragten IT-Manager.

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 = 316



Qualität der vorgestellten IT-Fachkräfte-Profile



Erfahrungswerte aus gemeinsamen Projekten



(Bestätigte) Beurteilungen der Leistung der externen IT-Fachkraft aus vergangenen Projekten (Referenzen)



Stundensätze / Tagessätze der vorgeschlagenen IT-Fachkraft



Vergleichbarkeit der IT-Fachkräfte-Profile



Ansprache eines persönlichen Netzwerkes (Referenzen)



Zeitaufwand für die Rekrutierung einer externen IT-Fachkraft



Anzahl der vorgestellten IT-Fachkräfte-Profile



Anzahl der IT-Fachkräfte eines Dienstleisters (Poolgröße)



Anzahl der teilnehmenden Dienstleister an der Ausschreibung (Wettbewerb)



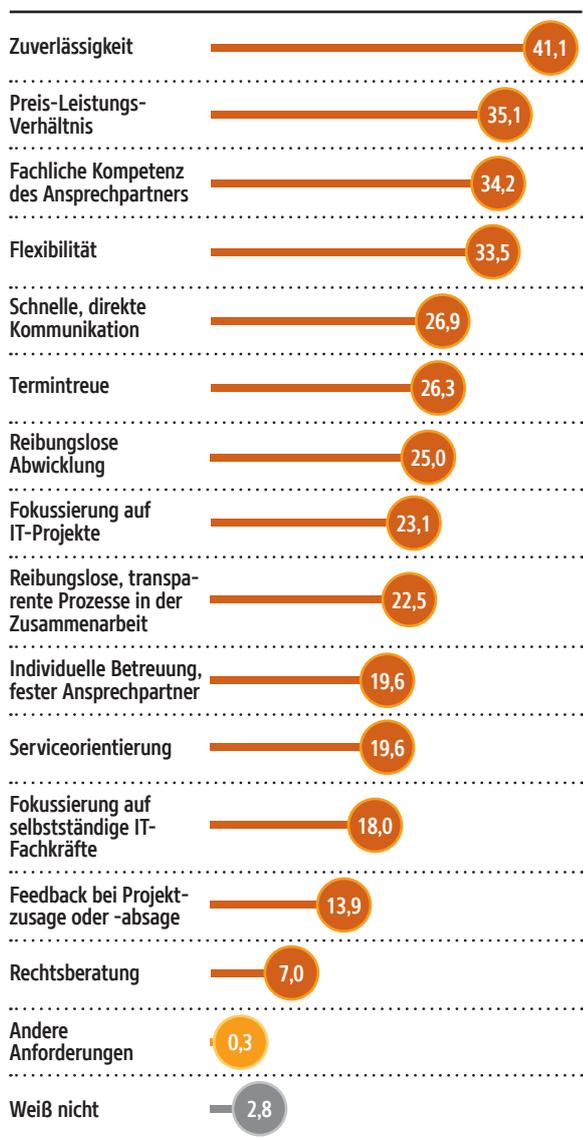
Räumliche Nähe der Kandidaten (vor Ort/remote)

Damit können Personaldienstleister punkten

Gegenüber 2019 gab es gravierende Veränderungen: In bewegten Zeiten wünschen sich Unternehmen vor allem Zuverlässigkeit von ihren Geschäftspartnern. Aber auch ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis ist ein wichtiges Kriterium für die Kooperation.

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

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 316



Zuverlässige Personaldienstleister sind heute sehr gefragt – in kleinen und großen Organisationen sowie im Management, den Fachbereichen und der IT. Das Kriterium stieg vom fünften Platz 2019 an die Spitze. Im Gegenzug stürzte die Relevanz der schnellen, direkten Kommunikation herab.

Das Preis-Leistungs-Verhältnis kletterte von Platz 4 auf die zweite Position. Dies liegt vor allem an den Stimmen kleinerer Organisationen, die vermeintlich eher aufs Geld schauen müssen als Konzerne.

Nicht nur zuverlässig, sondern auch flexibel sollen sich Personaldienstleister heute präsentieren. Der Punkt verbesserte sich in der Tabelle gegenüber 2019 um vier Plätze. Überdurchschnittlich oft eingefordert wird die Flexibilität von Befragten großer Organisationen.

Einzige Konstante in der Spitzengruppe: Die fachliche Kompetenz des Ansprechpartners ist weiterhin relevant für die Bewertung von Personalservices. Dabei ist es den Firmen weit weniger wichtig als früher, ob sie einen festen Ansprechpartner haben und individuell betreut werden. Auch dies scheint ein Effekt der durch Corona digitalisierten Kommunikation zu sein.

»
Mir ist zudem die Qualität der vorgestellten Profile sehr wichtig!

«
Umfrage-Teilnehmer aus einem Einsatzunternehmen

Reality Check – zufrieden mit dem Personaldienstleister?

Interessante Erkenntnis: Die allgemeine Zufriedenheit mit Personaldienstleistern fällt am höchsten aus. In den Details zeigt sich das Verbesserungspotenzial, vor allem beim Themenkomplex Zeit. In der Gegenprobe zeigt sich, dass die Zahl der unzufriedenen Kunden überschaubar ist.

Drei von vier Unternehmen sind mit der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern zufrieden oder sehr zufrieden. Kleinere Organisationen unter 1.000 Mitarbeiter liegen leicht über dem Durchschnitt. Gerade einmal sieben Prozent der Befragten sind in Summe eher nicht bis gar nicht zufrieden.

Das Preis-Leistungs-Verhältnis, immerhin als Servicekriterium auf Rang zwei aufgestiegen, rangiert in der Zufriedenheit nur auf Position zehn. Hier sind es die kleineren Organisationen, die mit der Performance überdurchschnittlich unzufrieden waren. Aber in Summe sind auch nur 15 Prozent der Befragten eher bis gar nicht einverstanden mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis.

Im hinteren Feld finden sich Begriffe wie Termintreue, Zeitaufwand und Rekrutierungsgeschwindigkeit. Hier könnten die Personaldienstleister einen Gang zulegen. Etwas besser im Themenkomplex Zeit schneidet die gefühlte Geschwindigkeit der Abwicklungsprozesse ab.

Die Qualität der vorgestellten Profile von IT-Experten scheint jedenfalls zu stimmen. Hier sind mehr als 70 Prozent zufrieden oder sehr zufrieden mit den Personaldienstleistern.

Wie zufrieden waren Sie in der Zusammenarbeit mit den Personaldienstleistern, die Ihnen externe IT-Fachkräfte vermittelt haben?

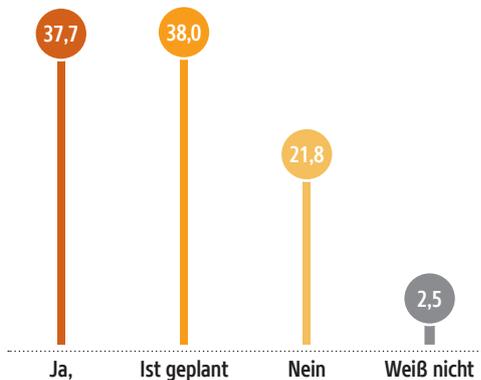
Mittelwertangaben. Filter: Unternehmen, die IT-Fachkräfte über Personaldienstleister beauftragen. Abfrage auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (ar nicht zufrieden). Basis: n = 220



4

Haben Sie auf der Suche nach geeigneten externen IT-Fachkräften schon einmal Onlineportale genutzt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Wie zufrieden waren Sie in der Zusammenarbeit mit den Onlineportalen im Hinblick auf die folgenden Kriterien?

Mittelwertangaben. Filter: Unternehmen, die Onlineportale bei der Suche nach IT-Fachkräften nutzen. Abfrage auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (gar nicht zufrieden). Basis: n = 119



Die Sicht der Einsatzunternehmen

Onlineportale: Hohe Erwartungen

Seit Jahren steigen Onlineportale für IT-Freelancer in der Gunst der Unternehmen, ein großer Teil hat bereits Erfahrungen mit dem Kanal gesammelt. Ebenso groß ist der Anteil der Firmen, die einen Ausflug ins Neuland starten wollen.

Knapp 38 Prozent der Unternehmen haben bereits ein oder mehrere Onlineportale für die Beschaffung freier IT-Fachkräfte verwendet. Hier liegen die großen Organisationen vorne. Dafür ist der Anteil der Firmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern, die planen, den Beschaffungskanal zu nutzen, größer.

Unabhängig von ihrer Größe haben jeweils knapp 22 Prozent der befragten Unternehmen noch kein Onlineportal genutzt oder ziehen diesen Schritt nicht in Betracht.

Immerhin 77 Prozent der Firmen sind zufrieden oder sehr zufrieden mit Onlineportalen. Die Reihenfolge der Zufriedenheit ist ähnlich wie bei der Bewertung der Personaldienstleister (siehe voriges Ergebnis). Die Summe der Unzufriedenen fällt in den einzelnen Punkten sogar noch etwas geringer aus.

Zeitaufwand und Rekrutierungsgeschwindigkeit liegen aber auch bei den Onlineportalen am Ende der Skala. Ein Grund könnte sein, dass die Erwartungen der Kunden an die externen, vermeintlich raschen Prozessschritte recht hoch sind.

Die Sicht der Einsatzunternehmen

Externer Bedarf und Corona-Auswirkungen

Mit Sicherheit brauchen Unternehmen für die Digitalisierung Cloud-Experten vom freien Markt. Daran konnte auch Corona nichts ändern. Unterhalb der Wasseroberfläche hat die Pandemie jedoch die Rangliste beeinflusst.

Security, Cloud und Digitalisierung sind seit Jahren die gefragtesten IT-Bereiche – weil sie nicht spitz sind wie etwa Mobile Payment, sondern auf breiter Front wirken und dementsprechend einen umfassenden Skill-Bedarf nach sich ziehen.

Eindeutiger Pandemie-Gewinner ist jedoch Mobility, zumindest im Bewusstsein der Unternehmen. Inwieweit coronabedingte Anforderungen an mobile Arbeitsfähigkeit auch in zwei Jahren noch oben auf der Agenda stehen, muss sich zeigen.

Künstliche Intelligenz und Machine Learning – zwei weitere Top-Themen – konnten hingegen von der Pandemie nicht profitieren, zumindest nicht kurzfristig. Gleiches gilt auch für Prozess-Management beziehungsweise Bots.

Etwas nach oben gespült wurde der Punkt Social Media in Verbindung mit Collaboration. Letzteres ist wohl eher der Treiber dafür. Und auch Experten für Virtualisierung haben tendenziell von Corona profitieren können.

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

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 316

In welchen der genannten IT-Bereiche ist der Bedarf an externen IT-Fachkräften Ihrer Einschätzung nach aufgrund von Corona gestiegen?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 316

Gesamtergebnis

48,1	IT-Security	36,1
33,9	Cloud Computing	33,5
32,0	Digitalisierung	29,4
29,4	Künstliche Intelligenz, Machine Learning	17,4
25,9	Business Intelligence, Data Science und Analytics (Big Data, Smart Data)	17,4
25,0	Internet of Things / Industrie 4.0	18,0
20,6	Service Management	17,4
18,7	Prozess-Management, Robotics	14,2
17,7	Internet- / Web-orientierte Architekturen	15,2
16,5	Mobile Payment	16,8
16,1	Virtualisierung	19,6
15,2	CRM-Systeme	11,1
14,9	ERP-Systeme	14,6
14,6	Social Media / Collaboration	15,2
13,9	Mobility	20,9
0,3	In anderen IT-Bereichen	0,6
-	In keinem IT-Bereich	5,7
2,8	Weiß nicht	3,5

Die Studienergebnisse im Einzelnen

Die Sicht der IT-Freiberufler

Weitere Zahlen, Analysen und
Erkenntnisse aus der Befragung
der externen IT-Fachkräfte

Die Gretchenfrage: Frei oder nicht frei?

