

IT ARBEITSMARKT JOURNAL

FÜR BREMEN, NIEDERSACHSEN,
HAMBURG & SCHLESWIG-HOLSTEIN

SEEHOFF GMBH
Tim Seiler

Q4

20
26

MOIN

Menschen zusammenbringen und Mehrwert schaffen.
Das ist der Anspruch dieses Journals.

Seit vielen Jahren spreche ich täglich mit IT-Fachkräften, Führungskräften, HR-Verantwortlichen und Unternehmensleitungen. Aus diesen tausenden Gesprächen entstehen Einblicke, die man nicht in Studien oder allgemeinen Ratgebern findet.

Weil zu nischig, zu Regional.

Warum dieses Wissen also nicht teilen? Nicht generisch. Nicht für ganz Deutschland. Sondern gezielt für alle, die in der IT arbeiten oder Verantwortung für IT-Teams tragen in **Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein.**

Mit diesem Journal möchte ich spannende Impulse, regionale Einblicke und Denkanstöße liefern. Für Fachkräfte ebenso wie für Führungskräfte. Immer mit dem Ziel, Mehrwert zu schaffen und einen Dialog anzuregen. Ab sofort erscheint das Journal einmal pro Quartal. Und hier ist die erste Ausgabe.

Ich wünsche dir viel Freude beim Schmökern.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite 3

Wenn ein Master nicht mehr reicht

Seite 4

Was verlangen die anderen?

Seite 5 - 6

Mediangehälter nach Region & Rolle

Seite 7 - 10

Interview Externe Angriffsflächen

Seite 11 - 13

Der Engpass hat eine Postleitzahl

Seite 14

Auswertung Homeoffice Umfrage

Seite 15

Nachwort

WENN EIN MASTER NICHT MEHR REICHT

Ein junger Informatiker aus Hamburg findet trotz Bachelor, Master und Java-Erfahrung keinen Einstieg in den Beruf. Seine Situation zeigt, wie stark sich der Markt für Softwareentwickler verändert hat. Eigentlich bringt er alles mit, was einen guten Berufseinstieg ermöglichen sollte: einen Bachelor, einen Master in Informatik und erste Erfahrung mit Java. Trotzdem führen seine vielen Bewerbungen kaum zu echten Chancen.

Vor drei Jahren wäre dieses Profil meiner Erfahrung nach deutlich stärker gefragt gewesen. Heute trifft der Absolvent aus Hamburg auf einen Markt, der vorsichtiger geworden ist. Diese Veränderung zeigt sich nicht nur bei Berufseinsteigern. Seit rund zwei Jahren erhalte ich in Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein kaum noch Suchaufträge für Softwareentwickler. Was früher regelmäßig angefragt wurde, ist heute erheblich schwerer zu vermitteln.

Die Bundesagentur für Arbeit bestätigt die schwächere Nachfrage: Der durchschnittliche Bestand gemeldeter IKT-Stellen ging 2025 gegenüber dem Vorjahr um 22 Prozent zurück. Dahinter steht nicht nur der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz. Unternehmen verschieben Projekte, reduzieren Kosten und stellen zurückhaltender ein. KI verstärkt diese Entwicklung jedoch. Gerade Aufgaben, an denen Juniors früher lernen konnten, werden teilweise automatisiert oder von erfahrenen Entwicklern mit KI-Unterstützung schneller übernommen.

Für Berufseinsteiger steigen damit die Erwartungen. Neben einem Abschluss und technischem Wissen werden Kommunikationsstärke, Prozessverständnis und der adressatengerechte Austausch mit Anwendern und Fachbereichen wichtiger.

Gefragt sind Entwickler, die nicht nur Code schreiben, sondern verstehen, welches (Business-) Problem ihre Software lösen soll!

Für Unternehmen ist die Konzentration auf erfahrene Fachkräfte kurzfristig nachvollziehbar. Langfristig birgt sie ein erhebliches Risiko: Wer heute keine Juniors einarbeitet, kann morgen nicht auf ausreichend erfahrene Entwickler zurückgreifen.

Die IT braucht deshalb neue Wege für den Einstieg. Denn die Seniors von morgen entstehen nur, wenn Berufseinsteiger heute praktische Verantwortung übernehmen dürfen.

WAS VERLANGEN DIE ANDEREN?

Welches Gehalt ist für dich realistisch und wo liegt deine persönliche Untergrenze?

