

Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte

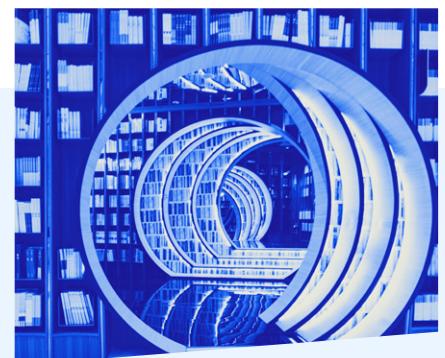
Bitkom-Studie 2025

Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte

Bitkom-Studie 2025

Bitkom-Dataverse

Diese und weitere Bitkom-Studien finden Sie in unserem Datenportal.



Wichtigste Erkenntnisse

Wie angespannt ist der IT-Arbeitsmarkt im Jahr 2025? Welche Rollen gewinnen an Bedeutung, welche Kompetenzen fehlen, und wie reagieren Unternehmen auf den Fachkräftemangel, der trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten kaum nachlässt? Dieser Studienbericht zeigt, wie Unternehmen in Deutschland die Lage einschätzen, welche Probleme sie bei der Besetzung von IT-Stellen erleben und welche Strategien sie nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen oder sie zu qualifizieren.

Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 855 Unternehmen mit mindestens drei Beschäftigten in Deutschland, die im Rahmen einer repräsentativen CATI-Befragung in den Kalenderwochen 20 bis 27 des Jahres 2025 befragt wurden.

Die Schlaglichter der Studie

- **8 von 10 Unternehmen rechnen mit Verschärfung des IT-Fachkräftemangels**

85 Prozent sehen aktuell einen Mangel, 79 Prozent erwarten, dass er sich künftig noch zuspitzt. Nur 4 Prozent gehen von einer Entspannung aus.

- **109.000 fehlende IT-Fachkräfte**

Auch wenn der Höchststand von 149.000 unbesetzten IT-Stellen unterschritten wurde, sind Unternehmen nach wie vor nicht entlastet.

- **Künstliche Intelligenz verändert Personalbedarf deutlich**

27 Prozent der befragten Unternehmen erwarten einen Stellenabbau durch KI, 16 Prozent rechnen mit dem Wegfall nicht besetbarer Rollen. Zugleich sehen 42 Prozent einen zusätzlichen Bedarf an IT-Fachkräften durch KI.

- **Jeder vierte IT-Job geht an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger**

27 Prozent der Neueinstellungen im IT-Bereich entfallen auf Menschen ohne formalen IT-Abschluss. Diese haben anderweitige Berufserfahrung, an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen, oder sich autodidaktisch weitergebildet.

- **Lange Besetzungszeiten bleiben ein gravierendes Problem**

Im Durchschnitt dauert es für Unternehmen 7,7 Monate, eine IT-Stelle zu besetzen.

- **Spezialwissen zu neuen Technologien fehlt oft**

22 Prozent der Unternehmen berichten, dass Bewerberinnen und Bewerber die sehr spezifischen Anforderungen an neueste Technologien nicht erfüllen.

- **Programme für spezifische Zielgruppen noch selten**

19 Prozent fördern ältere Beschäftigte, 14 Prozent Frauen, 7 Prozent setzen Diversitäts- und Inklusionsprogramme ein.

- **Unternehmen fordern klare politische Maßnahmen für den Arbeitsmarkt**

An erster Stelle stehen hier: wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit (74 Prozent), Förderung der Fachkräfteeinwanderung (69 Prozent), Aktiv-Rente (67 Prozent).

Inhalt

Wichtigste Erkenntnisse	3
1 Status quo: Arbeitsmarkt	7
1.1 Zu besetzende IT-Stellen in der Gesamtwirtschaft	7
1.2 Auswirkungen der wirtschaftlichen Lage auf IT-Beschäftigung	8
1.3 Lage auf dem Arbeitsmarkt	9
1.4 Auszubildende & Studierende im Bereich IT	10
2 Unternehmen im Fachkräftemangel	13
2.1 Dauer der Vakanz von IT-Stellen	13
2.2 Herausforderungen bei der Besetzung von IT-Stellen	14
2.3 Qualifikationen und Quereinstiege bei IT-Fachkräften	15
2.4 Gewinnung von IT-Fachkräften aus dem Ausland	16
2.5 Strategien gegen den IT-Fachkräftemangel	17
2.6 Fachkräfte qualifizieren – mit Förderung nach dem QCG	18
3 Künstliche Intelligenz im IT-Arbeitsmarkt	20
3.1 Erwartete Veränderungen durch KI	20
3.2 Chancen und Risiken von KI im IT-Arbeitsmarkt	21
4 Politische Forderungen	23
4.1 Fachkräftemangel: Was die Politik tun soll	23
4.2 Fachkräftegewinnung & US-Politik	24
4.3 Bitkom zur Work-and-Stay-Agentur	25
5 Fazit	26
6 Methodik	27

Abbildungen

1	Abbildung 1: Entwicklung der Zahl unbesetzter Stellen für IT-Fachkräfte in Deutschland von 2009 bis 2025	7
2	Abbildung 2: Stimmungsbild zur Beschäftigungslage von IT-Fachkräften in der deutschen Wirtschaft	8
3	Abbildung 3: Einschätzungen der Unternehmen zum aktuellen und zukünftigen Angebot an IT-Fachkräften in Deutschland	9
4	Abbildung 4: Entwicklung der Studienanfänger-, Studierenden- und Absolventenzahlen in der Informatik an deutschen Hochschulen	10
5	Abbildung 5: Anzahl der Auszubildenden im Bereich IT nach Geschlecht in den Jahren 2020 bis 2024	11
6	Abbildung 6: Dauer der Vakanz von IT-Stellen im Unternehmen	13
7	Abbildung 7: Schwierigkeiten bei der Besetzung von IT-Stellen aus Sicht der Unternehmen	14
8	Abbildung 8: Verteilung der Qualifikationen neu eingestellter IT-Fachkräfte und typische Profile von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern	15
9	Abbildung 9: Einschätzung der Unternehmen zur Rekrutierung von IT-Fachkräften aus dem Ausland	16
10	Abbildung 10: Maßnahmen der Unternehmen zur Bekämpfung des IT-Fachkräftemangels	17
11	Abbildung 11: Einschätzungen der Unternehmen zu Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf IT-Berufe und den IT-Arbeitsmarkt	20
12	Abbildung 12: Einschätzungen der Unternehmen zu potenziellen Effekten von Künstlicher Intelligenz auf Stellenabbau, -ersatz und Fachkräftebedarf im IT-Bereich	21
13	Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag	23
14	Abbildung 14: Einschätzungen deutscher Unternehmen zu den Auswirkungen der US-Politik auf die Gewinnung internationaler IT-Fachkräfte	24

1

Status quo: Arbeitsmarkt

1

Status quo: Arbeitsmarkt

1.1 Zu besetzende IT-Stellen in der Gesamtwirtschaft

Im Jahr 2025 sind in Deutschland rund 109.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt. Das entspricht einem deutlichen Rückgang gegenüber dem Jahr 2023, für das mit 149.000 unbesetzten Stellen der bisher höchste Wert gemessen wurde. Zwar wurde im Jahr 2024 keine Zahl erhoben – stattdessen lag der Fokus auf einer Langzeitprognose bis 2040 –, dennoch bleibt die aktuelle Zahl hoch: Es handelt sich um die viertgrößte IT-Fachkräftelücke seit Beginn der Erhebung im Jahr 2009.