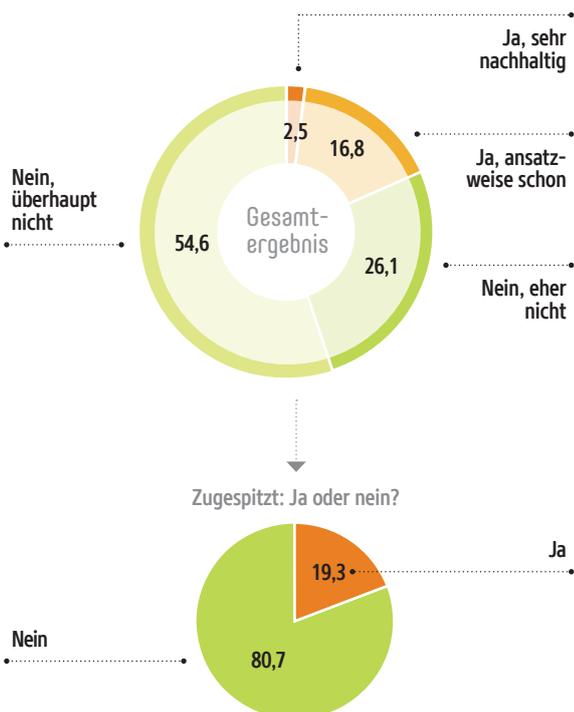
Im Corona-Jahr 2020 ist die Projektauslastung externer IT-Fachkräfte im Schnitt gesunken (siehe Key Finding 5). Dennoch hat sich der Anteil der Freelancer, die zurück in die Festanstellung wollen, gegenüber 2019 reduziert. Und auch nur knapp jeder Fünfte zweifelte an seinem Arbeitsmodell.

Vor die Wahl gestellt, würden fast 96 Prozent der Freelancer erneut freiberuflich oder selbstständig tätig werden. Der Wert liegt sogar noch vier Prozentpunkte höher als bei der Umfrage aus dem Jahr 2019.

Überdurchschnittlich überzeugt von ihrem Arbeitsmodell sind IT-Experten mit einem Jahresumsatz über 120.000 Euro – hier will keiner mehr (0,0%) in ein Unternehmen zurück.

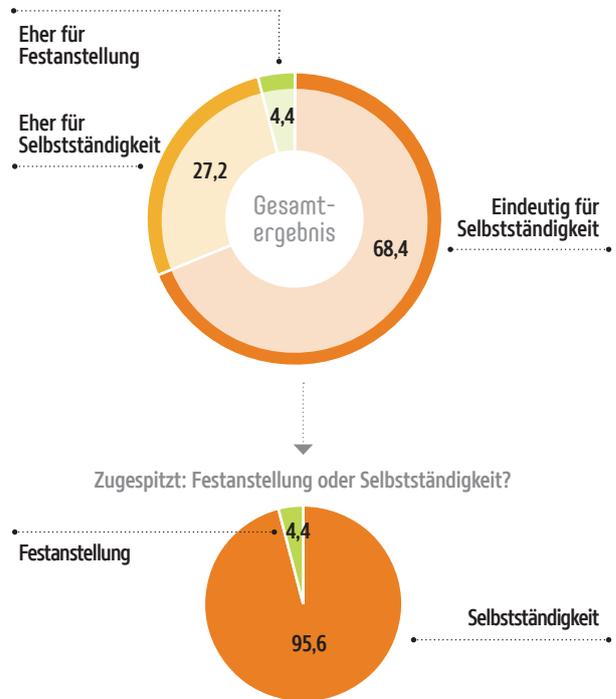
Hat die – durch Corona bedingte – neue Situation Sie an Ihrer Entscheidung für die Selbstständigkeit zweifeln lassen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 121



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

Angaben in Prozent. Basis: n = 121



Insgesamt spielt es kaum eine Rolle, wie lange IT-Experten als Freie tätig und wie alt sie sind – die Unterschiede in den Antworten fallen nur marginal aus.

Knapp 20 Prozent haben allerdings als Folge von Corona an ihrer Entscheidung für die Selbstständigkeit gezweifelt. Dies trifft sogar auf 37,5 Prozent der Befragten zu, die weniger als fünf Jahre als freie IT-Experten arbeiten, beziehungsweise auf knapp 27 Prozent derjenigen, deren Jahreseinnahmen unter 120.000 Euro liegen.

Herausforderungen für IT-Freelancer

Man ahnt es: Die eigentliche Arbeit eines freien IT-Experten ist der angenehmste Teil des Berufs. Allerdings gibt es viele echte Herausforderungen, die den Freelancer wieder auf den Boden zurückholen. Der rechtliche Rahmen bildet traditionell das größte Gewicht.

Noch immer ist die Rechtsunsicherheit etwa zur Scheinselbstständigkeit in Tateinheit mit Vorschriften und Regelungen die größte Herausforderung für Freie – und vermutlich auch für die Einsatzunternehmen. Dem stimmen vor allem ältere, erfahrene und gut verdienende Freelancer zu. Die übrigen hingegen sind etwas gelassener im Umgang mit rechtlichen Zwängen.

Es folgt der Themenkomplex Projekt mit unpassenden Anfragen, der schwierigen Plan-

barkeit von Anschlussprojekten, Verhandlungen um Honorare, der Bedarfsanalyse sowie generell fehlenden Anfragen und Aufträgen – das ist aber Business as usual. Hier gibt es keine klaren Tendenzen bezüglich Alter und Erfahrung der Freien.

Nur gut 13 Prozent der Freelancer verweisen auf hohe fachliche Anforderungen in den Projekten. Gut verdienende ältere und erfahrene Experten liegen unter dem Durchschnitt, sie scheinen ihr Fachgebiet routiniert im Griff zu haben.

Nur jeder Achte klagt über zu viele Projektanfragen. Vor zwei Jahren war es noch jeder Fünfte gewesen. Dank Corona ist dafür der Reiseaufwand von Platz 4 auf Platz 14 gefallen. Und mit einem hohen administrativen Aufwand für Rechnungsstellung und Nachhaken hadern vor allem Freelancer mit kurzer Berufserfahrung.

Vor welchen Herausforderungen stehen Sie als IT-Selbstständiger?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Top-10-Nennungen (von insgesamt 16 vorgegebenen Antwortmöglichkeiten). Basis: n = 121

Gesamtergebnis

Gesetzliche Vorschriften / Regelungen / Rechtsunsicherheit (z.B. zur Scheinselbstständigkeit)	57,0
Unpassende Projektanfragen	45,5
Schwierige Planbarkeit von Anschlussprojekten / Projektverlängerungen	33,9
Verhandlungen um Stunden- / Tageshonorare	31,4
Aktuelle und verlässliche Informationen über aktuelle Projekte und Bedarfe bei Kunden	30,6
Zu wenige Projektanfragen / Projektaufträge	29,8
Keine Projektaufträge	22,3
Fehlende Zeit für Weiterbildung	22,3
Hohe Arbeitsbelastung	15,7
Hoher vertrieblicher Aufwand zur Generierung neuer Projekte	14,9

Treibt Corona Freelancer in die Anstellung?

Remote Work und Budgetverschiebungen durch die Pandemie haben freien IT-Fachkräften zusätzliche Sorgen beschert, knapp ein Fünftel hat am Arbeitsmodell gezweifelt (siehe Ergebnis Freelancer #1). Und ein Viertel gibt an, dass die Tagessätze unter Druck geraten sind. Mit Folgen?

Verteilte Teams im Home-Office und bisweilen reine Remote-Arbeit haben zwar den Reiseaufwand reduziert (siehe voriges Ergebnis), im Gegenzug belastet die räumliche Trennung aber einen großen Teil der Freelancer im Projekt. Darunter leiden überdurchschnittlich viele Freiberufler mit mehr als 120.000 Euro Jahresumsatz. Eine Korrelation mit dem Alter und der Erfahrung findet sich jedoch nicht.

Im Gegensatz dazu sind die Vielfakturierer (120.000 Euro Jahresumsatz) weniger von Budget- und Projektverschiebungen betrof-

fen. Als Folge stimmen auch nur knapp 17 Prozent von ihnen der Aussage zu, dass die Stundensätze unter Druck geraten sind.

Bezeichnende freie Antworten zu den Pandemiefolgen: „Keine Reisezeiten zum Luftholen“ sowie „Home-Office-Blues“.

Um es kurz zu machen: Im äußersten Notfall würden Freiberufler weitaus eher in ein Unternehmen wechseln als in die Zeitarbeit. Verglichen mit den Angaben von 2019 haben sich in diesem Punkt jedoch nur geringfügige Verschiebungen ergeben.

Welche weiteren Herausforderungen sind durch die Corona-Pandemie hinzugekommen?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 121

Gesamtergebnis

Projektmitglieder auf Home-Offices verteilt	43,8
Nur noch reine Remote-Tätigkeit	42,1
IT-Budgetverschiebungen durch Corona	42,1
IT-Projekte durch Corona auf Eis	38,8
Unternehmen waren von IT-Infrastruktur nicht auf Corona vorbereitet	32,2
Die Stunden-Tagessätze geraten unter Druck	25,6
Projektarbeit erschwert durch Hygieneregeln in den Unternehmen	14,9
Andere	5,0
Keine weiteren Herausforderungen	9,9

Können Sie sich vorstellen, aus Gründen der Existenzsicherung oder vor dem Hintergrund rechtlicher Unwägbarkeiten ...

Angaben in Prozent. Basis: n = 121



4

Auf welche Weise gelangen Sie an neue Projektangebote?

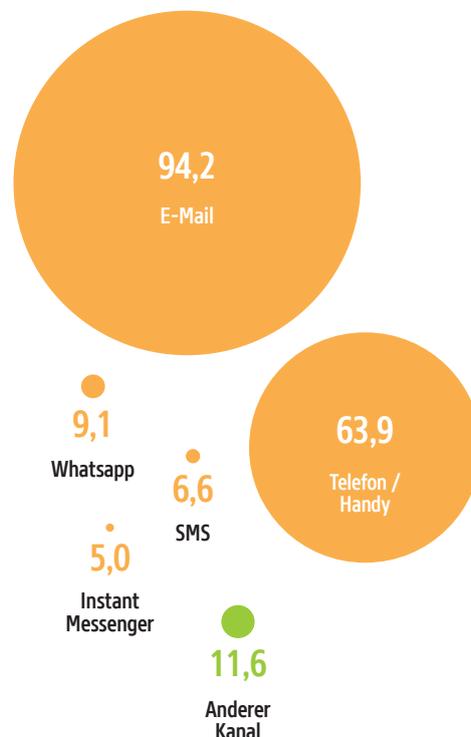
Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 121

Gesamtergebnis

Persönliches Netzwerk / Kontakte / Beziehungen	78,5
Folgaufträge von bekannten Einsatzunternehmen	77,7
Über Projektvermittler	64,5
Auf Empfehlung vorheriger Einsatzunternehmen	47,9
Durch gute Vernetzung / Kontakte	47,1
Über Social-Media-Plattformen (z.B. Xing, Facebook)	24,8
Über Personaldienstleister	24,0
Über Internet-Marktplätze / Online-Projektportale ohne Vermittlungsagenturleistungen	23,1
Durch eigene Internet-Präsenz, durch eigene Werbemaßnahmen	19,8
Über Internet-Marktplätze / Online-Projektportale mit Vermittlungsagenturleistungen	19,8
Über Unternehmensberatungen	19,0
Über Systemhäuser	18,2
Eigene Direktakquise	15,7

Auf welchen Kanälen möchten Sie am liebsten mit Ihrem Personaldienstleister oder Online-Projektportal kommunizieren?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 121



Die Sicht der IT-Freiberufler

Direkte und indirekte Drähte zum Kunden

Netzwerke bilden die häufigsten Verbindungen zwischen Freien und Unternehmen. Das gilt für beide Seiten. Bei den Institutionen liegen Vermittler weit vor Internet-Portalen, Personaldienstleistern und Beratungsgesellschaften. Und alles sollte bitte per E-Mail abgewickelt werden.

Das eigene Netzwerk ist auch in einer zunehmend digitalisierten Welt viel wert. Mehr als drei Viertel alle Freiberufler kommen über direkte Kontakte an Neu- sowie Folgeaufträge. Wenig überraschend: Je älter und erfahrener, desto größer ist der Anteil.

Projektvermittler folgen mit etwas Abstand. Auch hier kommen mehr ältere und erfahrene IT-Fachleute ins Geschäft. Die jüngeren wiederum liegen im Social-Media-Kanal deutlich in Front, ebenso ist ihr Anteil in Online-Portalen

mit Vermittlungs-Services größer. Generell teilen sich in der Studie die Stimmen für Internet-Marktplätze auf, was die Rangliste etwas verzerrt. In Summe kommen Web-Portale auf knapp 43 Prozent und somit auf Platz sechs.