Gerade vor einer Bewerbung oder Gehaltsverhandlung kann es helfen, die Erwartungen anderer IT-Fach- und Führungskräfte aus deiner Region zu kennen. Deshalb haben wir Angaben aus 100 anonymisierten Gesprächen in Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen ausgewertet. Das Ergebnis gibt dir eine erste Orientierung für deine nächste Verhandlung.

100

ANONYMISIERTE DATENSÄTZE BILDEN DIE
GRUNDLAGE DIESER AUSWERTUNG.

BETRÄGT DER DURCHSCHNITTLICHE
ABSTAND ZWISCHEN WUNSCHGEHALT
UND ANGEgebenEM MINDESTGEHALT IN €

4.959 €

8,2%

BETRÄGT DER DURCHSCHNITTLICHE
ABSTAND ZWISCHEN WUNSCHGEHALT UND
ANGEgebenEM MINDESTGEHALT IN %

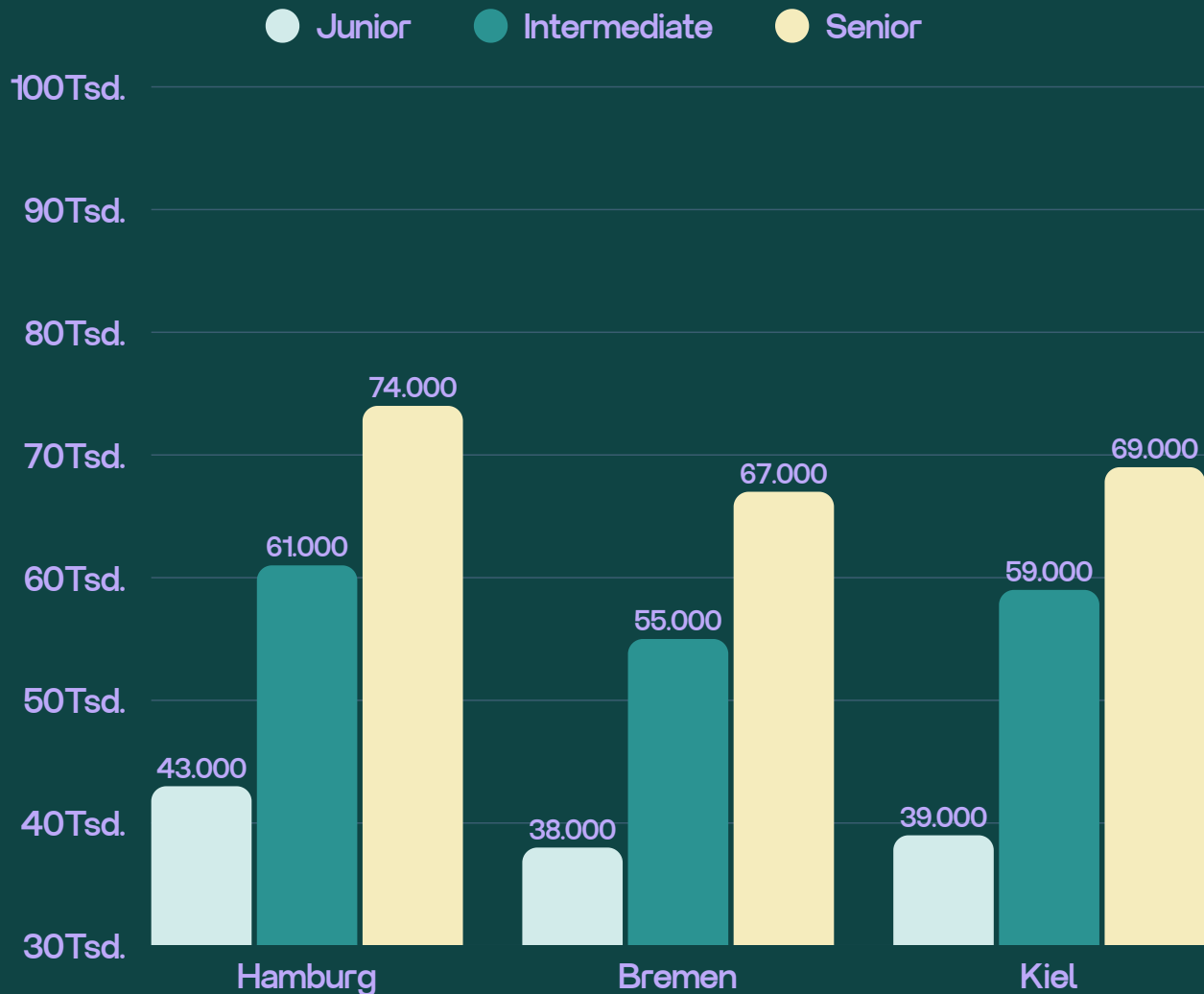
LIEGT DAS WUNSCHGEHALT IM DURCHSCHNITT
ÜBER DEM AKTUELLEN GEHALT.