Die Entwicklung zeigt, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mehr als 100.000 IT-Fachkräfte fehlen. Die derzeitige konjunkturelle Eintrübung sowie geopolitische Unsicherheiten haben dazu geführt, dass Unternehmen Neueinstellungen zurückfahren oder IT-Stellen abbauen. Gleichzeitig bleibt der strukturelle Bedarf an qualifiziertem Personal bestehen. Der digitale Wandel schreitet sowohl in

Unternehmen als auch in Verwaltungen und Behörden weiter voran. Mit Blick auf die demografische Entwicklung – weniger junge Menschen treten in den Arbeitsmarkt ein, während ältere Fachkräfte in den Ruhestand gehen – bleibt der Druck hoch, die Fachkräftelücke zu schließen. Der Mangel an IT-Personal darf langfristig nicht zur Bremse für die Digitalisierung werden.



Basis: Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland | *für 2024 keine Zahl erhoben | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl unbesetzter Stellen für IT-Fachkräfte in Deutschland von 2009 bis 2025

1.2 Auswirkungen der wirtschaftlichen Lage auf IT-Beschäftigung

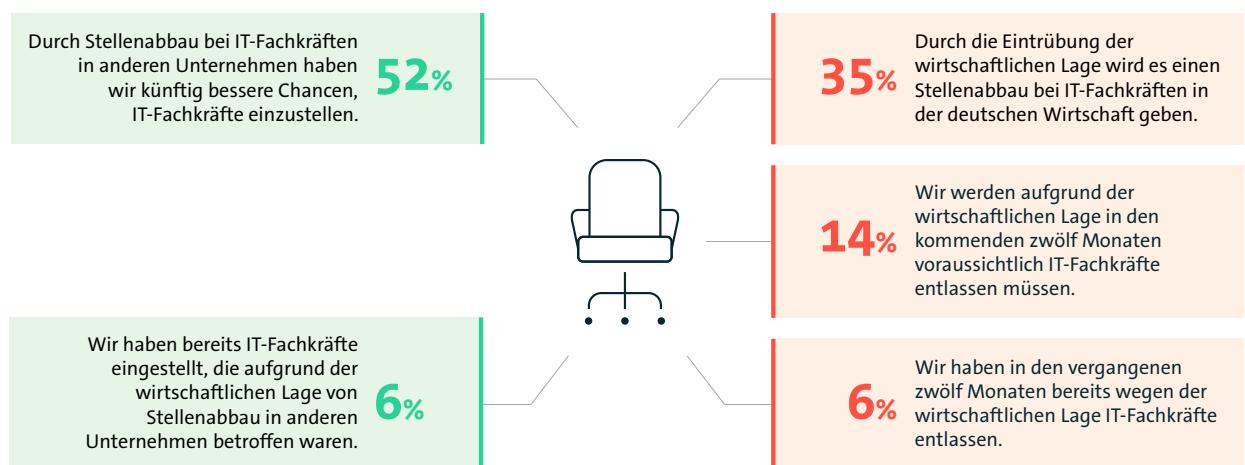
Die wirtschaftliche Lage wirkt sich spürbar auf den IT-Arbeitsmarkt aus, zeigt das Stimmungsbild unter den befragten Unternehmen: Sechs Prozent der Unternehmen geben an, in den vergangenen zwölf Monaten IT-Fachkräfte entlassen zu haben. Vierzehn Prozent rechnen damit, dass es in ihrem Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten zu entsprechenden Entlassungen kommen wird. Insgesamt erwarten 35 Prozent, dass es in der deutschen Wirtschaft infolge der konjunkturellen Entwicklung zu einem Stellenabbau im IT-Bereich kommt.

Gleichzeitig berichten einige Unternehmen auch von positiven Effekten: Sechs Prozent haben bereits IT-Fachkräfte eingestellt, die zuvor anderswo aufgrund wirtschaftlicher Gründe ihren Arbeitsplatz verloren hatten.

Und über die Hälfte der Unternehmen (52 Prozent) geht davon aus, künftig bessere Chancen bei der Rekrutierung von IT-Fachkräften zu haben – vor allem, weil in anderen Unternehmen Stellen abgebaut werden.

IT-Jobs fallen weg, aber es entstehen auch neue: Viele Unternehmen rechnen mit Stellenverlusten im IT-Bereich, sehen darin zugleich aber eine Chance: Der Abbau in anderen Unternehmen könnte die Rekrutierung von IT-Fachkräften erleichtern.

Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihr Unternehmen bzw. Ihrer Meinung nach zu?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 2: Stimmungsbild zur Beschäftigungslage von IT-Fachkräften in der deutschen Wirtschaft

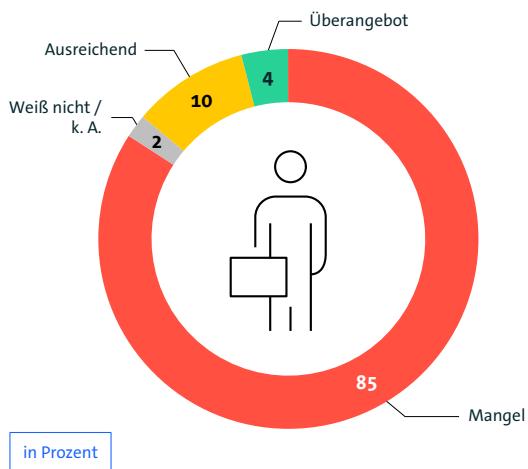
1.3 Lage auf dem Arbeitsmarkt

Die Lage auf dem IT-Arbeitsmarkt wird nach Einschätzung der Unternehmen weiterhin als angespannt wahrgenommen. 85 Prozent der befragten Unternehmen sehen aktuell einen Mangel an IT-Fachkräften in Deutschland. Nur 10 Prozent beurteilen das Angebot als ausreichend, lediglich 4 Prozent sprechen von einem Überangebot.

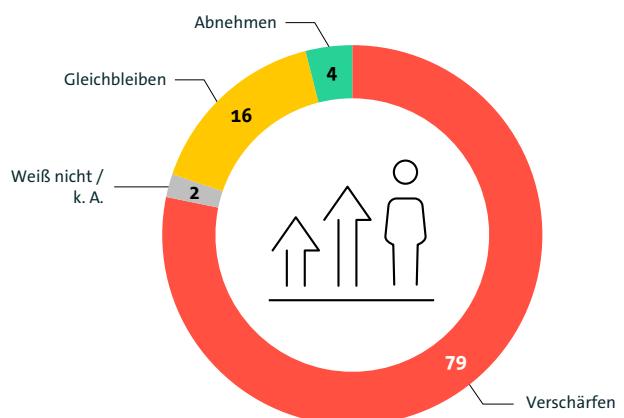
Auch mit Blick auf die zukünftige Entwicklung erwarten 79 Prozent der Unternehmen eine Verschärfung des IT-Fachkräftemangels. 16 Prozent gehen derzeit davon aus, dass sich die Situation nicht verändern wird. Nur 4 Prozent rechnen mit einer Entspannung.