Die E-Mail als Medium ist Geschichte? Klares Nein. Messenger will nur ein kleiner Teil der Freelancer für die Abwicklung nutzen, in den freien Antworten werden noch Video-Lösungen wie Teams oder Skype für die Kommunikation genannt.

Zufriedenheit mit Dienstleistern und Portalen

Die Services von Personaldienstleistern können aus Sicht der freien IT-Experten an vielen Stellen ein Upgrade gebrauchen. Onlineportale haben diese Chance jedoch nicht genutzt.

Personaldienstleister punkten mit Zuverlässigkeit, Kommunikation und interessanten Projekten / Einsatzunternehmen. In Summe lässt sich aber feststellen, dass die Mittelwerte in fast allen Bewertungskriterien gegenüber 2019 nachgegeben haben.

Stark gewonnen hat lediglich die Qualität der Kommunikation. Am Ende des Feldes rangieren seit jeher (fehlende) maßgeschneiderte Projektangebote, die (unzureichende) rechtliche Beratung sowie (kein) abschließendes Feedback zu beendeten Projekten. Hier gab es keine signifikanten Veränderungen in der Bewertung.

Für Onlineportale spricht die Nutzerfreundlichkeit. Dies gilt vor allem für jüngere Freelancer, die noch nicht lange am Markt aktiv sind und unter 120.000 Euro pro Jahr einnahmen. Die „Silberrücken“ hingegen sehen Portale deutlich kritischer.

Während die allgemeine Zusammenarbeit noch auf einen mittleren Wert kommt, schwächeln die anderen Punkte. Vor allem der Akquise-Erfolg und das Preis-/Leistungsverhältnis der Portale stehen in der Kritik. Nur jeder Zehnte (Akquise) beziehungsweise jeder Fünfte (Preis/Leistung) ist zufrieden oder sehr zufrieden. Vor allem Freelancer, die weniger als fünf Jahre frei sind, sind unzufrieden mit den Leistungen.

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

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (gar nicht zufrieden). Basis: n = 29

2,29	Zuverlässige Zahlung
2,36	Qualität der Kommunikation
2,48	Umgang mit Datenschutzthemen
2,54	Interessante Projekte
2,59	Interessante Einsatzunternehmen
2,64	Reibungslose Abwicklung (von Vertrag bis Abrechnung)
2,86	Zusammenarbeit insgesamt
2,93	Qualität der Prozesse in der Zusammenarbeit
3,1	Qualität der Betreuung
3,14	Benutzerfreundlichkeit von Software-Tools in der Zusammenarbeit
3,18	Schnelle Zahlung
3,36	Akzeptanz der Honorarforderungen
3,63	Maßgeschneiderte Projektangebote
3,82	Rechtliche Beratung
3,89	Abschließendes Feedback zu beendeten Projekten

Wie zufrieden sind Sie in der Zusammenarbeit mit den Online-Projektportalen im Hinblick auf die genannten Kriterien?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (Sehr unzufrieden). Basis: n = 24 (Hinweis: Diese Auswertung auf Basis von nur 24 Befragten ist von der Aussagekraft eingeschränkt.)

2,96	Nutzerfreundlichkeit
3,14	Zusammenarbeit insgesamt
3,32	Projektqualität
3,32	Projektanzahl
3,77	Akquise-Erfolg
3,85	Preis-/Leistungsverhältnis

Weitere Studienergebnisse

Zahlen und Analysen, die aus
Sicht des IDG-Marktforschungs-
teams ebenfalls wichtig sind



Corona: Veränderungen I

Die Auswirkungen von Corona auf die Nachfrageseite und ihre Organisationen sind auf den ersten Blick nicht gravierend. Allerdings zeigt sich, dass Veränderungen passiert sind und der Markt nicht zum Old Normal zurückgekehrt ist.

Knapp zehn Prozent der Unternehmen führen Veränderungen bei den Beschaffungskanälen zur Rekrutierung von externen IT-Fachkräften auf Corona zurück. Die große Mehrheit hingegen verkündet Kontinuität.

Einige freie Antworten zu den Veränderungen: den „Blick auf Online-Experten und Weiterbildung“ und „direkte Ansprache über XING oder LinkedIn“, „Onlinekanäle werden bevorzugt“, ebenso „Videoschaltungen der Bewerber“, „Fokus weg vom eigenen Mitarbeiter“ und „es werden noch vielfältigere

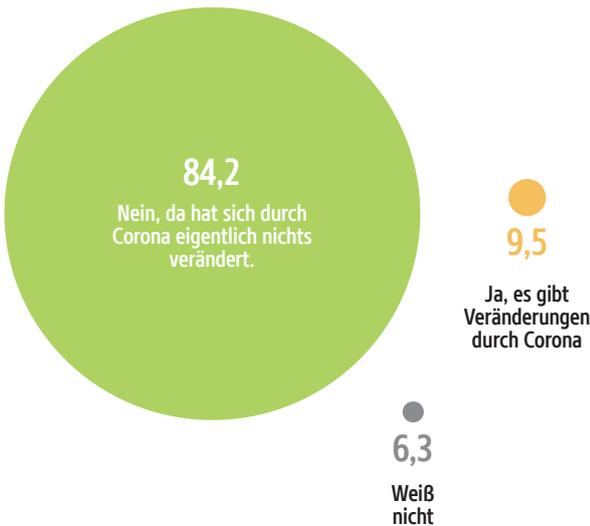
Kanäle verwendet“. Hinzu kommt die generelle Forderung nach „mehr Flexibilität“.

Bei der Relevanz externer IT-Experten hat jede fünfte Organisation von Veränderungen durch Corona berichtet, überdurchschnittlich häufig das Topmanagement. Dabei gibt es keine klare Richtung pro oder contra Freelancer.

Einige freie Antworten neben Home-Office, Kurzarbeit und Teams: „IT hat generell eine andere und größere Bedeutung bekommen“, „wir haben zum ersten Mal externe IT in Anspruch genommen“, (Freelancer sind) „weniger greifbar & schlechterer Service“, „wir haben zum ersten Mal ITler extern beauftragt“, „es sind mehr IT-Aufgaben nötig, da alles digital gemacht wird, folglich sind externe IT-Fachkräfte stark von Bedeutung“, „weniger Bedarf an IT-Fachkräften zur Zeit von Corona“, „vermehrt online gesucht“, „mehr Flexibilität“ und „deutlich weniger Freelancer beschäftigt“.

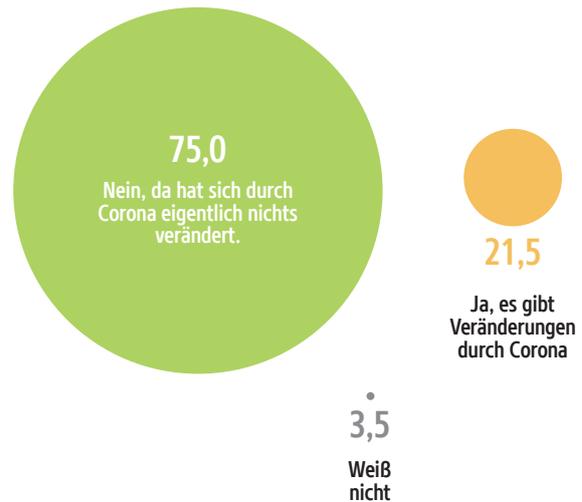
Hat sich durch Corona etwas an der Bedeutung der genannten Beschaffungskanäle zur Rekrutierung von externen IT-Fachkräften verändert?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Hat sich durch Corona etwas an der Bedeutung von externen IT-Fachkräften für Ihr Unternehmen verändert? Und wenn ja, was?

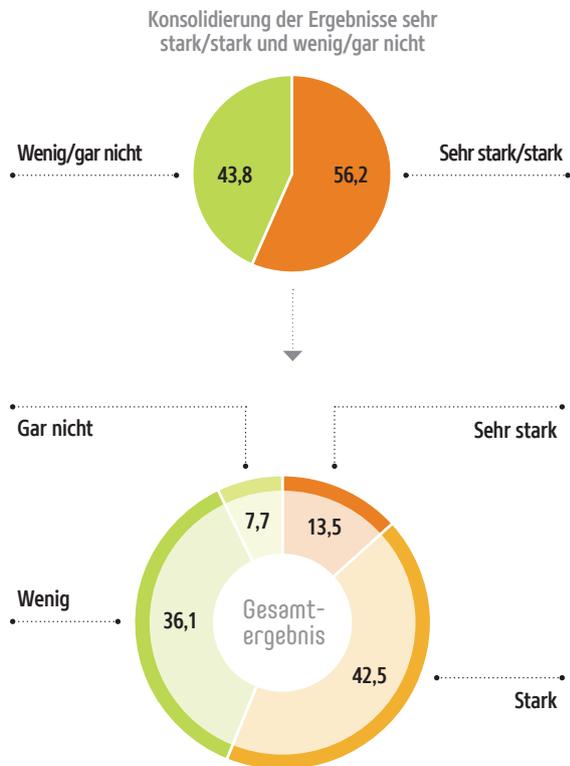
Angaben in Prozent. Basis: n = 316



2

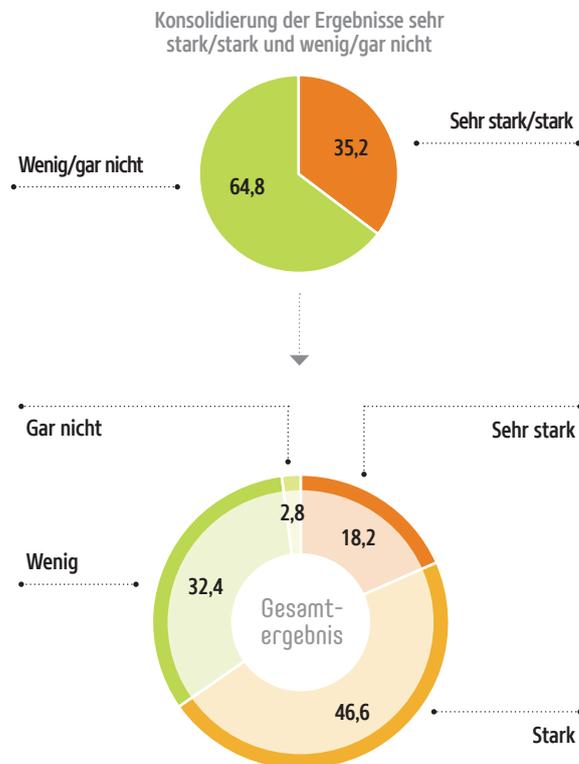
Wie stark hat sich Corona auf die Organisationsstruktur Ihres Unternehmens ausgewirkt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 316



Und wie wirkt sich diese veränderte Organisationsstruktur auf die Zusammenarbeit mit den externen IT-Fachkräften aus?

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen bei denen sich die veränderten Organisationsstrukturen stark bzw. sehr stark auf die Zusammenarbeit mit IT-Freiberuflern ausgewirkt haben. Basis: n = 176



Corona: Veränderungen II

Fallen Veränderungen nach außen noch relativ gering aus (siehe voriges Ergebnis), hat die Coronapandemie intern in den Unternehmen durchaus Folgen. Diese wirken sich auch auf die Zusammenarbeit mit externen IT-Fachkräften aus.

Immerhin 56 Prozent der Firmen berichten, dass sich die Pandemie stark oder sehr stark auf die Organisationsstruktur auswirkt. Rechnet man Unternehmen mit „wenigen“ Folgen hinzu, ist nur jede zwölfte Organisationsstruktur unbeschadet durch Corona gekommen.

Fast zwei Drittel der Unternehmen berichten, dass die Coronafolgen für die Organisation stark oder sehr stark auf die Zusammenarbeit mit IT-Freelancern abstrahlen. Gerade

einmal 2,8 Prozent sehen keinerlei Veränderungen.

Details wurden nicht abgefragt – indes zeigt das Ergebnis, dass mit den Anpassungen in den Unternehmen auch Freelancer sowie Vermittler, Personaldienstleister und Portale wie auch immer geartete Veränderungen aufgreifen und darauf reagieren müssen. Flexibilität, Digitalisierung, Kommunikation und Zuverlässigkeit wurden in der Studie mehrfach genannt.

Rechtliche Aspekte



Gesetzliche Regelungen im
Kontext mit dem Studienthema –
verständlich erklärt

„Durch den coronabedingten Remote-Einsatz der externen IT-Fachkräfte stellt sich das Problem der Scheinselbstständigkeit nicht mehr in gleichem Maße!“

– Richtig?