6,2%

MEDIANGEHÄLTER

NACH REGION & ROLLE

IT FACHKRÄFTE



- Junior 0-2 Jahre Berufserfahrung
- Intermediate 3 - 6 Jahre Berufserfahrung
- Senior 7 + Jahre Berufserfahrung

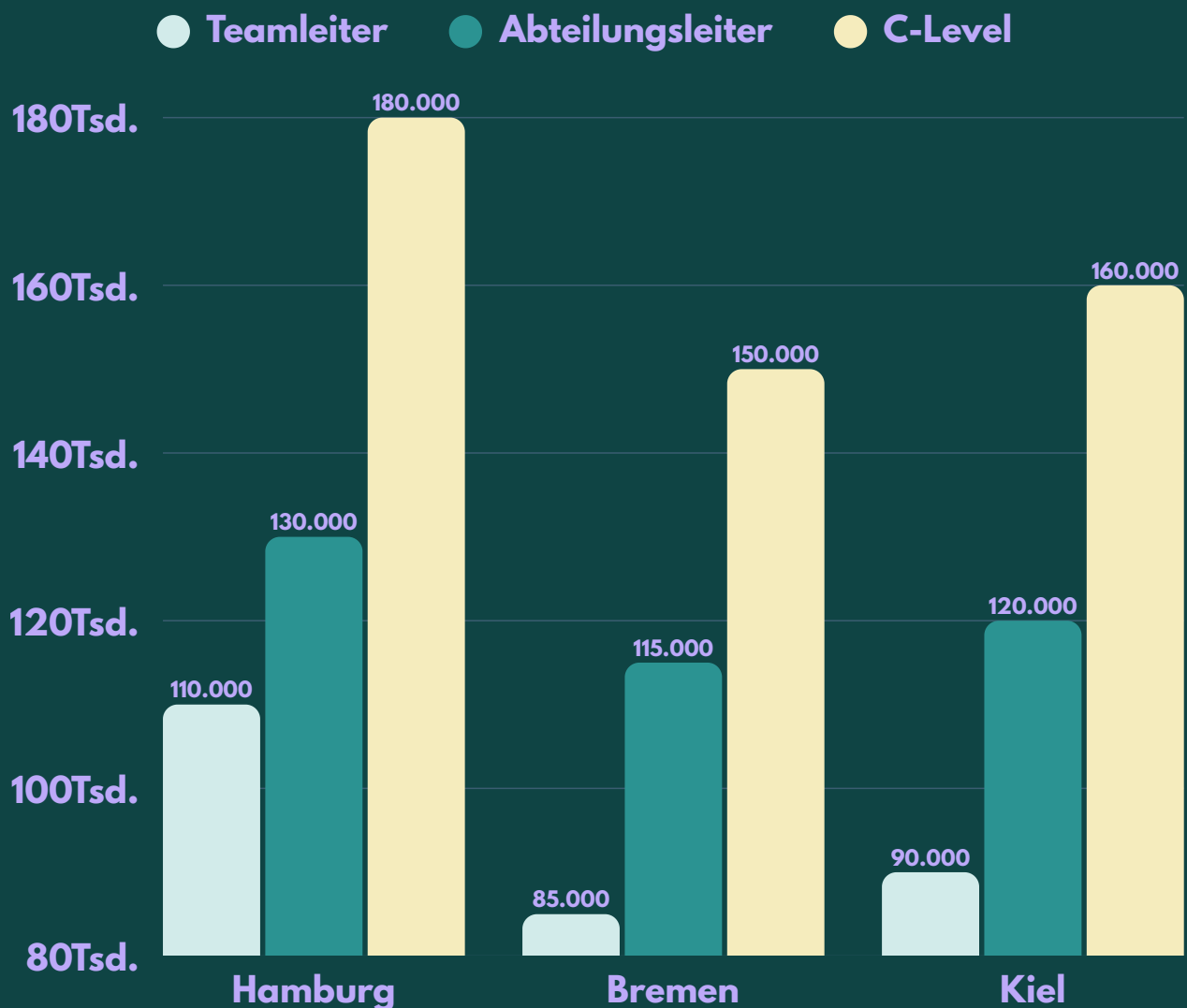
So liest du die Grafik

Die Gehaltswerte basieren auf dem Median von 500 anonymisierten Datensätzen aus unserer Kandidatendatenbank. Sie bieten eine regionale Orientierung. Das tatsächliche Bruttojahresgehalt kann je nach Qualifikation, Verhandlungsgeschick und tariflichen Rahmenbedingungen abweichen.