Die Lage auf dem IT-Arbeitsmarkt wird nach Ansicht der Unternehmen weiter angespannt bleiben: 79 Prozent erwarten, dass sich der IT-Fachkräftemangel in Zukunft weiter verschärfen wird, 16 Prozent rechnen mit keiner Veränderung.

Wie beurteilen Sie das **aktuelle** Angebot an IT-Fachkräften in Deutschland?



Wie wird sich der IT-Fachkräftemangel in Deutschland in Zukunft **entwickeln**?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 3: Einschätzungen der Unternehmen zum aktuellen und zukünftigen Angebot an IT-Fachkräften in Deutschland

1.4 Auszubildende & Studierende im Bereich IT

Die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in der Fächergruppe Informatik ist seit 2011 deutlich gestiegen. Während im Jahr 2011 noch rund 50.500 Personen ein Informatikstudium aufnahmen, lag die Zahl im Jahr 2024 bei über 81.000. Parallel dazu nahm auch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen zu: Von knapp 19.700 im Jahr 2011 stieg sie auf rund 39.000 im Jahr 2024.

Besonders auffällig ist jedoch der nach wie vor hohe Männeranteil in der Informatik: So lag der Anteil männlicher Studierender im Jahr 2024 bei knapp 73 Prozent (59.534 von 81.327). Und auch bei den Absolventinnen und Absolventen zeigt sich ein ähnliches Bild: 29.668 Männer standen hier 9.349 Frauen gegenüber [↗ mehr Zahlen hierzu gibt es im Bitkom-Dataverse](#).

Dennoch ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu beobachten, sowohl bei den Studierenden als auch bei den Abschlüssen.

Noch steigt die Zahl der Informatikstudierenden an deutschen Hochschulen: Im Jahr 2024 waren es über 81.000, so viele wie nie zuvor. Trotz dieser positiven Gesamtentwicklung bleibt der Frauenanteil an den Informatikstudiengängen niedrig. Im Jahr 2024 lag er bei nur knapp 27 Prozent, unter den Absolventinnen und Absolventen bei rund 24 Prozent. Informatik bleibt weiterhin stark männerdominiert, der Nachholbedarf beim Thema Geschlechtergerechtigkeit ist trotz wachsender Gesamtzahlen nach wie vor groß.

Studierende der Fächergruppe Informatik an deutschen Hochschulen



Stand: November 2025 | Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 4: Entwicklung der Studienanfänger-, Studierenden- und Absolventenzahlen in der Informatik an deutschen Hochschulen

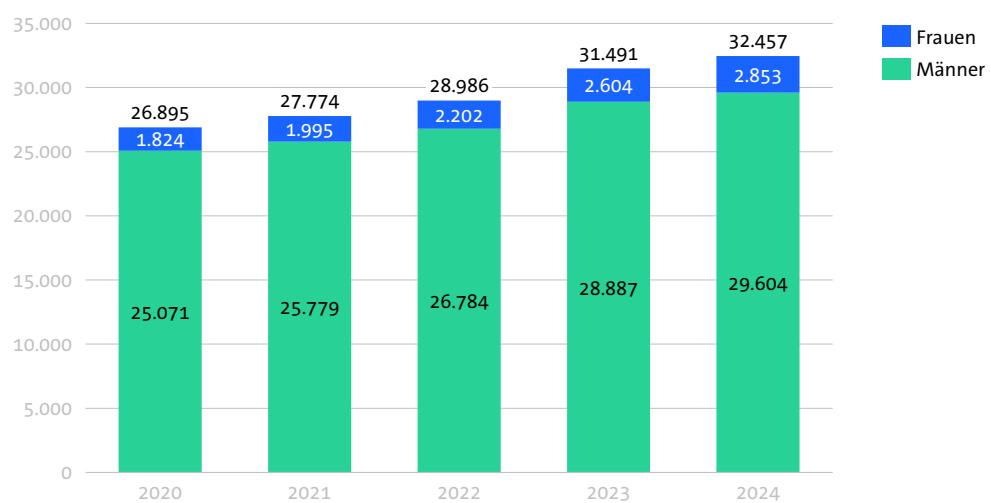
Schauen wir uns die Auszubildendenzahlen im Bereich IT an, zeigt sich ebenfalls ein Anstieg: Während im Jahr 2020 rund 26.900 Personen eine IT-Ausbildung machten, lag die Zahl 2024 bereits bei über 32.400 – ein Zuwachs von rund 5.500 Auszubildenden.

Auch die Zahl der weiblichen Auszubildenden ist im gleichen Zeitraum gestiegen: von 1.824 im Jahr 2020 auf 2.853 im Jahr 2024. Dennoch bleibt auch hier der Anteil der Frauen insgesamt gering. Im Jahr 2024 machten sie nur etwa 9 Prozent aller IT-Auszubildenden aus. Der Männeranteil lag entsprechend bei über 90 Prozent.

Trotz der positiven Entwicklung bei den Gesamtzahlen und dem leichten Zuwachs bei den Frauen zeigt sich damit auch hier ein deutliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Die IT-Ausbildung bleibt weiterhin stark männlich geprägt, was eine Herausforderung für eine ausgewogene Fachkräftesicherung im digitalen Bereich darstellt.

Auch der Blick auf die Verteilung der Auszubildenden im IT-Bereich zeigt ein vertrautes Bild: Zwar steigen die Ausbildungszahlen insgesamt kontinuierlich, doch Frauen sind weiterhin stark unterrepräsentiert. Im Jahr 2024 lag ihr Anteil bei unter zehn Prozent – und damit deutlich hinter dem Bedarf an mehr Diversität in digitalen Berufsfeldern.

Auszubildende im Bereich IT



Stand: November 2025 | Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 5: Anzahl der Auszubildenden im Bereich IT nach Geschlecht in den Jahren 2020 bis 2024