Von Christian Kuss und Katharina Müller (Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln)

Seit Beginn der Coronapandemie ist die Zahl der im Home-Office tätigen Arbeitnehmer explosionsartig angestiegen. Das stellt auch die IT-Organisation von Unternehmen vor große Herausforderungen. Zugleich steigt der Bedarf an IT-Fachkräften, die in Deutschland rar sind. 69 Prozent der Unternehmen berichteten schon 2019 von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Die Lösung liegt für viele Unternehmen darin, externe IT-Experten zu beschäftigen. Nicht nur in der Personalabteilung der Unternehmen ruft diese Lösung aber die Sorge einer sogenannten Scheinselbstständigkeit hervor. Vielfach besteht zurzeit der Glaube, dieses Risiko sei durch die zwangsläufige Remote-Tätigkeit der freien Mitarbeiter während der Coronapandemie reduziert, da diese dann nicht mehr im Unternehmen vor Ort sind. Ein Irrglaube?

Von Scheinselbstständigkeit spricht man, wenn eine natürliche Person zwar nach dem Wortlaut des Vertrags als freier Mitarbeiter selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber eingesetzt wird wie ein nichtselbstständiger Arbeitnehmer.

Echter freier Mitarbeiter oder doch Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages über entgeltliche Dienste

für einen anderen in persönlicher Abhängigkeit tätig ist. Der Begriff des freien Mitarbeiters ist hingegen gesetzlich nicht definiert. Dies gilt ebenso für die synonym verwendeten Begriffe Freelancer, Berater, Interim Manager etc.

Ob jemand als Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter tätig ist, wird anhand einer Reihe von Merkmalen im Wege einer Gesamtbetrachtung entschieden. Jedes einzelne Merkmal ist nur ein Indiz. Ein Indiz allein, führt nicht zwangsläufig dazu, dass jemand als Arbeitnehmer eingeordnet wird, noch schließt es das von vornherein aus.



Maßgebliche Kriterien für ein Arbeitsverhältnis sind die örtliche, zeitliche und fachliche Eingliederung der IT-Experten in den Betrieb.



Maßgebliche Kriterien, die für ein Arbeitsverhältnis sprechen, sind die örtliche, zeitliche und fachliche Weisungsgebundenheit der IT-Experten. Weiteres Indiz für die Arbeitnehmer-eigenschaft ist die Eingliederung eines Mitarbeiters in den Betrieb. Damit ist die Einbindung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation und Benutzung der betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers gemeint.



Allein die Tatsache, dass der vermeintliche freie Mitarbeiter nicht (mehr) körperlich im Einsatzunternehmen anwesend ist, wird nicht ausreichen, um eine Arbeitnehmertätigkeit zwingend auszuschließen. Zuzugeben ist allerdings, dass damit auch die Einbindung in die Organisation des Einsatzunternehmens entfallen kann. Dann spricht viel gegen ein Arbeitsverhältnis. Die Einbindung muss aber tatsächlich entfallen. Dies wird regelmäßig nicht der Fall sein, wenn die freien Mitarbeiter als IT-Experten in laufenden Projekten als Teil eines Teams arbeiten. Indizien für eine Einbindung in die Organisation des Einsatzunternehmens sind zum Beispiel die Teilnahme an Teambesprechungen, Nutzung von Firmen-E-Mail-Adresse und -Telefonnummer, Aufnahme in das interne Telefonverzeichnis u. Ä.

Risiko Scheinselbstständigkeit – worum geht es?

Wird ein Vertragsverhältnis fälschlicherweise nicht als Arbeitsvertrag, sondern wie eine selbstständige Tätigkeit durchgeführt, sind arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Konsequenzen damit verbunden. Der vermeintlich freie Mitarbeiter kann sich umfassend auf die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen (Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche etc.) berufen. Der Arbeitgeber kann verpflichtet werden, rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Sozialversicherungsbeiträge – sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerbeiträge – nachzuzahlen. Der Regress gegen den Arbeitnehmer entfällt in der Regel. Der Anspruch des Sozialversicherungsträgers auf Nachzahlung verjährt in vier Jahren – bei Vorsatz in 30 Jahren – nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, sich im Zweifelsfall bei der Einzugsstelle über die Sozialversicherungspflicht zu erkundigen, wird nicht selten eine vorsätzliche Nichtzahlung und damit eine Verlängerung der Verjährungsfrist auf 30 Jahre angenommen werden. Schließlich haftet

der Arbeitgeber für die Lohnsteuer, die er vom Arbeitsentgelt hätte einbehalten und an das Finanzamt abführen müssen.

Darüber hinaus drohen strafrechtliche Konsequenzen: ein Arbeitgeber wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, soweit er als Arbeitgeber Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung vorenthält. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, so haftet das vertretungsberechtigte Organ; bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist dies der Geschäftsführer.

Weitergehende Auswirkungen

Wird der Status eines Mitarbeiters falsch eingeschätzt, kann dies neben den arbeitsrechtlichen, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen weitere nachteilige Auswirkungen haben. Werden die IT-Experten eingesetzt, um eine Software zu entwickeln, stehen die Verwertungsrechte an der Software dem Arbeitgeber zu. Hingegen bleibt ein freier Mitarbeiter selbst Inhaber der Verwertungsrechte; diese gehen nur auf den Auftraggeber über, soweit dies zwischen den Parteien vereinbart ist. Auch in datenschutzrechtlicher Hinsicht wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zugerechnet. Der freie Mitarbeiter kann hingegen auch als Auftragsverarbeiter tätig sein, sodass hier zwingend ein Auftragsverarbeitungsvertrag abgeschlossen werden muss.

Ergebnis

Die zwangsläufige Einschränkung persönlicher Kontakte der freien Mitarbeiter kann das Risiko einer Scheinselbstständigkeit tatsächlich reduzieren. Gänzlich ausgeschlossen ist es aber nicht. Unternehmen sind weiter gut beraten, vor Einsatz externer IT-Experten sorgfältig zu prüfen, ob es sich um eine echte selbstständige Tätigkeit handelt und das Ergebnis im Zweifel durch ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Rentenversicherung Bund absichern zu lassen.

Blick in die Zukunft

Die inhaltliche Einordnung
der Studienergebnisse –
eine Marktperspektive

Die Saison der Wellenreiter

Freie IT-Experten sind auch nach der Krise gefragt, das ist die gute Nachricht. Doch seit Corona ist die einst glänzende Oberfläche in Bewegung. Ein falscher Fokus und eine schlechte Balance können den erfahrensten Surfer vom Brett holen.

Von Alexander Jake Freimark

Kaum war die dritte Pandemiewelle auf dem Rückzug, grüßte prompt das Murmeltier: „Viele Unternehmen suchen händeringend nach IT-Profis. Branchenübergreifend sind 86.000 Stellen vakant, und wenn der Nachwuchs nicht fehlen würde, könnte die Job-Bilanz weitaus positiver ausfallen“, schrieb der Bitkom-Verband im Mai 2021 zu einer Studie über IT-Berufe in deutschen Bundesländern.

War es das mit Corona? Mitnichten. Die Auswirkungen der Pandemie auf den Markt der freien IT-Experten scheinen zwar tatsächlich nicht gravierend zu sein. Erstens steigt die Relevanz der Freelancer für Unternehmen auch künftig weiter, zweitens gab es auf der Nachfrageseite sowie in den Organisationen keine tiefgreifenden Folgen für das Arbeitsmodell. Und drittens wird Flexibilität vermehrt nachgefragt, was ebenfalls für externe Kräfte spricht.

Allerdings zeigt sich, dass die Pandemie auch negative Folgen hat: Die Auslastung

der Freelancer nach fakturierbaren Tagen ging gegenüber 2019 deutlich zurück, die Organisationsstrukturen der meisten Unternehmen wurden in Mitleidenschaft gezogen, und Freelancer rechnen überdies mit sinkenden Tagessätzen. Zudem geben knapp 40 Prozent der Firmen ab, dass sie keine Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden – und 52 Prozent haben nur „vereinzelt“ Probleme. Derweil berichten Freelancer, dass sich die Coronasituation tendenziell negativ auf Ihre Auftragslage ausgewirkt hat.

Dieses heterogene Bild legt den Schluss nahe, dass der Anpassungsdruck auch in den kommenden Quartalen hoch bleiben wird, selbst wenn der erste Schreck verarbeitet wurde und Normalität winkt. Das New Normal ist jedoch noch nicht erreicht, und jeder Marktteilnehmer muss seine individuelle Zukunftsfähigkeit definieren. Schließlich ist die Welt nicht schwarz-weiß – während die einen von der Krise wirtschaftlich profitieren konnten, stehen die anderen mit dem Rücken an der Wand.

Wer Flexibilität und Zuverlässigkeit unter einen Hut bringen kann, wird aus der Entwicklung Kapital schlagen. Das gilt für alle Beteiligten: Experten, Unternehmen und die Bindeglieder dazwischen. Letztere haben sich einen festen Platz erarbeitet – doch die Zufriedenheit der Kunden könnte höher ausfallen. Auch hier offeriert die Digitalisierung neues Potenzial, um sich im Wettbewerb abzusetzen. In Krisenzeiten erhoffen sich Unternehmen vor allem Zuverlässigkeit von ihren Geschäftspartnern. Aber auch ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis ist heute ein wichtiges Kriterium für die Kooperation.

Freelancer können davon ausgehen, dass nach mehreren fetten Jahren für Cloud-, Security-, KI- und Digitalisierungskompetenzen bald neue Trends auf der IT-Agenda erscheinen. Sie müssen daher aufpassen,

den technischen Anschluss nicht zu verlieren. Statt sich in der Nische zu verkünsteln, kann ein breites Portfolio über Wellentäler tragen. Die Richtung ist jedenfalls klar: Zwar zweifelte jeder fünfte Freelancer durch die Pandemie an seinem Arbeitsmodell. Vor die Wahl gestellt, würden jedoch fast 96 Prozent der Befragten erneut freiberuflich oder selbstständig tätig werden. Der Wert liegt sogar noch vier Prozentpunkte höher als bei der Umfrage aus dem Jahr 2019.

Angesichts der Unsicherheit, die vom Virus ausgeht, haben konkrete Vermutungen zur Zukunft heute eine noch kürzere Halbwertszeit. Was immer hilft, ist die Orientierung an traditionellen Erkenntnissen: „Du kannst die Wellen nicht anhalten, aber du kannst lernen, auf ihnen zu reiten.“

CIO-Agenda 2021

**Daten zur allgemeinen Einschätzung
der Marktlage**

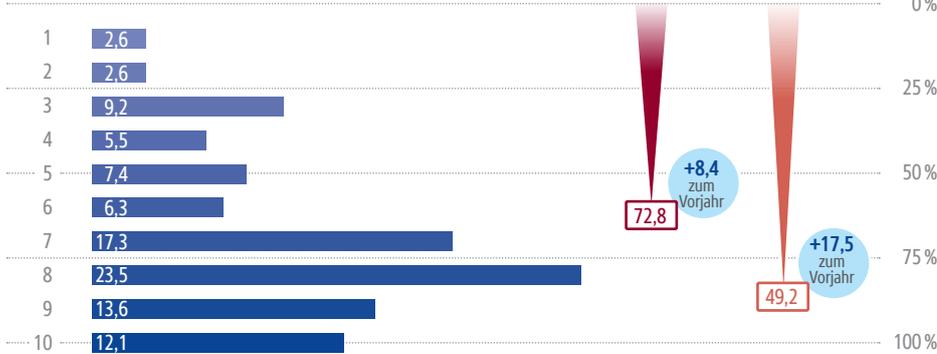
Exklusive Einblicke:
Wie IT-Entscheider das Business in
Gegenwart und Zukunft gestalten

CIO-Agenda 2021

Mit Siebenmeilenstiefeln auf dem Weg der digitalen Transformation

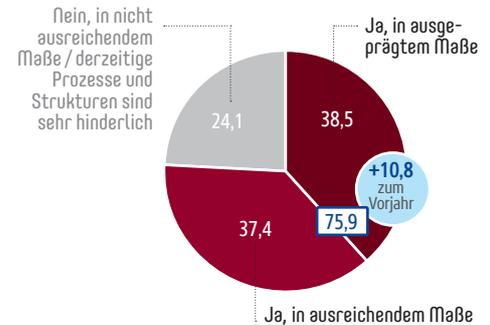
Fast 73 Prozent der befragten CIOs sehen sich und ihre Unternehmen bereits auf der zweiten Hälfte des Weges, **knapp die Hälfte der Befragten (49 Prozent)** sogar auf dem letzten Viertel. Das ist teils deutlich mehr als im Vorjahr (+8 bzw. +18 Prozentpunkte).

