

Hybrides Systemhaus- und Personaldienstleistungsgeschäft als Folge der Ressourcenknappheit

Die Grenzen verschwimmen

Der Mangel an qualifizierten IT-Fachkräften hat sich in den letzten Jahren stark verschärft und zwingt Unternehmen, flexiblere Strukturen und hybride Ansätze zu etablieren. Dies führt dazu, dass sich die Geschäftsmodelle von Systemhäusern und Personaldienstleistern zunehmend überschneiden, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften stellt die IT-Branche permanent vor wachsende Herausforderungen. Der Arbeitgeberverband Bitkom e.V. erhebt regelmäßig Studien zur Entwicklung des Fachkräftemangels in der Digitalwirtschaft. Gemäß diesen Studien hat sich der Fachkräftemangel in den Jahren 2017 bis 2024 mehr als verdoppelt. Anfang 2024 waren es rund 150.000 offene Positionen in der IT. Lediglich durch die Covid-Pandemie sank der Fachkräftemangel im Jahr 2020 zeitweise auf 86.000 offene Stellen, ehe er seine Rallye in 2021 fortsetzte.

Es fehlen immer mehr IT-Fachkräfte. Nach Aussage des Branchenverbandes geben aktuell 85 % der Unternehmen an, dass bei ihnen ein IT-Fachkräftemangel besteht und auch der Ausblick deutet nicht auf eine Entspannung hin. Schätzungen zufolge könnte diese Lücke bis 2040 auf rund 660.000 fehlende Fachkräfte ansteigen. Diese Ressourcenknappheit zwingt Unternehmen, flexiblere Strukturen und hybride Ansätze zu etablieren, um Projekte erfolgreich umzusetzen und Kundenanforderungen zu erfüllen. Dies führt wiederum dazu, dass sich bisher klar getrennte Geschäftsmodelle – etwa das klassische Systemhausgeschäft und die Personaldienstleistung – zunehmend überschneiden.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielschichtig. Bedingt durch den demografischen Wandel, gehen mehr IT-Fachkräfte in den Ruhestand als Nachwuchs nachkommt. Auch steigen die Anforderungen an technologisches Know-how. Gerade in Bereichen wie Cloud-Architektur, Cybersecurity und IT-Infrastruktur schreiten die Entwicklungen exponentiell voran, was stetige Weiterbildungen erfordert – und gleichzeitig verschärft sich der Wettbewerb um die entsprechenden Experten. Der globale Wettbewerb und

Outsourcing-Optionen sorgen zudem dafür, dass der Druck auf Time-to-Market- und Innovationsgeschwindigkeit wächst. Unternehmen, die bislang primär auf Projektgeschäfte mit fest angestellten Teams setzten, stehen dadurch vor großen Herausforderungen.

Vermischung von Systemhaus- und Personaldienstleistungsmodellen. Die Grenze zwischen dem Angebot eines Systemhauses – also der Lieferung kompletter IT-Lösungen inklusive Hardware, Software und Services – und dem Geschäftsmodell von Personaldienstleistern, die Fachkräfte zeitlich befristet bereitstellen, verschwimmt zunehmend. Systemhäuser greifen verstärkt auf externe Experten zurück, um kurzfristige Bedarfsspitzen abzudecken, seltene Qualifikationen einzubinden oder projektbasierte Teams flexibel zu skalieren. Gleichzeitig erweitern Personaldienstleister ihr Portfolio um Beratungs- und Implementierungsleistungen, die früher klar in der Domäne der Systemhäuser lagen. Als Resultat haben wir mittlerweile einen hybriden Markt, in dem die Kunden weniger auf die Branche des Anbieters achten, sondern auf die Fähigkeit, die benötigten Ressourcen schnell in der passenden Qualität bereitzustellen.

Aus Kundensicht kann die Vermischung von Systemhaus- und Personaldienstleistungsmodellen Vorteile bringen, wenn sie zu einer schnelleren und passgenauen Bereitstellung der benötigten Experten führt. Allerdings setzt dies voraus, dass Anbieter transparent kommunizieren, welche Ressourcen intern verfügbar sind und welche extern zugekauft werden. Kunden erwarten zunehmend einen »Single Point of Contact«, der sowohl die fachliche als auch organisatorische Verantwortung übernimmt. Sowohl Systemhäuser als auch Personaldienstleister müssen sich hier den





⁷ Aus Kundensicht kann die Vermischung von Systemhaus- und Personaldienstleistungsmodellen Vorteile bringen, wenn sie zu einer schnelleren und passgenauen Bereitstellung der benötigten Experten führt.

veränderten Anforderungen anpassen – klare interne Prozesse, eine stringente Projektsteuerung und die Fähigkeit, auch externe Ressourcen nahtlos in die eigene Service-Architektur zu integrieren.

Controlware – Systemhaus, IT-Dienstleister und Managed Service Provider – hat diesen Wandel frühzeitig erkannt und konsequent in den Aufbau von Know-how im Bereich professioneller Personaldienstleistungen investiert und das klassische Systemhausgeschäft gezielt mit einem leistungsstarken Personaldienstleistungsportfolio verknüpft. Diese Kombination versetzt uns in die Lage, Kunden nicht nur mit technologischen Lösungen, sondern auch mit den exakt passenden Fachkräften für ihre individuellen Projektanforderungen zu unterstützen. Dank unserer langjährigen Erfahrung und fundierter Expertise in der rechtssicheren Bewertung und Abgrenzung von Projekten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) sowie von Dienst- und Werkverträgen stellen wir sicher, dass jede Beauftragung den gesetzlichen Vorgaben entspricht und gleichzeitig die optimale Vertragsform für das jeweilige Vorhaben gewählt wird. Dabei nutzen wir ein flexibles Ressourcenmodell, das sowohl den Einsatz von sozialversicherungspflichtigen Angestellten aus unserem

eigenen Team als auch die gezielte Einbindung qualifizierter Freelancer ermöglicht. Auf diese Weise bieten wir unseren Kunden maximale Flexibilität, ohne Abstriche bei Qualität, Compliance und Projekterfolg.

Fazit. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ressourcenknappheit in der IT sowohl die Systemhäuser als auch die Personaldienstleister dazu zwingt, bisherige Grenzen zu überwinden und hybride Geschäftsmodelle zu etablieren. Die Zukunft gehört den Anbietern, die nicht mehr in starren Kategorien denken, sondern ihre Strukturen so gestalten, dass sie nicht nur kurzfristige Projektanforderungen, sondern auch langfristige Kundenstrategien optimal bedienen. ■



Kruno Ivacic,
Head of Resource Management,
Sourcing & Staffing Services,
Controlware GmbH

www.controlware.de
blog.controlware.de