2

Unternehmen im Fachkräftemangel

2

Unternehmen im Fachkräftemangel

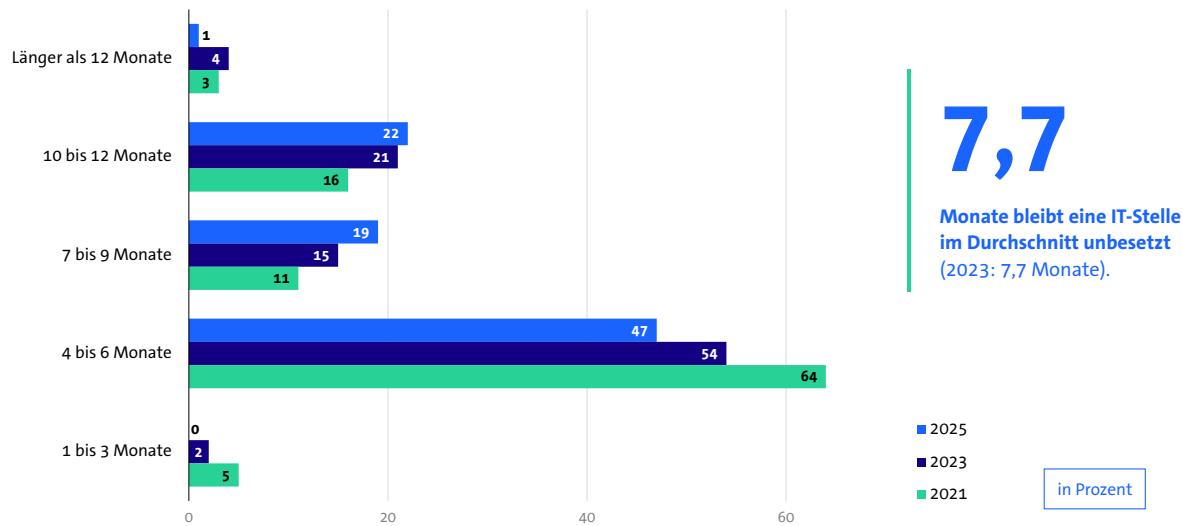
2.1 Dauer der Vakanz von IT-Stellen

Unternehmen haben bei der Neubesetzung von IT-Stellen weiterhin Schwierigkeiten: Im Durchschnitt dauert es 7,7 Monate, bis eine IT-Stelle besetzt werden kann – genauso lang wie bereits im Jahr 2023.

Zwar ist der Anteil der Unternehmen, bei denen IT-Stellen ein Jahr oder länger vakant bleiben, leicht zurückgegangen, gleichzeitig steigt jedoch der Anteil derer, die für die Besetzung zwischen sieben und zwölf Monaten benötigen.

So geben 22 Prozent der Unternehmen an, dass sie zehn bis zwölf Monate benötigen, weitere 19 Prozent nennen einen Zeitraum von sieben bis neun Monaten. Die größte Gruppe liegt weiterhin bei einer Dauer von vier bis sechs Monaten (47 Prozent).

Wie lange sind Stellen für IT-Fachkräfte in Ihrem Unternehmen in der Regel vakant?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | nicht dargestellt »Weiß nicht/k.A.« | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 6: Dauer der Vakanz von IT-Stellen im Unternehmen

2.2 Herausforderungen bei der Besetzung von IT-Stellen

Bei der Besetzung von IT-Stellen nennen Unternehmen verschiedene Herausforderungen. Am häufigsten werden finanzielle Gründe genannt: 63 Prozent der Unternehmen geben an, dass sich die Gehaltsvorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber nicht mit den Qualifikationen decken. 56 Prozent sehen Schwierigkeiten darin, dass die geforderten Gehälter nicht zum internen Gehaltsgefüge passen.

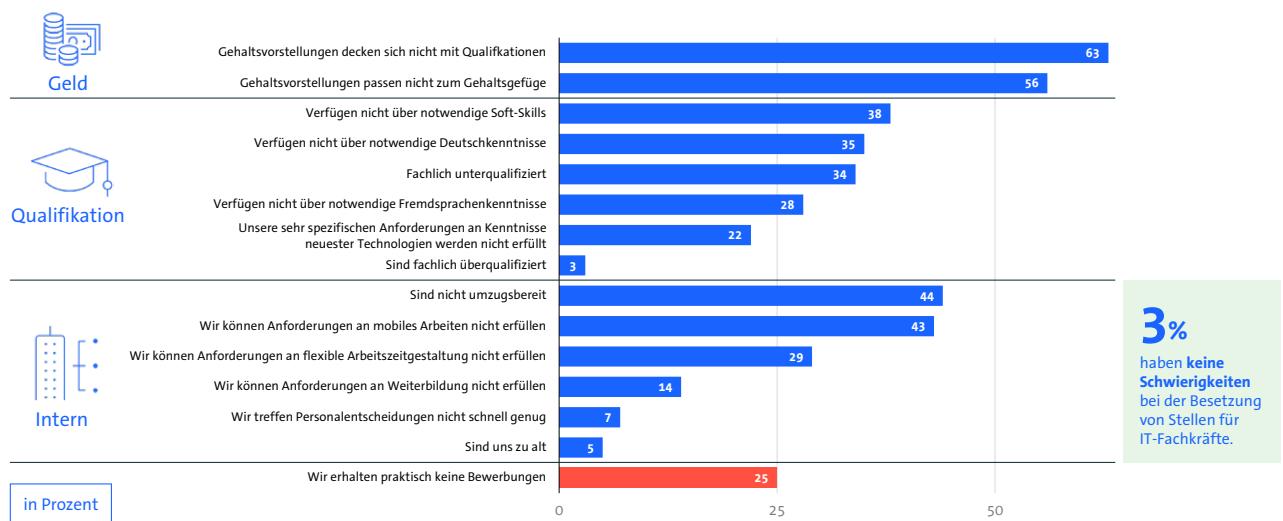
Aber auch mangelnde Flexibilität wird als Hürde gesehen – und das auf beiden Seiten. 44 Prozent nennen fehlende Umzugsbereitschaft der Bewerbenden als Problem, gleichzeitig geben 43 Prozent der Unternehmen an, dass sie die Erwartungen hinsichtlich mobilen Arbeitens nicht erfüllen können. 29 Prozent der Unternehmen bieten keine ausreichende Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung.

Qualifikationsbezogene Gründe spielen auch eine Rolle: 38 Prozent bemängeln fehlende Soft Skills, 35 Prozent unzureichende Deutschkenntnisse, 34 Prozent fachliche Unterqualifikation. Fehlende Fremdsprachenkenntnisse werden von 28 Prozent genannt, nicht erfüllte Anforderungen an neue Technologien von 22 Prozent.

Aber auch fehlende Weiterbildungsangebote (14 Prozent) oder eine langsame Personalentscheidung (7 Prozent) sind Herausforderungen. Drei Prozent berichten sogar von einer Überqualifikation der Bewerbenden. Jedes vierte Unternehmen (25 Prozent) gibt an, kaum Bewerbungen zu erhalten. Nur drei Prozent der Unternehmen berichten, dass sie keine Schwierigkeiten bei der Besetzung von IT-Stellen haben.

Häufig scheitert es am Geld und an der Flexibilität: IT-Stellen bleiben unbesetzt, weil Gehaltswünsche nicht passen und flexible Arbeitsmodelle fehlen.

Welche Schwierigkeiten haben Sie bei der Besetzung von Stellen für IT-Fachkräfte?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 7: Schwierigkeiten bei der Besetzung von IT-Stellen aus Sicht der Unternehmen

2.3 Qualifikationen und Quereinstiege bei IT-Fachkräften

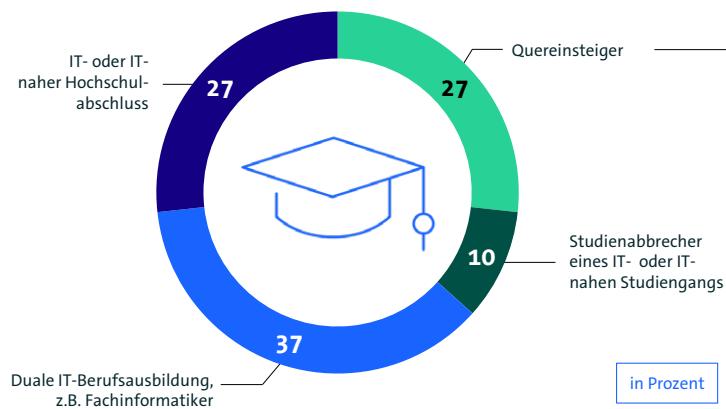
Eine besondere Rolle spielt in der IT der Quereinstieg. Bei den IT-Fachkräften, die in den vergangenen zwölf Monaten neu eingestellt wurden, verfügen 27 Prozent über einen IT- oder IT-nahen Hochschulabschluss. Etwas häufiger vertreten sind Personen mit dualer IT-Berufsausbildung, etwa als Fachinformatikerin oder Fachinformatiker – ihr Anteil liegt bei 37 Prozent. Zehn Prozent der Neueingestellten haben ein IT- oder IT-nahes Studium abgebrochen.