Darstellung in einer Wegstrecke von 1 bis 10



Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle

76 Prozent der Unternehmen verfügen über grundlegende **Prozesse und Strukturen** dafür – elf Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. In den Unternehmen mit mehr als 10 Millionen Euro jährlichem IT-Budget liegt der Wert heute sogar bei fast 92 Prozent (+13).



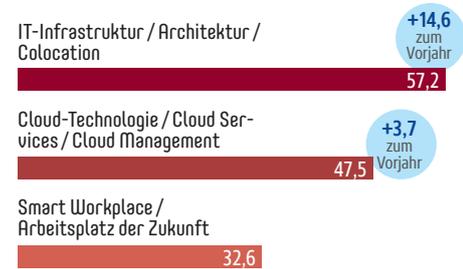
Starkes „Brot- und Buttergeschäft“

Die **substanziellsten Investments** der kommenden drei Jahre wollen die CIOs in den Bereichen Sicherheit, Prozesse, Infrastruktur und Anwendungen tätigen. Vor allem die **Infrastrukturthemen** erfahren neue Aufmerksamkeit (+9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).



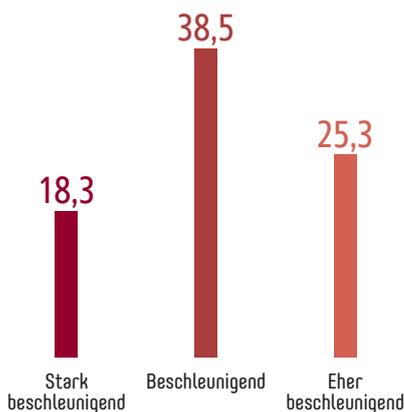
Cloud nicht mehr Nummer eins

Knapp 57 Prozent der Unternehmen wollen mittelfristig zunächst in Infrastrukturthemen **investieren** (+15 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich). Damit verlieren die Cloud-Investments trotz Steigerung zum Vorjahr (+4) ihren Spitzenplatz deutlich.



Corona beschleunigt

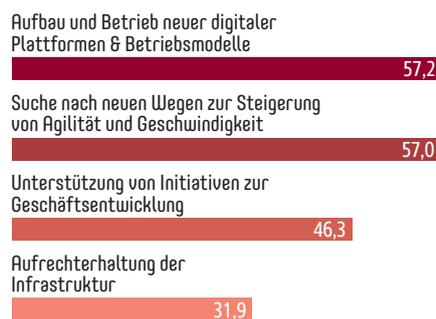
82 Prozent der Unternehmen schätzen den mittel- bis langfristigen **Einfluss der Pandemie** auf den digitalen Wandel in den Unternehmen als beschleunigend ein.



Innovator, kein „Bewahrer“

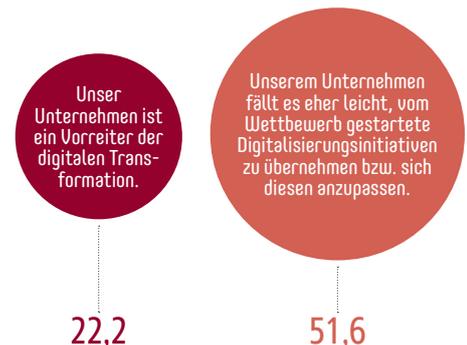
Die meisten CIOs / IT-Leiter sehen sich langfristig als Schaffer und Betreiber neuer digitaler Plattformen und Betriebsmodelle sowie als Wegbereiter von mehr Agilität und Geschwindigkeit in ihren Unternehmen.

Fokus des CIO / IT-Leiters in 5 Jahren:



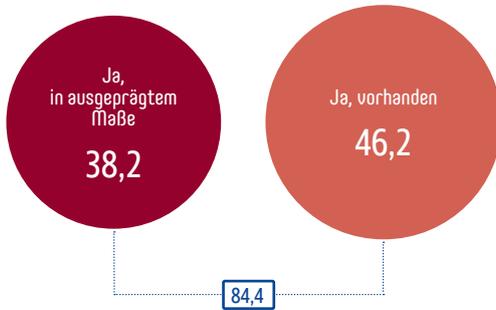
Pioniere und Fast Follower

Fast drei Viertel der CIOs sieht sich als **Vorreiter** (22 Prozent) oder **Fast Follower** (52 Prozent) für Digitalisierungsinitiativen.



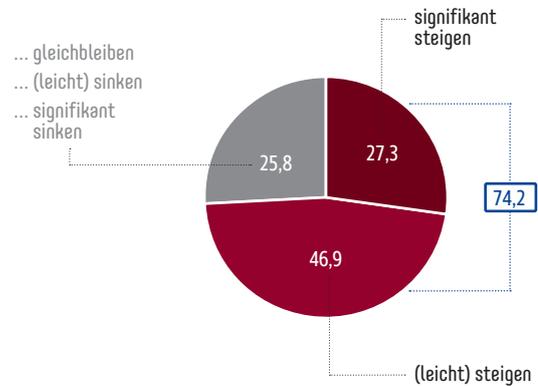
Digitalisierungsstrategie

Fast 85 Prozent der deutschen Unternehmen haben mittlerweile eine, bei den großen mit mehr als 100 Mitarbeitern sind es sogar 90 Prozent, bei denen mit mehr als 1 Mrd. Euro Jahresumsatz mehr als 95 Prozent.



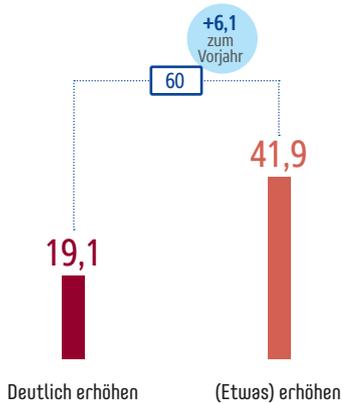
Weiter steigende Investitionen in die digitale Zukunft

Das **Gesamt-IT-Budget** wird bei **74 Prozent** der Befragten (signifikant) steigen. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei knapp 66 Prozent.



Mehr IT-Mitarbeiter für den Erfolg

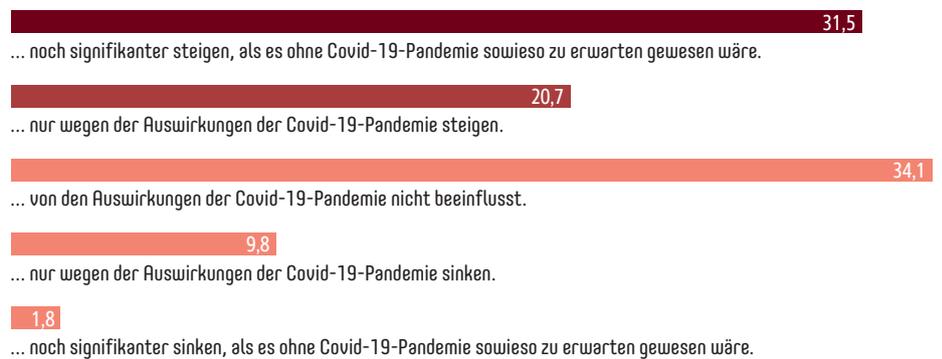
Die **Zahl der IT-Mitarbeiter** soll in über **60 Prozent** der Unternehmen (deutlich) erhöht werden. Das sind 6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.



Corona sorgt für mehr Geld

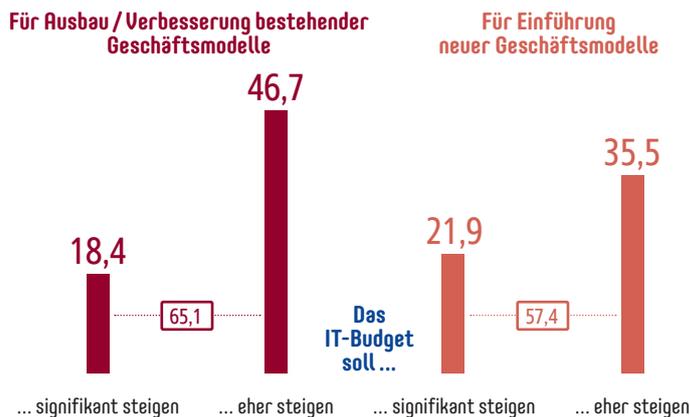
In **mehr als einem Fünftel** der befragten Unternehmen werden die IT-Budgets nur wegen der Auswirkungen durch die Coronapandemie steigen; **in fast einem weiteren Drittel** trägt die Pandemie zu einer noch stärkeren Budget-Steigerung bei.

Das IT-Budget wird ...



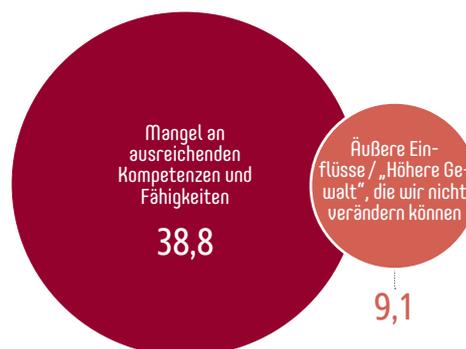
IT-Investitionen fürs Business

Um bestehende Geschäftsmodelle auszubauen oder zu verbessern, werden **zwei Drittel** der Unternehmen ihre **dafür nötigen IT-Investitionen** erhöhen. Deutlich **mehr als die Hälfte** der Befragten will auch mittels IT-Gelder ganz neue Geschäftsmodelle einführen.



Es mangelt an Know-how

Fragt man nach **Widerständen und Hindernissen**, die die digitalen Ambitionen ihrer Unternehmen behindern, antworten 39 Prozent der CIOs zuerst mit dem **Mangel an ausreichenden Kompetenzen und Fähigkeiten**. **Äußere Einflüsse / „Höhere Gewalt“** (wie beispielsweise eine Pandemie) wird indes kaum als Hindernis gesehen.



Grundgesamtheit:
Oberste (IT-)Verantwortliche von Unternehmen in der DACH-Region: strategische (IT-)Entscheider im C-Level-Bereich und in den Fachbereichen (LoBs), IT-Entscheider & IT-Spezialisten aus dem IT-Bereich

Gesamtstichprobe:
276 abgeschlossene und qualifizierte Interviews

Untersuchungszeitraum:
17. November bis 10. Dezember 2020

Methode:
Online-Umfrage (CAWI)

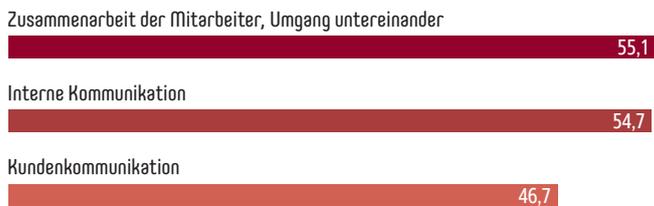
CIO-Agenda 2021

Alle Angaben in Prozent

Umgang und Kommunikation verändern sich

Die Pandemie beeinflusst die Menschen noch einmal deutlich stärker, als sie das mit den Unternehmensprozessen tut.

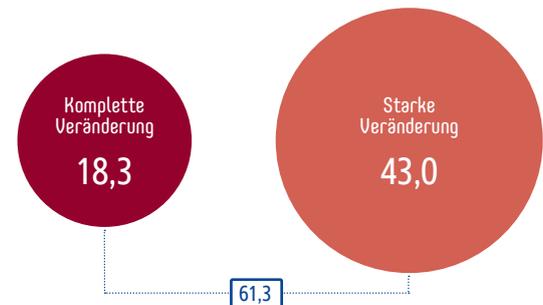
Was die Pandemie im Unternehmen am stärksten verändert:



Die Zukunft heißt Data Analytics

Mehr als sechs von zehn Unternehmen schätzen, dass Data Analytics / Big Data ihre Geschäftsmodelle langfristig – binnen fünf bis zehn Jahren – verändern werden.