MEDIANGEHÄLTER

NACH REGION & ROLLE

IT FÜHRUNGSKRÄFTE



Die Gehaltswerte basieren auf dem Median von 65 anonymisierten Datensätzen aus unserer Kandidatendatenbank. Sie bieten eine regionale Orientierung. Das tatsächliche Bruttojahresgehalt kann je nach Qualifikation, Verhandlungsgeschick und tariflichen Rahmenbedingungen abweichen. Bei C-Level-Positionen sind in Einzelfällen auch Bruttojahresgehälter von bis zu 240.000 Euro möglich.

INTERVIEW

EXTERNE ANGRIFFSFLÄCHEN

„Viele Unternehmen wissen gar nicht, wie sichtbar sie für Angreifer sind.“

Cyberangriffe beginnen häufig lange bevor ein Hacker versucht, in ein Unternehmen einzudringen. Bereits öffentlich verfügbare Informationen können ausreichen, um Schwachstellen zu erkennen und gezielt auszunutzen. Wir haben mit Marc Baude, Blue Team & SIEM Architect, darüber gesprochen, was eine externe Angriffsfläche eigentlich ist, warum nahezu jedes Unternehmen betroffen ist und wie sich Risiken frühzeitig erkennen lassen.

Was versteht man unter einer externen Angriffsfläche?

Seehoff: *Marc, was ist eine externe Angriffsfläche – einfach erklärt?*

Marc Baude: Man kann sich das einfach vorstellen wie den digitalen Fußabdruck des gesamten Unternehmens. Alles, was öffentlich erreichbar ist oder hinterlegt, gehört mit zur externen Angriffsfläche.

Seehoff: *Welche Informationen über ein Unternehmen können Angreifer von außen finden?*

Marc Baude: Viele Dinge, bei denen einem oftmals nicht bewusst ist, dass Angreifer sich dafür interessieren. E-Mails, IP-Adressen, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Dienstleister, welche Apps man im Unternehmen benutzt und vieles mehr.

Seehoff: *Warum wissen viele Unternehmen nicht, wie groß ihre eigene Angriffsfläche ist?*

Marc Baude: Weil Dinge teilweise einfach vergessen oder aufgeschoben werden. Ein neues CRM hier, ein neues Tool da: „Ach, brauchen wir das wirklich noch?“ Und hierbei spielt es oftmals keine Rolle, wie groß das Unternehmen ist. Jedes Unternehmen hat irgendwo mal was vergessen.

Seehoff: *Betrifft das hauptsächlich große Unternehmen oder auch kleinere Betriebe?*

Marc Baude: Es betrifft definitiv alle, es ist nur „anders“. Bei großen Unternehmen ist es deutlich schwieriger, in der Masse Dinge zu finden, diese können dann aber meist fatale Folgen haben. Bei Mittelständlern und Kleinunternehmen gibt es meist zwar weniger, aber dafür stechen Fehler deutlich mehr heraus.

INTERVIEW

EXTERNE ANGRIFFSFLÄCHEN

Wo entstehen die größten Risiken?

Seehoff: Welche öffentlich erreichbaren Systeme oder Informationen sind besonders häufig gefährdet?

Marc Baude: Viele denken meist, es sind die super komplexen Dinge, aber meist ist es wirklich die Webseite, falsche E-Mail-Konfiguration oder vergessene Applikationen.

Seehoff: Welche Schwachstellen werden besonders häufig übersehen?

Marc Baude: Oftmals Schwachstellen, von denen sie eher indirekt betroffen sind. Hier ein Beispiel: Ich habe eine kleine Arztpraxis, möchte selbst nichts mit der IT zu tun haben und gebe meine Webseite für Termine und Kundenverwaltung an einen Dienstleister ab. Die Schwachstelle liegt dann nicht bei mir im Netz. Und das ist so gefährlich!