Weitere 27 Prozent sind Quereinsteigerinnen oder Quereinsteiger. Der Anteil der Quereinsteigenden ist damit ebenso hoch wie der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im IT-Bereich.

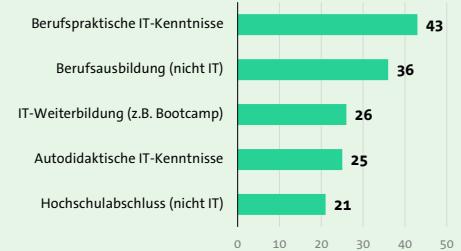
Unternehmen, die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger einstellen, nennen hier vor allem berufspraktische IT-Kenntnisse (43 Prozent) und Berufsausbildungen außerhalb der IT (36 Prozent) als typische Qualifikationen. 26 Prozent berichten von IT-Weiterbildungen wie Bootcamps, 25 Prozent nennen autodidaktisch erworbene IT-Kenntnisse.

Quereinstieg in die IT ist so häufig wie ein Uni-Abschluss: Jede vierte neu eingestellte IT-Fachkraft kommt über einen alternativen Qualifikationsweg.

Wie verteilt sich der Anteil der Qualifikationen auf die IT-Fachkräfte, die Sie in den vergangenen zwölf Monaten eingestellt haben?



Welche Qualifikationen bringen Quereinsteiger typischerweise mit?



Basis (links): Alle Unternehmen (n=855) | links: Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt | Basis (rechts): Unternehmen, die Quereinsteiger eingestellt haben (n=242) | rechts: Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 8: Verteilung der Qualifikationen neu eingestellter IT-Fachkräfte und typische Profile von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern

2.4 Gewinnung von IT-Fachkräften aus dem Ausland

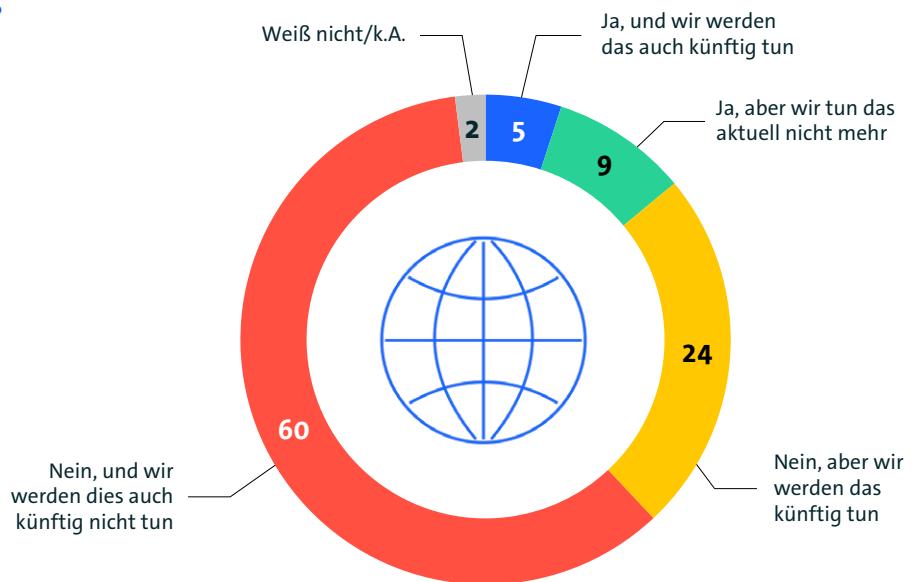
Die gezielte Rekrutierung von IT-Fachkräften aus dem Ausland spielt für viele Unternehmen aktuell noch eine untergeordnete Rolle. Nur 14 Prozent haben bereits Erfahrungen damit gemacht: 5 Prozent rekrutieren weiterhin IT-Fachkräfte im Ausland, 9 Prozent haben dies in der Vergangenheit getan, führen dies derzeit aber nicht fort.

Ein Viertel der befragten Unternehmen (24 Prozent) gibt an, künftig IT-Fachkräfte im Ausland gewinnen zu wollen. Für die Mehrheit (60 Prozent) ist die Rekrutierung aus dem Ausland dagegen weder aktuell noch zukünftig ein Thema.

Dabei stellt insbesondere der hohe bürokratische Aufwand eine Hürde dar, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen.

Zwar denkt ein Teil der Unternehmen über internationale Rekrutierung nach, bislang handelt es sich dabei aber eher um eine strategische Option als um gelebte Praxis.

Versuchen Sie, IT-Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 9: Einschätzung der Unternehmen zur Rekrutierung von IT-Fachkräften aus dem Ausland

2.5 Strategien gegen den IT-Fachkräftemangel

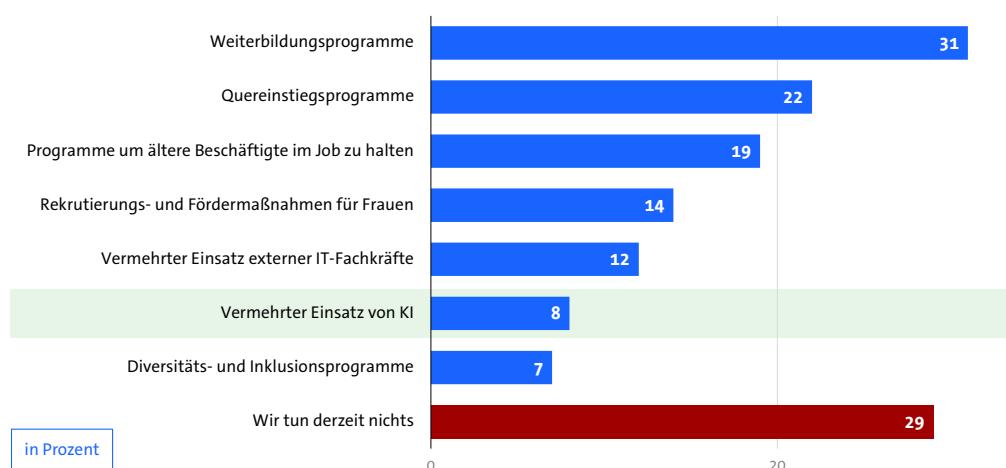
Um dem Mangel an IT-Fachkräften zu begegnen, setzen Unternehmen auf unterschiedliche Maßnahmen. Am häufigsten werden Weiterbildungsprogramme eingesetzt: 31 Prozent der befragten Unternehmen qualifizieren ihre Mitarbeitenden auf diesem Weg für neue Aufgaben. Quereinstiegsprogramme spielen ebenfalls eine Rolle und kommen bei 22 Prozent der Unternehmen zum Einsatz.