Verändereinfluss durch Data Analytics / Big Data binnen der kommenden drei Jahre:



Wenig Kooperation mit Start-ups

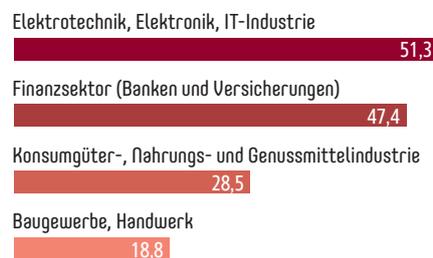
Unternehmen arbeiten bei Digitalisierungsprojekten vor allem mit **eigenen Kunden** oder Industriepartnern zusammen. Selbst Wettbewerber sind ihnen oft lieber als Start-ups.

Bestehende Partnerschaft ...



IT-Industrie und Banken / Versicherungen mit den größten Veränderungen

Die CIOs schätzen vor allem die Branchen Elektronik / IT und Banken / Versicherungen als **stark vom digitalen Wandel betroffen** ein.



Produktion, IT und Service wandeln sich stark

Frägt man nach den **einzelnen Unternehmensbereichen**, die vom digitalen Wandel **am stärksten beeinflusst und verändert** werden, so sehen die befragten CIOs hier ihren eigenen Bereich, **die IT**, deutlich betroffen.



CIO-Agenda 2021 – Executive Summary

Die Ergebnisse der „CIO-Agenda 2021“ stehen zum Teil natürlich unter dem Eindruck der Coronapandemie. So shiften viele Unternehmen ihre Budgets, die sie vor Jahresfrist noch am ehesten in Cloud-Projekte gesteckt hätten, in Infrastrukturthemen um, um ihre bestehenden Systeme stabiler und sicherer zu machen. Insgesamt sorgt die Pandemie dafür, dass die digitale Transformation deutlich schneller voranschreitet und IT-Budgets oftmals signifikant erhöht werden. Letzteres ist auch deshalb nötig, weil neue Geschäftsmodelle entwickelt werden sollen oder gar müssen. Gerade der Bereich Data Analytics scheint hier langfristig ein aussichts-

reicher Kandidat zu sein – die Zusammenarbeit mit Start-ups eher weniger. Wenig getan im Vergleich zum Vorjahr hat sich bei den Widerständen und Hindernissen, die die digitalen Ambitionen der Unternehmen einbremsen – hier schlägt insbesondere der Fachkräftemangel weiterhin voll durch. Fragt man nach den grundsätzlichen Einflüssen der Pandemie in den Unternehmen, so sind es vor allem der Umgang der Mitarbeiter untereinander sowie die interne wie externe Kommunikation, die nach dem Eindruck der CIOs und IT-Leiter eine Veränderung erfahren haben – viel stärker noch als eher „technokratische“ Themen wie

(Vertriebs-)Prozesse oder Finanzen. Ihre eigenen Langfristaufgaben sehen die Befragten vornehmlich im innovativen Bereich – beispielsweise neue digitale Plattformen und Betriebsmodelle zu schaffen und zu betreiben sowie für mehr Agilität und Geschwindigkeit im Unternehmen zu sorgen. Die Aufrechterhaltung der bestehenden Infrastruktur zählte gerade im vergangenen Jahr zwar zu den Kernaufgaben der IT-Teams, ist aber nach einhelliger Meinung ein Zustand von nur kurzer Dauer. Spätestens wenn die Pandemie komplett überwunden ist, werden die innovativen Ärmel wieder richtig hochgekrepelt.

Studienpartner stellen sich vor

Ferchau GmbH,
Etengo (Deutschland) AG, Hays AG, Modis GmbH,
DBITS e. V.



FERCHAU – Connecting People and Technologies for the Next Level

WIR BRINGEN KLUGE KÖPFE ZUSAMMEN

FERCHAU verbindet Menschen und Technologien. Dazu bringen wir Kunden, Mitarbeiter, Bewerber und Freelancer zusammen. Wir unterstützen Hidden Champions und Global Player mit Top-Experten in flexiblen Kooperationsmodellen – vom Softwareentwickler und Cloud-Engineer über den SAP-Berater bis hin zum Projektmanager.

Laut der renommierten Lünendonk-Liste 2020 ist FERCHAU einer der Top-Contract-Dienstleister in Deutschland. Auch viele andere Rankings zeichnen FERCHAU als einen der Top-Arbeitgeber Deutschlands aus. Kein Wunder: Als inhabergeführtes Familienunternehmen sind wir gleichzeitig Europas führende Plattform für erstklassige Technologie-Dienstleistungen. Wir bringen Auftraggeber und IT-Freelancer zusammen – und zwar auf Augenhöhe. Für Unternehmen sind wir der ideale Partner, wenn es darum geht, schnell, unkompliziert und rechtskonform die richtigen Köpfe für IT- und Engineering-Projekte zu finden. Freelancer entlasten wir von Akquisition und Administration und bieten ihnen anspruchsvolle und spannende Einsatzmöglichkeiten bei den Top-Unternehmen der jeweiligen Branche.

Immer an der Speerspitze der Technologie

FERCHAU versteht sich als unabhängige Plattform, auf der wir die richtigen Experten mit den anspruchsvollen Aufgaben von Unternehmen zusammenbringen – schnell, digital und persönlich. Dazu sind wir in über 100 Niederlassungen, in Projektgruppen oder bei namhaften Kunden direkt vor Ort tätig. Gemeinsam erreichen wir technologisch die nächste Stufe und sichern so die Zukunftsfähigkeit unserer Kunden.

Von der Kooperation zur Partnerschaft

Durch flexible Kooperationsmodelle und zukunftsfähige Lösungen in den Bereichen IT und Engineering sind wir der richtige Partner auf dem Weg in die Zukunft. Je nach Kundenanforderung stehen wir Unternehmen mit individuellen Projektgruppen

„Wir unterstützen die digitale Transformation von Unternehmen aller Größenordnungen – durch den Einsatz hochspezialisierter Freelancer.“

Frank Ferchau,
Geschäftsführer und
Inhaber der FERCHAU GmbH



Florian Spelz ist Leiter
des Geschäftsfelds
Freelance bei FERCHAU

Warum ist FERCHAU der richtige Partner für Unternehmen, die für ihre Projekte IT-Freelancer beschäftigen?

Florian Spelz: Wir unterstützen sowohl Mittelständler als auch Global Player mit flexiblen Kooperationsmodellen und zukunftsfähigen Lösungen – mit mehr als 40.000 hochspezialisierten Freelancern in unserem Netzwerk und quer über alle Branchen. Dabei haben wir aktuelle Trends immer im Blick, derzeit etwa die Weiterentwicklung von Collaboration Tools und Services, den gesamten Cloud-Bereich, SAP-S/4HANA-Transformationsprojekte oder den Bereich Automatisierung, insbesondere RPA, also Robotic Process Automation. Als Full-Service-Dienstleister bieten wir qualifizierte Projektunterstützung, Compliance-gerechtes Contracting, Projekt-Controlling, maßgeschneiderte Projektorganisation und vieles mehr.

Und warum sollten Freelancer mit FERCHAU zusammenarbeiten?

Florian Spelz: Mit unseren über hundert Niederlassungen sind wir immer in der Nähe. Zudem gewährleistet unser großes Netzwerk Folgeaufträge. Die Zusammenarbeit passen wir flexibel an die Wünsche des Freelancers an. Dafür gibt es unterschiedlichste

Modelle – Festpreis für das ganze Projekt, eine Kapazitätsvereinbarung, ein Honorar auf Stundenbasis oder das sogenannte Schweizer Modell mit einer befristeten Einstellung. Auch ein Vertrag im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung ist möglich. Gleichzeitig sorgen wir für exakte Briefings, hohe Qualitätsstandards und die Übernahme der gesamten Administration. Unsere Verträge garantieren Sicherheit auf allen Ebenen: in Planung, Auslastung und Einkommen. Und sie sind verlässlich rechtskonform – was etwa auch durch die DEKRA zertifiziert wurde.

Apropos rechtskonform – hier lauern ja juristische Fallstricke sowohl für Auftraggeber als auch für Freelancer. Was tun Sie dagegen?

Florian Spelz: Mit unserer umfangreichen Erfahrung kennen wir die Rechtslage und mögliche Risiken besser als viele Unternehmen und die meisten Freelancer. Wir beachten alle gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Ausgestaltung der Verträge und der Zusammenarbeit. Außerdem nutzen wir für die Kommunikation das Kollaborations-Tool relaX, das für alle Prozessschritte die Einhaltung rechtskonformer Abläufe sicherstellt.

pen und technischen Büros, der Direktvermittlung von Fach- und Führungskräften, Third Party Management, unseren Freelancern oder durch Arbeitnehmerüberlassung zur Seite. So machen wir den Weg frei für zukunftsweisende Innovationen.

FERCHAU



Ferchau GmbH

Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Telefon: +49 2261 3006-0
E-Mail: info@ferchau.com
www.ferchau.com

Etengo ist der Spezialist für Digital- und IT-Freelancing

Digital- und IT-Freelancing für Ihren Projekterfolg.

Die Etengo AG ist der spezialisierte Personaldienstleister für den projektbasierten Einsatz von hochqualifizierten Digital- und IT-Experten. Wir sind der Spezialist für Digital- und IT-Freelancing. Denn als einziger der Top 5 Personaldienstleister in Deutschland haben wir uns zu 100% auf Digital- und IT-Skills fokussiert. Mit mehr als 200 Mitarbeitern unterstützen wir Unternehmen und Freelancer dabei, IT-basierte Visionen zu verwirklichen und digitale Zukunftsprojekte erfolgreich zu realisieren:

- Freiberuflichen Digital- und IT-Spezialisten bieten wir unkomplizierten Zugang zu attraktiven Projekteinsätzen. Überall in Deutschland.
- Unsere Kunden unterstützen wir mit einem Netzwerk aus 40.000 DIG.IT-Spezialisten jeden Tag dabei, ihre digitale Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Lassen Sie uns über Ihr nächstes IT-Projekt reden.

Unser Leistungsversprechen: SMART Freelancing.

S-M-A-R-T bedeutet für uns zu 100% auf Digital- und IT-Freelancing spezialisiert (S) zu sein. Den Menschen (M) – Sie! – konsequent in den Fokus unseres Handelns zu stellen. Agil (A) in der Zusammenarbeit mit Ihnen zu sein: Schnell und flexibel zu agieren und jederzeit Motor für Ihren Projekterfolg zu sein. Rechtskonform (R) in der Beauftragung und beim Einsatz von DIG.IT-Experten zu handeln und durch unseren konsequenten Open Book-Ansatz jederzeit Transparenz (T) zu leben.

“Wir schaffen digitale Perspektiven. Für Unternehmen und DIG.IT-Freelancer.“

Alexander Raschke,
Vorstand der Etengo AG



Der Erfolg Ihres IT-Projektes ist Ihnen wichtig. Uns auch.

Deswegen sichern wir Ihren persönlichen Projekterfolg durch:

- **Schnelle Besetzung.**
Die Vorstellung passender DIG.IT-Spezialisten erfolgt in der Regel innerhalb von 24h nach Anfrage – auch wenn sehr spezielles IT-Know-how benötigt wird.
- **Hohe Prozessgeschwindigkeit.**
Maximale Flexibilität und schnelle Reaktion auch im laufenden Projekt sichern die fristgerechte Realisierung Ihres IT-Projektes.
- **Gesicherte Rechtskonformität.**
Mit dem Freelancing Compliance Compass von Etengo, der speziell auf die Beauftragung von freiberuflichen DIG.IT-Spezialisten zugeschnitten ist, unterstützen wir Kunde und Freelancer bei der rechtskonformen Beauftragung.
- **Volle Transparenz.**
Faire Kalkulationen, transparente Verrechnungssätze und attraktive Zahlungsziele schaffen hohe Budgetsicherheit, optimale Kostenkontrolle und damit auf allen Seiten Vertrauen – die Grundlage jedes Projekterfolges.

Auf einen Blick: Etengo in Zahlen, Daten, Fakten.

12 Jahre	Erfahrung im IT-Freelancing
100+	Mio. € Umsatz/Jahr
200+	Mitarbeiter
1.000+	Spezialisten täglich im Einsatz
1.500+	zufriedene Kunden
8.000+	erfolgreiche DIG.IT-Projekte



Hier geht es zu unseren aktuellen Digital- und IT-Projekten:
etengo.de/it-projektsuche



etengo
SMART FREELANCING

Etengo AG
Konrad-Zuse-Ring 27
68163 Mannheim

T: +49 621 150 21 0
www.etengo.de



Zuverlässige Partnerschaften für mehr Sicherheit (im Projekt)

Nach einer aktuellen Marktstudie sehen 65 Prozent aller Befragten das Thema Compliance und Rechtssicherheit als das wichtigste Kriterium bei der Auswahl eines Personaldienstleisters an.