Seehoff: Woran erkennt ein Unternehmen, dass die eigene Angriffsfläche zu groß oder unübersichtlich geworden ist?

Marc Baude: Entweder durch eine gut gepflegte Liste an „Assets“, welche auch zum Teil automatisiert laufen muss. Oder durch regelmäßige Überprüfungen durch Software oder Dienstleister.

Seehoff: Gibt es Situationen, in denen Unternehmen von ihrer eigenen Sichtbarkeit überrascht waren?

Marc Baude: Fast jeder Kunde und auch ich selbst stellen teilweise Dinge fest, die man sich vorgenommen hat, die dann aber aufgeschoben und vergessen wurden. Selbst bei mir, der täglich damit arbeitet, fallen immer wieder Dinge auf, welche einzeln nicht unbedingt auf ein Sicherheitsrisiko hinauslaufen, aber in der Menge fatale Folgen haben können.

INTERVIEW

EXTERNE ANGRIFFSFLÄCHEN

Warum Dienstleister zum Sicherheitsrisiko werden können

Seehoff: *Welche Rolle spielen Dienstleister und Softwareanbieter bei der externen IT-Sicherheit?*

Marc Baude: Wir sind vernetzter denn je und haben selbst keinen Einfluss darauf, was Softwarebetreiber oder Dienstleister selbst an Sicherheitsmaßnahmen durchführen. Eine offene Zusammenarbeit und ein ehrlicher Austausch sind hierbei das Einzige, was helfen kann, solche Lücken zu schließen. Da einem selbst oft das Fachwissen fehlt, ist es teilweise auch ratsam, hierbei einen externen Blick zur Unterstützung dazuzuholen.

Seehoff: *Wie kann eine Sicherheitslücke bei einem Dienstleister das eigene Unternehmen gefährden?*

Marc Baude: Wieder mein Lieblingsbeispiel mit der Unternehmenswebseite: Sie ist das Aushängeschild und die erste Anlaufstelle. Sollten hier Dinge verändert werden, ist das oft für alle Kunden und Lieferanten eine Gefahr. Geänderte Bankdaten, Kontaktformulare etc. Die Angreifer werden immer kreativer und in Zeiten von KI kann oftmals mehr Zeit in kreative Angriffe gesteckt werden, da die technische Hürde, Schwachstellen auszunutzen, deutlich gefallen ist.

Seehoff: *Wissen Unternehmen in der Regel überhaupt, welche externen Partner Zugriff auf ihre Systeme oder Daten haben?*

Marc Baude: Bei dem Anlegen oder initial natürlich. Aber fehlende Dokumentation, Mitarbeiterwechsel oder auch einfach der Faktor Zeit nehmen direkten Einfluss auf das Bewusstsein.

Seehoff: *Wie lässt sich prüfen, ob ein Dienstleister ausreichend geschützt ist?*

Marc Baude: Zu 100 % geht das nie und das ist extrem wichtig. Es gibt und wird keine 100% Sicherheit geben, es geht hauptsächlich darum, ein schlechter ROI (Return on Investment) für die Angreifer zu werden. Muss ein Angreifer zu viel um die Ecke denken oder sieht viel zu wenig und kennt nicht den Gewinn am Ende, lohnt es sich oftmals nicht. Die IT-Sicherheit eines Unternehmens hat hauptsächlich die Aufgabe, die Zeit, die ein Angreifer braucht, so hoch wie möglich zu schieben und einen Angriff dadurch unrentabel zu machen.

INTERVIEW

EXTERNE ANGRIFFSFLÄCHEN

3 Fragen, die sich jedes Unternehmen stellen sollte

- ✓ Wer kümmert sich bei uns um die IT-Sicherheit?
- ✓ Welche externen Dienstleister und Produkte nutzen wir?
- ✓ Gibt es IT-Altlasten oder vergessene Systeme, die niemand mehr im Blick hat?

Über den Interviewpartner

Marc Baude ist Gründer von NexPoise und Senior Security Engineer mit Schwerpunkt auf External Attack Surface Management, OSINT, Incident Response und Detection Engineering. Seine berufliche Laufbahn führte ihn von der Softwareentwicklung im Bankenumfeld über Cloud-Security- und DevSecOps-Projekte für DAX-Unternehmen bis in den KRITIS-regulierten Gesundheitssektor.