19 Prozent bieten Programme an, um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Vierzehn Prozent setzen auf gezielte Rekrutierungs- und Fördermaßnahmen für Frauen, sieben Prozent auf Diversitäts- und Inklusionsprogramme.

Der vermehrte Einsatz externer IT-Fachkräfte wird von zwölf Prozent als Lösung genutzt.

Ein vergleichsweise neuer Ansatz ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz: Acht Prozent der Unternehmen geben an, KI gezielt als Mittel gegen den Fachkräftemangel einzusetzen. Gleichzeitig geben aber auch 29 Prozent der Unternehmen an, derzeit keine aktiven Maßnahmen gegen den IT-Fachkräftemangel zu ergreifen.

Was tut Ihr Unternehmen, um dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 10: Maßnahmen der Unternehmen zur Bekämpfung des IT-Fachkräftemangels

2.6 Fachkräfte qualifizieren – mit Förderung nach dem QCG

Weiterbildung ist ein zentraler Hebel, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Wer qualifiziert, sichert langfristig Know-how im eigenen Unternehmen. Doch Weiterbildung kostet: Zeit, Ressourcen und Geld. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen die bestehenden Förderinstrumente aktiv nutzen.

Mit dem **Qualifizierungschancengesetz (QCG)** und seinen Folgegesetzen stellt der Staat ein breites Förderangebot zur Verfügung, um Beschäftigte fit für den digitalen Wandel zu machen. Dabei werden sowohl die Lehrgangskosten als auch Teile des Lohns während der Weiterbildung bezuschusst.

Die ↗ QCG-Förderung ist ein strategisches Werkzeug gegen den IT-Fachkräftemangel. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) profitieren, wenn sie gezielt Weiterbildungsangebote mit staatlicher Unterstützung nutzen. Noch wird das Potenzial des QCG in der Digitalwirtschaft allerdings bei weitem nicht ausgeschöpft.

Der ↗ Bitkom-Leitfaden zur Weiterbildungsförderung unterstützt Unternehmen dabei, Fördervoraussetzungen zu prüfen, Anträge richtig zu stellen und systematisch Weiterbildung zu planen. Er enthält Praxisbeispiele, Tipps und eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für den gesamten Prozess.

Mit dem digitalen ↗ Bitkom-Qualifizierungsrechner können Unternehmen außerdem vorab prüfen, wie hoch eine mögliche Förderung in ihrem konkreten Fall ausfallen könnte. Der Rechner liefert eine unverbindliche Ersteinschätzung, schnell, einfach und kostenlos.

[Hier geht es zum Bitkom-Leitfaden](#)
↗ Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen Transformation

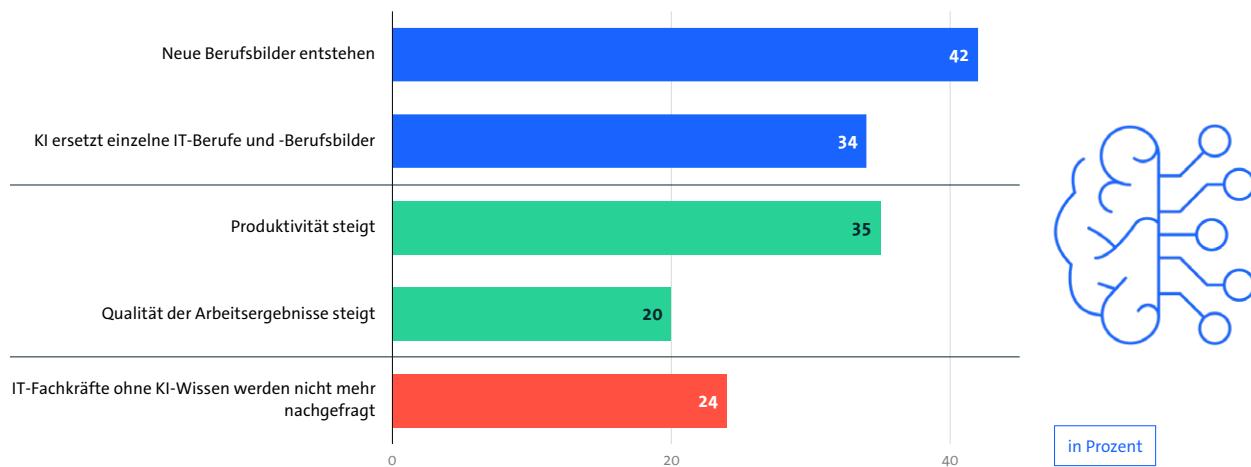
3

Künstliche Intelligenz im IT-Arbeitsmarkt

3 Künstliche Intelligenz im IT-Arbeitsmarkt

3.1 Erwartete Veränderungen durch KI

Wie wird sich der Beruf von IT-Fachkräften durch den **Einsatz von KI** in den kommenden Jahren verändern?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 11: Einschätzungen der Unternehmen zu Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf IT-Berufe und den IT-Arbeitsmarkt

Sicher ist für viele Unternehmen: Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz wird den IT-Arbeitsmarkt verändern.

42 Prozent der befragten Unternehmen erwarten, dass neue Berufsbilder in der IT entstehen. Gleichzeitig gehen 34 Prozent davon aus, dass einzelne bestehende IT-Berufe und -Berufsbilder durch KI ersetzt werden. Auch mit Blick auf die Arbeitsprozesse werden Veränderungen erwartet. 35 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass durch den Einsatz von KI die Produktivität steigt. 20 Prozent sehen eine Verbesserung der Qualität von Arbeitsergebnissen.

Darüber hinaus erwarten 24 Prozent der Unternehmen, dass IT-Fachkräfte ohne Kenntnisse im Bereich Künstliche Intelligenz künftig nicht mehr nachgefragt sein werden. Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass KI nicht nur neue Anforderungen mit sich bringt, sondern dass auch die Bedeutung gezielter Weiterbildung im IT-Bereich weiter zunimmt.

3.2 Chancen und Risiken von KI im IT-Arbeitsmarkt

Die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf den IT-Arbeitsmarkt lassen sich derzeit noch nicht abschließend bewerten. Rund 27 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass KI in ihrem Unternehmen zu einem Abbau von IT-Stellen führen wird. Weitere 16 Prozent erwarten, dass durch KI solche IT-Stellen ersetzt werden, die ohnehin nicht besetzt werden können.

Demgegenüber steht eine größere Gruppe: 42 Prozent der Unternehmen rechnen mit einem zusätzlichen Bedarf an IT-Fachkräften im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI. Diese Einschätzungen schließen sich nicht gegenseitig aus: In vielen Unternehmen können gleichzeitig einzelne

Aufgabenbereiche automatisiert werden, während in anderen Bereichen neue Anforderungen entstehen, etwa bei der Implementierung von KI-Anwendungen oder der Datenaufbereitung.