BARBARA BRUNNER

absolvierte ihr Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Erlangen und Lausanne (franz. Schweiz). Nach ihrem Studium startete sie bei einem internationalem Softwareunternehmen in Nürnberg und wechselte später zu einem mittelständischen Personaldienstleister, wo sie nach einiger Zeit die Leitung der Rechts- und Personalabteilung übernahm.

Seit 2017 ist sie bei der Hays AG in der Abteilung Compliant Sourcing tätig, wo sie aktuell als Senior Referentin das Thema regelkonforme Ausgestaltung von Dienst- und Werkverträgen insbesondere auf der Auftragnehmerseite betreut.



Frau Brunner und Herr Kossin, Sie beschäftigen sich bei Hays seit Jahren explizit mit dem Thema Compliant Sourcing, dem regelkonformen Fremdpersonaleinsatz. Nehmen Sie diese Stimmung auch insgesamt im Markt so wahr?

Kossin: Absolut. 2017, das Jahr der AÜG-Novelle, war für viele unserer Kunden ein Initialpunkt, sich noch intensiver mit ihrer eigenen Compliance, aber eben auch den Compliance-Maßnahmen ihrer Auftragnehmer auseinanderzusetzen. Wir haben dieser Anforderung Rechnung getragen und eine eigenständige, neutrale Beratungseinheit, Compliant Sourcing®, geschaffen.

Brunner: Ja, definitiv. Neben unseren Kunden sehen wir auch unsere Auftragnehmer, die selbstständigen Experten, als starke Partner auf Augenhöhe und nehmen hier ganz deutlich die Bestrebungen der Freelancer wahr, ihr Geschäftsmodell besser abzusichern und ihre Selbstständigkeit zu

bewahren. Da sind die Themen Compliance und Rechtssicherheit ganz weit oben mit angesiedelt.

Wie unterstützen Sie Unternehmen und selbstständige Experten dabei, Projekte regelkonform auszugestalten?

Kossin: Wir bringen ein sehr starkes eigenes Compliance Framework ein (z. B. die Compliance Management Zertifizierung des TÜV Rheinland), und haben diverse verpflichtenden Vorgaben für eine regelkonforme Projektdurchführung geschaffen. Darüber hinaus agieren wir aber vor allem partnerschaftlich mit Auftraggeber- und Auftragnehmerseite zusammen. Unsere Kunden unterstützen wir durch bewährte Konzepte wie Workshops, Schulungen, ein optionales E-Learning-Konzept, risikomitigierende Konzepte auf Prozessebene etc.

Brunner: Auch auf der Seite der selbstständigen Auftragnehmer haben wir mittlerweile verschiedene Konzepte, die wir unseren Auftragnehmern anbieten, um Projekte noch compliantier durchzuführen. Wir bieten diesen beispielsweise verschiedene Austauschformate und Unterlagen an, mit denen wir diese weiter sensibilisieren. Der größte Vorteil liegt aber sicherlich darin, dass wir neben einer jahrelangen Erfahrung vor allem die Bedürfnisse von und für beiden Seiten, Auftragnehmer und -geber, kennen und somit für beide Parteien entsprechend Mehrwerte stiften.

Kossin: Darüber hinaus ist Hays auch politisch sehr aktiv. Unsere Kollegen der Hauptstadtrepräsentanz stehen mit Politik, Behörden, Wissenschaft und unterschiedlichen Verbänden in engem Austausch und machen auf die praktischen Hürden und hohen Complianceanforderungen beim Fremdpersonaleinsatz aufmerksam. Bereits seit Jahren setzt sich Hays hier aktiv gegenüber der Politik für bessere, unbürokratische und rechtssichere Rahmenbedingungen ein.



**Wie sehen Sie das Thema für die Zukunft?
Wird sich dieser Trend fortsetzen?**

Kossin: Dazu gibt es viele Hinweise: Die aktuellen Diskussionen zum Unternehmensstrafrecht, der stärkere Blick auf Compliance in der Lieferkette, aber auch die aktuell neu aufgekommenen Diskussionen um die Missbrauchsgefahr von Dienst- und Werkverträgen machen deutlich, dass oben genannte Themen auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden. Dies führt zu einer zunehmenden Komplexität, der wir uns gemeinsam mit unseren Auftraggebern aktiv stellen müssen, um weiterhin auf die Innovationskraft selbstständiger Auftragnehmer zugreifen zu können.

Brunner: Wir haben gerade in den letzten Jahren eine starke zusätzliche Professionalisierung auch auf Seiten der Freelancer Community zu diesem Thema wahrgenommen. Dies ist auch richtig und wichtig so, da die Anforderungen bezüglich des Themas Compliance immer weiter wachsen und auch die Gesetze und Vorschriften hierzu ständig komplexer werden.

Daher ist es aus unserer Sicht zwingend notwendig, dass sich alle Parteien mit dem Thema beschäftigen. Hier versuchen wir als Berater alle Projektbeteiligten in ein Boot zu holen. Nur so gelingt es, Projekte zielführend auszusteuern und am Ende auch zum Erfolg zu bringen.

Abschließend: Als Folge der Coronapandemie mussten sehr viele Unternehmen umdenken und ihre Arbeitsweise auf eine virtuelle Arbeitsweise umstellen. Hat dies auch Auswirkungen auf die selbstständige Wissensarbeit in Deutschland?

Kossin: Definitiv. Gerade Freelancer agieren ja per se weisungsfrei und nicht integriert in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers. Der aktuelle Paradigmenwechsel, der gerade messbar – und nicht zuletzt pandemiebedingt – in vielen Unternehmen stattfindet, unterstützt diese freie Arbeitsweise, was selbstständigen Auftragnehmern naturgemäß entgegenkommt.

MATTHIAS KOSSIN

ist seit über 15 Jahren beim Personal- und Projektdienstleister Hays tätig. Dort verantwortet er die Abteilung Compliant Sourcing und berät mit seinen Mitarbeiter/-innen bereits seit 2013 Unternehmen zum regelkonformen Einsatz von Fremdpersonal im Dienst- und Werkvertrag sowie der Arbeitnehmerüberlassung. Vorher war er in Vertriebsfunktionen und in einer Rolle als strategischer Projektmanager für Hays tätig. Matthias Kossin hat nach einer Ausbildung bei der Westdeutschen Landesbank Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Münster und Auckland (NZ) studiert.



Zusätzlich sehen wir aber auch auf Basis des innovationsbasierten Wettbewerbs in vielen Branchen eine erhöhte Notwendigkeit, selbstständiges Expertenwissen projektbasiert in Unternehmen einzubringen. Die in der Pandemie angestoßenen zusätzlichen Digitalisierungsinitiativen im öffentlichen wie privaten Sektor verstärken diesen Effekt.

Hierbei geht es auch um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wirtschaftsstandortes, die durch das Know-how externer Wissensarbeiter gesichert wird.

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
Telefon: +49 (0)621 1788 0
E-Mail: info@hays.de
<https://www.hays.de/compliant-sourcing>

modis

HIGHLIGHTS



3.500 Experten



1.000 Kunden



Vertreten in
55 Niederlassungen



Engineering Partner
Mercedes EQ



50 Tech Center



5 Industrien

WIR SIND MODIS

„Technologie von morgen? Schon heute! Bei Modis setzen wir Ideen um. Dafür arbeiten die besten Ingenieure, Naturwissenschaftler und IT-Spezialisten aus aller Welt Hand in Hand.

Seit über 20 Jahren arbeiten die besten Talente bei Modis an zukunftsweisenden Projekten und Produkten. Für uns, für unsere Kunden und für eine nachhaltigere Welt.

Das sind wir. Das ist Modis.“

FREELANCE

Ob bei kurzfristigen Projekten oder besonderen Herausforderungen im Arbeitsalltag: In unserem Business sind Profis gefragt. Mit Freelancern von Modis bieten wir hoch qualifizierte und flexible Professionals, maßgeschneidert auf die Kunden Anforderungen.

Unsere Freelancer haben ihr Fachwissen in Schlüsselfunktionen unterschiedlicher Branchen erworben und bringen dieses in Ihre Projekte mit ein. Aufgrund vielfältiger Vorerfahrungen können so durch interdisziplinäre Kompetenz innovative Lösungen für Unternehmen verwirklicht werden.

Freelancern bietet Modis ein konkurrenzloses, vielfältiges Portfolio an Projekten und Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung mit der Flexibilität und Sicherheit, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein.

ÜBER MODIS

Unser Alltag verändert sich, die Welt wird digitaler. Drei Bereiche sind besonders von diesem Wandel betroffen: Technologie, Talentakquise und Qualifizierung. Unternehmen benötigen jetzt einen Partner, der in all diesen Bereichen Fachwissen aufbringen kann.

Forschung und Entwicklung, Engineering und IT müssen zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erfüllen: Smarte Industrien zu schaffen. Cloud, Internet der Dinge und Big Data sind die elementaren Treiber dieser Smart Industries und helfen dabei, Organisationen effizienter zu gestalten und neue Produkte und Services für eine intelligente Zukunft zu entwickeln.

Wir nutzen unser branchenübergreifendes Wissen, um unsere Partner durch eine neue, digitale Welt zu führen, ihnen zu helfen, ihre Herausforderungen zu meistern und als Wegbereiter für Transformation zu fungieren.

Modis hat sich mit den Business Lines

- Tech Consulting
- Tech Talent Services
- Tech Academy

strategisch positioniert, um Kunden bei der Umsetzung ihrer Technologie Roadmaps zu unterstützen, innovative Produkte schneller zu entwickeln und neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschaffen.

Unsere Vision ist es, ein intelligentes und nachhaltiges Morgen zu ermöglichen.

Wir unterstützen Unternehmen effektiv bei der Projektumsetzung und bündeln innerhalb der Modis ein ebenso breites wie hochspezialisiertes Leistungsangebot. Dazu gehören Lösungen durch Outsourcing, Werkverträge, Permanent Placement, Freelancing und Arbeitnehmerüberlassung. Wir arbeiten mit Unternehmen jeder Größe zusammen - vom dynamischen Start-up über den etablierten Mittelständler bis hin zum internationalen Konzern.

FREIBERUFLER FORDERN TRANSPARENTE UND UNBÜROKRATISCHE VERFAHREN

Von Heinrich Tenz

Der Deutsche Bundesverband Informationstechnologie für Selbstständige e.V. (kurz: DBITS) ist in Deutschland der einzige Verband, der sich speziell für die Interessen aller Selbstständigen in IT-Berufen einsetzt. Der von IT-Freelancern selbst organisierte Verband ist politische Interessenvertretung und Netzwerk für alle selbstständigen IT-Profis, die Wert darauf legen, ihrer Berufung selbstbestimmt nachgehen zu können.

Alle Mitglieder des DBITS sind selbstständige Wissensarbeiter und haben sich freiwillig zur Selbstständigkeit entschieden. Sie unterstützen als externe Fachkräfte oft seit vielen Jahren namhafte nationale und internationale Unternehmen bei IT- und anderen zukunftsweisenden Projekten. Wir wissen daher genau, welche Themen den selbstständigen IT-Profis „unter den Nägeln brennen“.

Obwohl selbstorganisiert und unabhängig, hat sich der DBITS weitreichend vernetzt. Er kooperiert mit allen wichtigen Partnern, die sich für Selbstständige im IT-Bereich stark machen. Sein Einfluss reicht bis in den Bundestag, wo unter anderem ein Vereinsmitglied Abgeordneter ist.

Dem DBITS geht es um eindeutige Regelungen, was Selbstständigkeit im IT-Umfeld anbelangt. Es geht dabei nicht allein um die Abschaffung des Statusfeststellungsverfahrens. Es geht vor allem darum, den selbstständigen IT-Profis in Deutschland den Stellenwert zu verschaffen, den sie aufgrund ihres Beitrags zur Wissensgesellschaft und deren Weiterentwicklung verdient. Daher fordern wir:

den Einsatz eines transparenten und unbürokratischen Verfahrens, das sowohl staatlich anerkannt ist als auch ermöglicht, sich gegenüber den diversen Behörden (Finanzamt, Arbeitsamt, Rentenversicherung) als selbstständig auszuweisen. Wir diskutieren gerne mit den zuständigen Stellen darüber, wie das aussehen kann.

eine vom Gesetz geschützte Möglichkeit, sowohl für „Durststrecken“ als auch fürs Alter hinlänglich vorzusorgen und ausreichend Rücklagen zu bilden. Das umfasst auch den Schutz solcher Ansparungen (bis zu ei-

ner gegebenen Höhe) vor staatlichem Zugriff. klare Regelungen bezüglich Krankenversicherung. IT-Selbstständige dürfen nicht schlechter gestellt sein als Angestellte beziehungsweise Arbeitnehmer.