Heute verantwortet er dort unter anderem die Bereiche Threat Intelligence, SIEM und Incident Response. Mit NexPoise unterstützt er mittelständische Unternehmen dabei, ihre externe Angriffsfläche sichtbar zu machen und Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen.

Sollten noch Fragen offen sein oder das Thema "Externe Schwachstellenanalyse" interessant für Sie sein, schauen Sie einfach auf nexpoise.de vorbei, um zu prüfen, ob eine Analyse vielleicht sinnvoll sein kann.

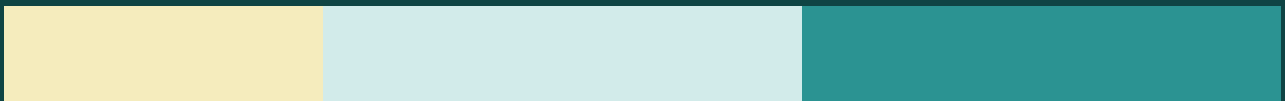
DER ENGPASS HAT EINE POSTLEITZAHL

Im Speckgürtel Hamburgs

Hamburg und Lübeck liegen quasi nebeneinander. Und zwischendrin Bad Oldesloe. Wenige Kilometer- Zumindest auf der Landkarte. Bei der Suche nach IT-Fachkräften können bereits wenige zusätzliche Kilometer jedoch darüber entscheiden, ob eine Position zahlreiche passende Bewerbungen erhält oder monatelang unbesetzt bleibt. Für unser Journal haben wir acht Führungskräfte zwischen Lübeck und Hamburg gefragt, welche Rollen derzeit schwieriger zu besetzen sind: Infrastruktur- oder SAP-Positionen.

Das Ergebnis fällt nicht so eindeutig aus: Zwei der Befragten sehen die größeren Schwierigkeiten im Infrastrukturumfeld. Drei befragte benennen SAP-Positionen. 3 bewerten beide Bereiche als ähnlich herausfordernd.

● Infrastruktur ● SAP ● Infrastruktur & SAP



Im norddeutschen IT-Arbeitsmarkt fehlt es nicht einfach an IT Fachkräften. Entscheidend ist nicht nur der Fachkräftemangel: Spezialisierung, Standort, Gehalt und Arbeitsmodell schränken den Kandidatenkreis zusätzlich ein.

„Wenn man in Bad Oldesloe im Landkreis Storman, Expertise haben möchte, ist das eine echte Herausforderung. Nicht jeder möchte aufs "Land". Lübeck und Hamburg sind nah. Unsere Bewerber haben Endgeldvorstellungen, die dann eher zum Speckgürtel Hamburg passen. Homeoffice wird langsam wieder abgeschafft. Das schreckt zur Zeit viele ab.“

O-Ton aus unserer Umfrage

„Wir sind nicht Hamburg, also zahlen wir auch keine Hamburger Gehälter. Dass das einen Kandidaten aus Hamburg nicht interessiert, ist mir bewusst. Aber das ist nun einmal das Gehaltsgefüge, mit dem ich arbeiten muss.“

DER ENGPASS

HAT EINE POSTLEITZAHL

Spezialisierung, Projekterfahrung & Branchenwissen

Im Infrastrukturmilieu entscheidet die konkrete Ausrichtung. Benötigt ein Unternehmen Erfahrung mit Windows oder Linux? Geht es um klassische Unternehmensnetzwerke oder um die Verbindung von IT und industriellen Produktionsanlagen? Werden Systeme lediglich betrieben oder soll gleichzeitig eine komplexe Modernisierung begleitet werden?

Sechs der befragten Führungskräfte berichten, dass nicht die Anzahl der Bewerbungen das Hauptproblem sei. Schwieriger sei es, Fachkräfte mit der passenden Kombination aus technischem Schwerpunkt, Projekterfahrung und Branchenwissen zu finden.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei SAP. Zwischen der Betreuung bestehender Systeme und der Einführung von S/4HANA liegen völlig unterschiedliche Anforderungen. Unternehmen suchen schon lange keine "allround" SAP-Fachkräfte mehr, sondern Profile mit Erfahrung in Spezifischen Modulen, Transformationsprojekten und optimalerweise Branchenexpertise.

Und das bedeutet wiederum: je spezifischer das Anforderungsprofil wird, desto kleiner wird die Schnittmenge auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Besonders im Hamburger Speckgürtel.