KI wird Jobs in der IT ersetzen – und zugleich neue schaffen: Während einige Unternehmen mit Stellenabbau rechnen, erwarten viele einen zusätzlichen Bedarf an IT-Fachkräften, etwa für den Aufbau und Betrieb von KI-Anwendungen.

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zu?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Prozentwerte für »Trifft voll und ganz zu« und »Trifft eher zu« | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 12: Einschätzungen der Unternehmen zu potenziellen Effekten von Künstlicher Intelligenz auf Stellenabbau, -ersatz und Fachkräftebedarf im IT-Bereich

4

Politische Forderungen

4

Politische Forderungen

4.1 Fachkräftemangel: Was die Politik tun soll

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zahlreiche Maßnahmen vorgenommen, um den Arbeitsmarkt zu modernisieren. Welche davon würden Unternehmen tatsächlich weiterhelfen?

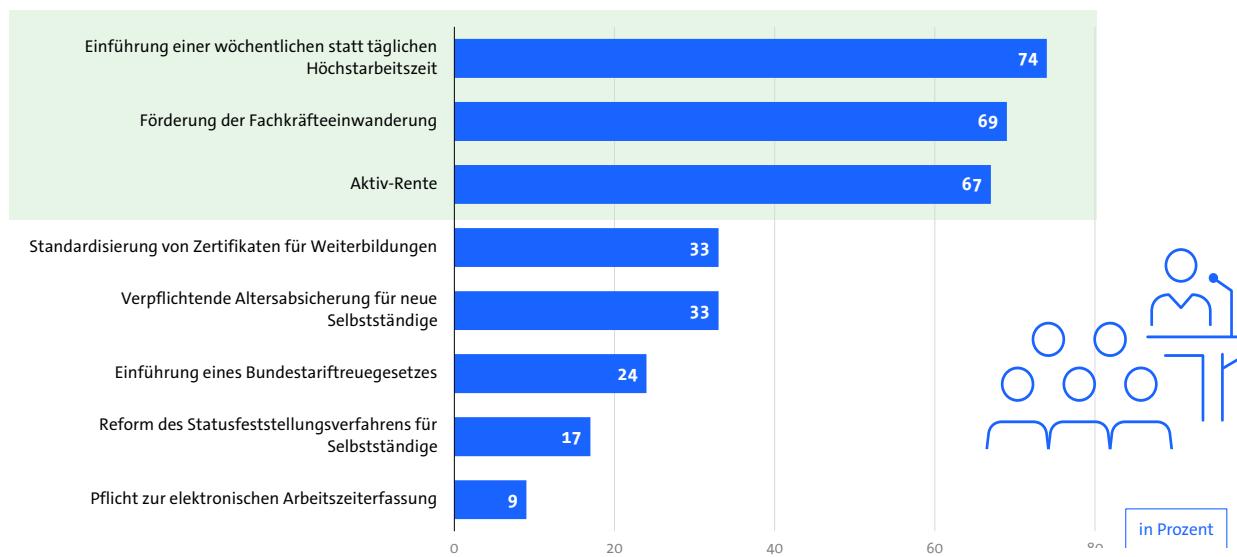
Die deutliche Mehrheit der Unternehmen bewertet drei politische Vorhaben besonders positiv: 74 Prozent würden von einer wöchentlichen statt täglichen Höchstarbeitszeit profitieren, 69 Prozent von einer besseren Fachkräfteeinwanderung und 67 Prozent von der geplanten »Aktiv-Rente«, mit der ältere Beschäftigte länger im Berufsleben bleiben können. Diese drei Punkte betreffen zentrale Hebel im Kampf gegen den Fachkräftemangel: Flexibilisierung, Zuwanderung und Altersgrenzen.

Andere Maßnahmen wie die Standardisierung von Weiterbildungszertifikaten, eine verpflichtende

Altersvorsorge für neue Selbstständige oder die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes werden deutlich seltener genannt. Nur 9 Prozent sehen die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung als hilfreich für ihr Unternehmen an.

Die **Aktiv-Rente** ist ein von der Bundesregierung beschlossenes Modell, das es Rentnerinnen und Rentnern ermöglicht, zusätzlich zur regulären Rente bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei dazuzuverdienen. Sie gilt seit dem 1. Januar 2026 und richtet sich an Personen, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben und freiwillig weiterarbeiten.

Welche der folgenden Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag würden Ihrem Unternehmen konkret weiterhelfen?



Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2025

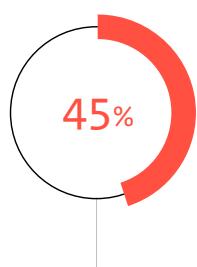
Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Maßnahmen aus dem Koalitionsvertrag

4.2 Fachkräftegewinnung & US-Politik

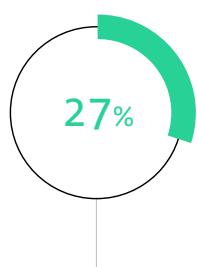
Die politische Entwicklung in den USA könnte Deutschlands Chancen verbessern, internationale IT-Fachkräfte für den eigenen Arbeitsmarkt zu gewinnen, schätzen viele der befragten Unternehmen: 45 Prozent geben an, dass die USA unter Präsident Donald Trump an Anziehungskraft für ausländische IT-Fachkräfte verloren haben. 27 Prozent sehen darin die Möglichkeit, IT-Fachkräfte aus Drittstaaten eher für Deutschland als für die USA zu gewinnen. Und 21 Prozent halten es für realistisch, Fachkräfte direkt aus den USA zu rekrutieren.

Unternehmen sehen auch Chancen durch US-Politik: Fast jedes zweite Unternehmen meint, die Vereinigten Staaten hätten an Attraktivität für internationale IT-Fachkräfte eingebüßt. Doch wenn Deutschland von dieser Entwicklung profitieren will, muss es selbst deutlich attraktiver werden. Dazu gehören digitalisierte und beschleunigte Visa-Verfahren ebenso wie eine echte Willkommenskultur.

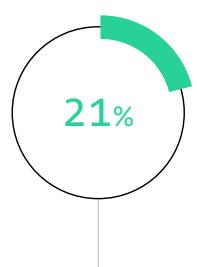
Welchen der folgenden Aussagen stimmen Sie zu?



Durch die Politik von Donald Trump haben die USA grundsätzlich **an Anziehungskraft für IT-Fachkräfte verloren.**



Es besteht die Chance, **IT-Fachkräfte aus Ländern außerhalb der EU** für Jobs in Deutschland statt den USA zu gewinnen.



Es besteht die Chance, **IT-Fachkräfte aus den USA** für Jobs in Deutschland zu gewinnen.

Basis: Alle Unternehmen (n=855) | Quelle: Bitkom Research 2025

Abbildung 14: Einschätzungen deutscher Unternehmen zu den Auswirkungen der US-Politik auf die Gewinnung internationaler IT-Fachkräfte

4.3 Bitkom zur Work-and-Stay-Agentur

Die Work-and-Stay-Agentur ist ein von der Bundesregierung geplantes, zentrales digitales [Einwanderungsportal](#) für internationale Fachkräfte. Sie wurde im Koalitionsvertrag angekündigt und soll nun umgesetzt werden. Ziel ist es, den komplexen und oft langsam Prozess der Fachkräfteeinwanderung deutlich zu vereinfachen. Dazu soll die Agentur alle relevanten Verwaltungsverfahren in einer einheitlichen, digitalisierten Plattform bündeln: vom Visumsantrag über die Anerkennung beruflicher und akademischer Abschlüsse bis hin zur Erteilung eines Aufenthaltstitels.