Der DBITS arbeitet mit diversen Partnern zusammen, um über gemeinsame Aktionen ein breites Bündnis zur Durchsetzung unserer Interessen zu gewinnen. Unsere Aktionen sind neben der politischen Einflussnahme auch auf die Stärkung des beruflichen Standings unserer Mitglieder ausgerichtet.

Für seine Mitglieder ist der DBITS ein starkes Netzwerk sowie kompetente Anlaufstelle für Fragen zur eigenen Selbstständigkeit. Der Verband stellt ein breites Spektrum an Tools bereit, mit denen sich die Mitglieder untereinander vernetzen können. Damit bietet er neben einer gemeinsamen politischen Interessenvertretung die Möglichkeit, die eigene Präsenz auf dem Markt zu festigen, zu entwickeln und zu stärken.

Doch das Wichtigste ist der Einsatz des DBITS für Gesetze, die es den Selbstständigen in der IT ermöglichen, sich gesichert und ohne Ablenkung um ihre Arbeit und ihre Kunden kümmern zu können. Die selbstständigen IT-Profis sollen sich möglichst wenig mit Behörden beschäftigen oder auseinandersetzen müssen.

Der DBITS lädt alle IT-Profis, die sich aus freier Entscheidung selbstständig gemacht haben, ein, dem Verband beizutreten. Die Mitgliedschaft in einem einschlägigen Verband gehört zu den Indizien, die gegen Scheinselbstständigkeit sprechen.



Heinrich Tenz
ist Mitglied im
Vorstand des
DBITS e. V.

Studiendesign

Alle wissenswerten Informationen
zu Aufbau, Methodik
und Stichprobe der Studie

Studienpartner

Gold-Partner:

Ferchau GmbH
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Telefon: +49 2261 3006-0
E-Mail: info@ferchau.com
Web: www.ferchau.com

Silber-Partner:

Etengo AG
Konrad-Zuse-Ring 27
68163 Mannheim
Telefon: +49 621 15021-0
Web: www.etengo.de

Hays AG
Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
Telefon: +49 621 1788-0
E-Mail: info@hays.de
Web: www.hays.de

Modis Contracting Solutions GmbH
Friedrichstr. 6
70174 Stuttgart
E-Mail: kontakt@modis.com
Web: www.modis.com/de-de/

Bronze-Partner:

GULP Information Services GmbH
Landsberger Straße 187
80687 München
Telefon: +49 89 500316-0
E-Mail: info@gulp.de
Web: www.gulp.de

Gesamtstudienleitung

Matthias Teichmann
Director Research
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-131
mteichmann@idg.de

Projektmanagement

Simon Hülsbömer
Senior Project Manager
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-177
shuelsboemer@idg.de

Armin Rozsa
Project Manager
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-184
arozsa@idg.de

Sandra Baumgarten
Project Manager
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-116
sbaumgarten@idg.de

Sales-Team

Regina Hermann
Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-384
rhermann@idg.de

René Krießan
Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-322
rkriessan@idg.de

Bastian Wehner
Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: +49 89 36086-169
bwehner@idg.de

Impressum

**Studienkonzept /
Fragebogenentwicklung:**
Simon Hülsbömer,
Matthias Teichmann

**Endredaktion /
CvD Studienberichtsband:**
Armin Rozsa,
Matthias Teichmann

**Analysen /
Kommentierungen:**
Alexander Jake Freimark,
Bad Aibling

Rechtsrubrik:
Katharina Müller,
Christian Kuss, Köln

**Kommentierungen
CIO-Agenda 2021:**
Simon Hülsbömer

Artdirector:
Daniela Petrini, Reutte

Grafik:
Jutta Weber-Vidal, Würzburg
www.erdenbuenger.de

Umschlaggestaltung unter
Verwendung eines Farbfotos von
© shutterstock.com/Africa Studio

Lektorat:
Elke Reinhold, München

**Hosting /
Koordination
Feldarbeit:**
Armin Rozsa

Ansprechpartner:
Matthias Teichmann
mteichmann@idg.de

Herausgeber:

IDG Business Media GmbH

Anschrift:
Lyonel-Feininger-Str. 26
80807 München
Telefon: +49 89 36086-0
Fax: +49 89 36086-118
E-Mail: info@idg.de

Vertretungsberechtigter:
Jonas Triebel, Geschäftsführer

Registergericht:
Amtsgericht München, HRB 99187

Umsatzsteueridentifikationsnummer:
DE 811 257 800

Weitere Informationen unter:
www.idg.de

Studiensteckbrief

Herausgeber COMPUTERWOCHE, CIO, TecChannel und ChannelPartner

Studienpartner **Gold-Partner:**
Ferchau GmbH

Silber-Partner:
Etengo (Deutschland) AG
Hays AG
Modis GmbH

Bronze-Partner:
GULP Information Services GmbH

sowie in Kooperation mit dem Deutschen Bundesverband
Informationstechnologie für Selbstständige e. V. (DBITS)

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

Teilnehmergenerierung Stichprobenziehung in der IT-Entscheider-Datenbank von IDG Business Media.
Persönliche E-Mail-Einladungen zur Umfrage.
Redaktionelle Teasermeldungen, Meldungen in E-Mail-Newslettern der
COMPUTERWOCHE sowie einzelner Studienpartner

Gesamtstichprobe 437 qualifizierte Interviews (90 Screenouts bei insgesamt 527 Interviews)
Stichprobe 1:
Einsatzunternehmen: 316 qualifizierte Interviews
Stichprobe 2:
Externe IT-Fachkräfte: 121 qualifizierte Interviews

Untersuchungszeitraum 8. März bis 22. April 2021

Methode Online-Umfrage (CAWI)

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

Durchführung IDG Research Services

Umfragesoftware Tivian EFS Survey

Stichprobenstatistik

Stichprobe 1: Einsatzunternehmen

Branchenverteilung*	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau.....	2,5 %
	Energie- und Wasserversorgung.....	9,2 %
	Chemisch-pharmazeutische Industrie, Life Science	8,2 %
	Medizin- und Labortechnik.....	4,1 %
	Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie.....	7,9 %
	Maschinen- und Anlagenbau.....	8,2 %
	Automobilindustrie und Zulieferer	4,4 %
	Herstellung von elektrotechnischen Gütern, IT-Industrie	11,1 %
	Konsumgüter-, Nahrungs- und Genussmittelindustrie.....	4,7 %
	Medien, Papier- und Druckgewerbe.....	2,5 %
	Baugewerbe, Handwerk.....	3,8 %
	Groß- und Einzelhandel (inkl. Online-Handel).....	9,2 %
	Banken und Versicherungen.....	14,6 %
	Transport, Logistik und Verkehr.....	9,5 %
	Dienstleistungen für Unternehmen.....	8,2 %
	Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus.....	0,3 %
	Öffentliche Verwaltung, Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	7,6 %
	Schule, Universität, Hochschule	0,9 %
	Gesundheits- und Sozialwesen.....	2,8 %
	Anderer Branchengruppe	6,6 %
Unternehmensbereich	Unternehmens- und Geschäftsleitung	12,9 %
	Verwaltung / Personal	8,7 %
	Finanzen / Rechnungswesen.....	9,1 %
	Einkauf / Beschaffung.....	5,9 %
	Verkauf / Vertrieb / Marketing	10,4 %
	IT / EDV / Telekommunikation.....	26,0 %
	Anderer Arbeitsbereich	4,0 %
Unternehmensgröße	Weniger als 10 Beschäftigte.....	2,2 %
	10 bis 99 Beschäftigte	5,1 %
	100 bis 499 Beschäftigte	25,3 %
	500 bis 999 Beschäftigte	26,6 %
	1.000 bis 9.999 Beschäftigte	27,8 %
	10.000 Beschäftigte und mehr.....	13,0 %

* Mehrfachnennungen möglich

Stichprobe 2: IT-Freiberufler, externe IT-Fachkräfte

Geschlecht	Männlich.....	90,1 %
	Weiblich	9,1 %
	Divers	0,8 %
Alter	Unter 20 Jahre.....	0,8 %
	20 bis 29 Jahre.....	1,7 %
	30 bis 39 Jahre.....	8,3 %
	40 bis 49 Jahre.....	25,6 %
	50 bis 59 Jahre.....	37,2 %
	60 Jahre und älter	26,4 %
Gesamtumsatz	Unter 40 Tsd. Euro.....	17,4 %
	40 bis 60 Tsd. Euro	7,4 %
	60 bis 80 Tsd. Euro	7,4 %
	80 bis 100 Tsd. Euro	9,1 %
	100 bis 120 Tsd. Euro	12,4 %
	120 bis 140 Tsd. Euro	7,4 %
	140 bis 160 Tsd. Euro	8,3 %
	Über 160 Tsd. Euro	19,0 %
Ich möchte keine Angaben machen.....	11,6 %	
Projektauslastung	An weniger als 50 Tagen.....	14,0 %
	An 50 bis 100 Tagen	10,7 %
	An 100 bis 150 Tagen.....	14,9 %
	An 150 bis 200 Tagen.....	21,5 %
	An 200 bis 250 Tagen.....	27,3 %
	An 250 bis 300 Tagen.....	6,6 %
	An mehr als 300 Tagen	5,0 %
Tätigkeit als IT-Freiberufler	Seit weniger als einem Jahr.....	3,3 %
	Seit 1 bis 5 Jahren	18,2 %
	Seit 6 bis 10 Jahren	16,5 %
	Seit 11 bis 15 Jahren	17,4 %
	Seit 16 bis 20 Jahren	19,0 %
	Schon länger als 20 Jahre	25,6 %

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.

Workshop-Moderation



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.

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 Auftragsschwerpunkt liegt im Corporate Publishing. Dabei stehen technologische Innovationen im Fokus, aber auch der Wandel von Organisationen, Märkten und Menschen.

Autoren der Rechtsrubrik



Katharina Müller

Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partner bei Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Katharina Müller begleitet nationale und internationale Unternehmen nicht nur beim digitalen Wandel, sondern berät sie auch bei der Vorbereitung und Durchführung von Umstrukturierungen, Outsourcing und Personalanpassungsmaßnahmen.



Christian Kuss

Rechtsanwalt der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Köln
Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt auf IT- und Datenschutzrecht

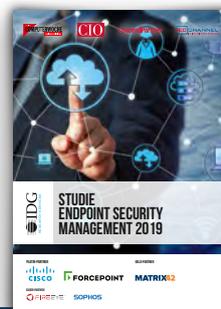
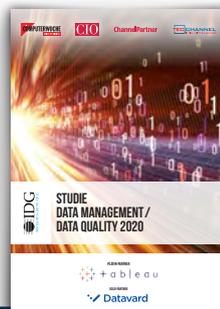
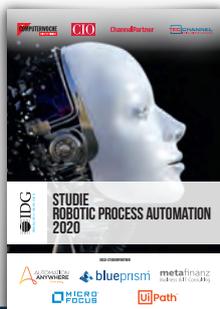
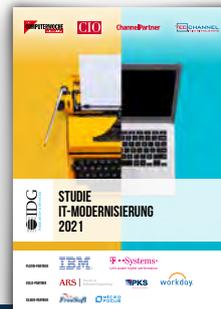
Protokoll

Ingrid Weidner, München



INSIGHTS
INTENT &
ENGAGEMENT

Unsere Studienreihe



Erhältlich in unserem Studien-Shop auf computerwoche.de/studien
 Laufende Studienberichterstattung auf computerwoche.de/p/research,3557

Für Rückfragen zu demnächst kommenden Studien: research@idg.de

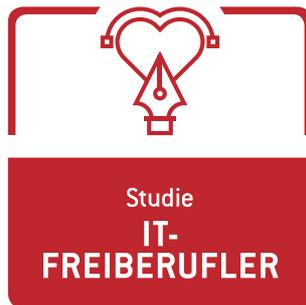
Für regelmäßige Infos: <https://www.idg.de/media/research-services/>



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



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



FERCHAU