Hamburger Erwartungen treffen auf Standorte im Umland

Besonders deutlich wird das Problem außerhalb der Metropolen. Unternehmen in Schleswig-Holstein konkurrieren nicht nur untereinander. Sie stehen auch im Wettbewerb mit Arbeitgebern aus Hamburg. Das betrifft vor allem die Vergütung. Alle Acht der befragten IT-Führungskräfte beobachten, dass sich die Gehaltsvorstellungen geeigneter Fachkräfte am Hamburger Niveau orientieren, auch wenn sich der Arbeitsplatz außerhalb der Stadt befindet. Für Unternehmen in Schleswig-Holstein entsteht dadurch ein schwieriger Spagat: Sie müssen mit den Gehältern in Hamburg konkurrieren, können aber selten dieselben Gehaltsstrukturen, Karrierewege, oder Zusatzleistungen anbieten.

Der Standort wird damit zu einem Teil des Gesamtpakets. Eine fachlich interessante Aufgabe allein reicht häufig nicht mehr aus, wenn Anfahrt, Vergütung und Flexibilität nicht zusammenpassen.

DER ENGPASS HAT EINE POSTLEITZAHL

Weniger Homeoffice verkleinert den Markt

Hinzu kommt die Entwicklung beim mobilen Arbeiten. Vier der Befragten geben an, dass ihre Unternehmen die Homeoffice-Möglichkeiten zuletzt reduziert haben. Für die Besetzung Ihrer IT-Positionen und das bestehende Team hat das unmittelbare Folgen. Wer an mehreren Tagen pro Woche vor Ort sein muss, bewertet eine Strecke zwischen Hamburg und dem Umland anders als jemand, der nur gelegentlich ins Büro kommt. So wird aus einem grundsätzlich pendelbaren Weg schnell ein unattraktiver Arbeitsweg.

Besonders bei seltenen Spezialisierungen kann bereits ein zusätzlicher Präsenztage den Kandidatenkreis deutlich verkleinern. Mehr zum Thema Homeoffice im nächsten Beitrag.

Der Fachkräftemangel ist nicht überall gleich

Die Befragung zeigt: Der IT-Fachkräftemangel im Norden lässt sich nicht auf klare Zahlen herunterbrechen. Er hängt von der konkreten Rolle, der geforderten Spezialisierung und dem Standort sowie der Wettbewerbsfähigkeit ab.

Eine Infrastrukturposition in Hamburg steht vor anderen Herausforderungen als eine SAP-Position im ländlichen Schleswig-Holstein. Gleichzeitig konkurrieren beide Arbeitgeber teilweise um dieselben erfahrenen Fachkräfte.

Für IT-Führungskräfte bedeutet das, genauer zu entscheiden, welche Anforderungen tatsächlich unverzichtbar sind. Muss eine gesuchte Person jede Technologie bereits beherrschen? Können fehlende Kenntnisse aufgebaut werden? Und ist die gewünschte Präsenz vor Ort für die Aufgabe wirklich notwendig?

Denn manchmal fehlt dem Markt nicht die passende Fachkraft. Manchmal ist die Schnittmenge aus Spezialisierung, Standort, Gehalt und Arbeitsmodell schlicht zu klein.