Ein wichtiger Schritt, aber Standardisierung ist entscheidend

»Deutschland braucht mehr qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland – und die geplante Work-and-Stay-Agentur setzt an einer der größten Hürden an: dem bislang viel zu hohen bürokratischen Aufwand.«¹

Damit diese Vereinfachung gelingt, müssen jedoch auch die strukturellen Voraussetzungen stimmen. Eine zentrale Plattform allein reicht nicht aus, wenn die dahinterliegenden Prozesse nicht abgestimmt sind:

»Eine digitale Oberfläche genügt nicht, wenn jede Ausländerbehörde weiter eigene Formulare nutzt. Die Prozesse müssen vereinheitlicht und verbindlich digitalisiert werden«, so Bitkom-Präsident Ralf Wintergerst.

Voraussetzungen für den Erfolg der Work-and-Stay-Agentur schaffen

- Verwaltungsprozesse standardisieren
- Ende-zu-Ende-Digitalisierung sicherstellen
- Zentraler Zugangspunkt für Fachkräfte und Unternehmen
- Daten nur einmal erfassen
- Verfahren transparent gestalten
- Willkommenskultur stärken

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann die Work-and-Stay-Agentur ihr volles Potenzial als wirkungsvolles Instrument zur Fachkräfteförderung entfalten, das digitale Prozesse mit klaren Zuständigkeiten und echter Nutzerorientierung verbindet. Entscheidend ist, dass die technische Umsetzung mit organisatorischen und rechtlichen Reformen einhergeht [»Presseinformation »Bitkom zur geplanten Work-and-Stay-Agentur«.](#)

¹ Bitkom-Präsident Ralf Wintergerst [»Presseinformation zur Work-and-Stay-Agentur](#)

5 Fazit

Der IT-Arbeitsmarkt bleibt 2025 trotz eines Rückgangs unbesetzter Stellen weiterhin angespannt. Es fehlen aktuell noch rund **109.000** IT-Fachkräfte, **79 Prozent** der befragten Unternehmen erwarten eine weitere Verschärfung. Digitalisierung, KI und demografischer Wandel erhöhen den strukturellen Bedarf zusätzlich.

»Die konjunkturelle Eintrübung und geopolitische Unsicherheiten haben dazu geführt, dass Unternehmen bei Neueinstellungen zurückhaltend sind oder sogar IT-Stellen abgebaut haben. Zugleich schreitet die Digitalisierung der Unternehmen, aber auch in Verwaltungen und Behörden, voran, so dass dort eher mehr als weniger IT-Expertinnen und -Experten benötigt werden«, so Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst.

Unternehmen kämpfen weiterhin mit langen Besetzungszeiten von durchschnittlich **7,7 Monaten** sowie finanziellen, organisatorischen und qualifikationsbezogenen Hürden. Auffällig zeigt sich die wachsende Bedeutung alternativer Qualifikationswege: **Jeder vierte** IT-Job geht inzwischen an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Und auch KI verändert den Markt spürbar: **27 Prozent** der Unternehmen erwarten Stellenabbau, **42 Prozent** dagegen zusätzlichen Bedarf an IT-Fachkräften.

Viele Firmen setzen auf Weiterbildung, Quereinstieg oder Zielgruppenförderung, doch **29 Prozent** ergreifen derzeit keine Maßnahmen. Hierbei könnte die Einrichtung der **Work-and-Stay-Agentur** helfen. Die Bundesregierung plant eine zentrale, digitale Plattform, die als einheitliche Anlaufstelle die Fachkräfteeinwanderung vereinfachen und beschleunigen soll, indem sie alle Verwaltungsprozesse der Erwerbsmigration von der Visavergabe, über die Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bis zur Erteilung des Aufenthaltstitels bündelt und konsequent Ende-zu-Ende digitalisiert. Im Sinne einer echten Vereinfachung und Beschleunigung des Einwanderungsprozesses sollte aus Sicht des Bitkom die Work-and-Stay-Agentur als eigenständige Bundesoberbehörde und nicht nur als reines Landing-Portal eingerichtet werden. Mindestens müssen jedoch alle beteiligten Behörden verpflichtet werden, die geplante IT-Plattform vollumfänglich zu nutzen [↗ Bitkom-Stellungnahme zur Work-and-Stay-Agentur](#).

Insgesamt zeigt der Studienbericht: Die IT-Fachkräftesicherung bleibt eine zentrale Voraussetzung für den digitalen Fortschritt Deutschlands und erfordert entschlossenes Handeln von Wirtschaft und Politik. Insbesondere die gezielte Förderung von Frauen kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, um ungenutzte Potenziale zu heben und den Arbeitsmarkt breiter aufzustellen [↗ mehr dazu in unserem Studienbericht »Frauen in der IT«](#).

6 Methodik

Befragung 2025

Auftraggeber	Bitkom
Methodik	Computergestützte telefonische Befragung / Computer Assisted Telephone Interview (CATI)
Grundgesamtheit	Unternehmen in Deutschland mit mindestens 3 Beschäftigten
Zielpersonen	Personalverantwortliche und Geschäftsführung / Vorstand mit Verantwortung für Personalentscheidungen
Stichprobengröße	n=855
Befragungszeitraum	KW 20 bis KW 27 2025
Gewichtung	Repräsentative Gewichtung des Datensatzes auf Grundlage der aktuellen Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes
Statistische Fehlertoleranz	+/- 4 Prozent

[Herausgeber](#)

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

[Fachliche Leitung](#)

Lewis Erckenbrecht

Julia Tas

Adél Holdampf-Wendel

[Wissenschaftliche Leitung](#)

Bettina Lange

[Redaktion](#)

Alissa Geffert

[Copyright](#)

Bitkom 2026

Lizenziert unter [CC BY 4.0](#)

[DOI](#)

[10.64022/2025-it-fachkraefte](https://doi.org/10.64022/2025-it-fachkraefte)

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, jedoch besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung der Leserin bzw. des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen.

Der Bedarf an IT-Expertinnen und -Experten ist hoch und die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist 2025 angespannt. Unternehmen konkurrieren um knappe IT-Talente, während KI und neue technologische Anforderungen die Rollenprofile verändern. Dieser Studienbericht zeigt, wie Unternehmen den Arbeitsmarkt einschätzen, welche Hürden sie bei der Besetzung von IT-Stellen erleben und welche Maßnahmen sie ergreifen, um Fachkräfte zu gewinnen, zu halten oder zu qualifizieren. Die Ergebnisse zeichnen das Bild eines IT-Arbeitsmarkts im Umbruch, geprägt von wirtschaftlicher Unsicherheit und deutlichen Veränderungen durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Grundlage der Befragung sind Angaben von 855 Unternehmen mit mindestens drei Beschäftigten aus einer repräsentativen CATI-Befragung im Jahr 2025.

DOI

10.64022/2025-it-fachkraefte

bitkom