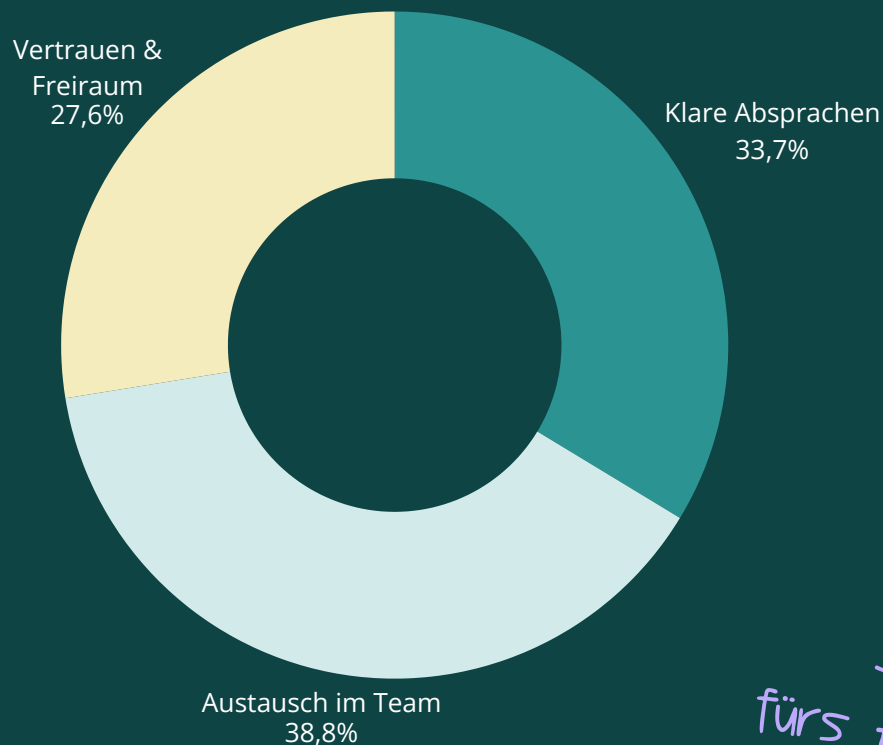
Methodik und Datenbasis: Grundlage ist eine Befragung von acht IT-Führungskräften aus Ahrensburg, Bad Oldesloe und Lübeck. Die Interviews wurden zwischen dem 15.08.2026 und dem 10.09.2026 geführt. Die Ergebnisse bilden die Einschätzungen der Befragten ab und sind aufgrund der kleinen Stichprobe nicht repräsentativ. Sie dienen als regionales Stimmungsbild. Mehrfachnennungen waren möglich.

AUSWERTUNG UMFRAGE

HOMEOFFICE

Homeoffice bleibt ein Dauerbrenner. Während der Pandemie mussten viele Unternehmen ihre Zusammenarbeit kurzfristig ins Homeoffice verlagern. Was vorher kaum möglich schien, wurde innerhalb kürzester Zeit zum Arbeitsalltag. Inzwischen schränken immer mehr Unternehmen diese Freiheit wieder ein. Das beobachte ich branchenübergreifend: vom kleinen Betrieb bis zum Konzern. Häufig genannte Gründe sind Produktivität, direkter Austausch und kürzere Abstimmungswege. Aber führt mehr Präsenz automatisch zu besserer Arbeit?

Um herauszufinden, worauf es wirklich ankommt, habe ich mein LinkedIn-Netzwerk gefragt: **Was brauchst du, damit Homeoffice wirklich funktioniert?**



*Du brauchst
gute Gründe
fürs Homeoffice?*

6 echte Argumente. Von logisch bis skurril und amüsant.

1. Falls ich einmal krank bin und niemanden anstecken möchte.
2. Weil ich so wenig Zeit wie möglich auf der Straße verbringe.
3. Falls ich einmal einen Handwerker hereinlassen muss.
4. Weil ich meine Kinder besser betreuen kann.
5. Falls meine Katze einmal krank ist.
6. Falls ich einmal besonders viel Wäsche habe.

NACHWORT

Damit endet die erste Ausgabe des Journals. Schön, dass du dir die Zeit dafür genommen hast.

Ich hoffe, du konntest neue Perspektiven, den einen oder anderen hilfreichen Impuls und vielleicht sogar einen kleinen Moment zum Schmunzeln mitnehmen.

Jetzt interessiert mich deine Sicht: Welches Thema sollte ich in der nächsten Ausgabe unbedingt aufgreifen? Schreib mir deine Idee gern über LinkedIn oder per E-Mail. Deine Impulse helfen mir dabei, das Journal so weiterzuentwickeln, dass es IT-Fach- und Führungskräften in Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein einen echten Mehrwert bietet.

Ich freue mich auf dein Feedback und wünsche dir bis zur nächsten Ausgabe alles Gute.

TIM SEILER

ZU MEINER PERSON

Seit sieben Jahren bin ich als IT- Personalberater tätig und habe in dieser Zeit rund 250 Fach- und Führungskräfte erfolgreich in Festanstellungen vermittelt. Mein Fokus liegt auf der Besetzung von IT-Positionen in Norddeutschland.

Zu meinen Kunden zählen internationale Konzerne, innovative mittelständische Unternehmen sowie spezialisierte Hidden Champions mit spannenden Produkten und Technologien.

Meine Stärke liegt darin, sowohl die Anforderungen meiner Kunden als auch die Motivation und Ziele meiner Kandidaten wirklich zu verstehen. Deshalb setze ich nicht auf Masse, sondern auf passgenaue Vermittlungen – für Unternehmen genauso wie für Kandidaten.

