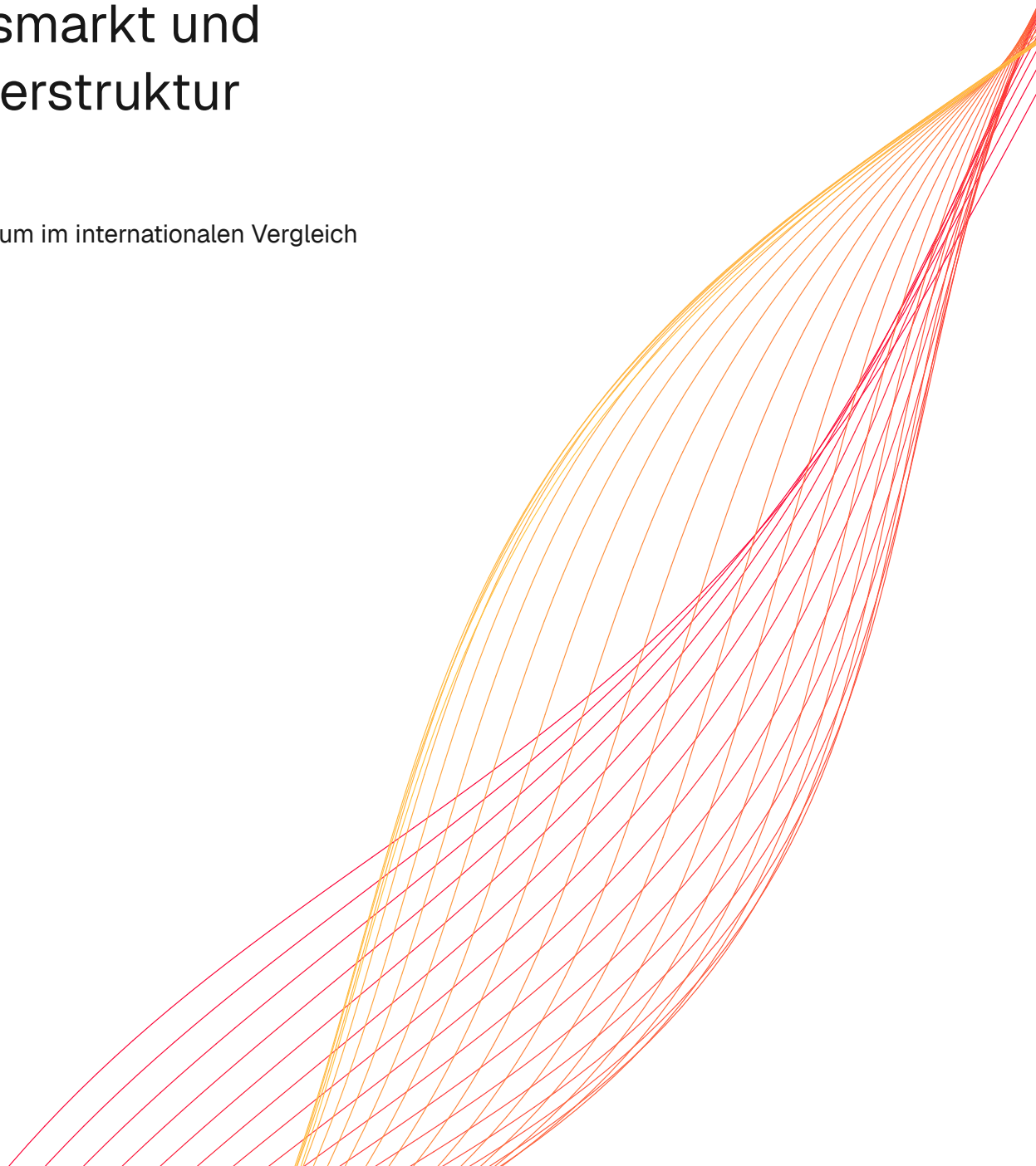


Cybersecurity- Consulting

Arbeitsmarkt und
Anbieterstruktur

Der DACH-Raum im internationalen Vergleich



Der Markt in vier Perspektiven

01 / Überblick

Arbeitsnachfrage, Umsatz, Personalplanung und Erwerbsform beschreiben unterschiedliche Teile desselben Marktes.

-16,0 %

Deutschland · Stellenanzeigen

IT-Security-Spezialisten, Q2/2026 gegenüber Q2/2025; eigene Berechnung. [1]

+0,5 %

Deutschland · Beratungsumsatz

Nominale Veränderung des gesamten Unternehmensberatungsmarktes 2025. BDU-Schätzung. [2]

33 %

EU · Geplante Einstellungen

Organisationen mit geplantem Cybersecurity-Personalaufbau; Befragung 2025, folgende zwölf Monate. [10]

24 %

International · Personalabbau

Befragte, die Kürzungen in Cybersecurity-Teams berichten; ISC2-Studie 2025. Keine Entlassungsquote. [13]

Die vier Werte sind keine unmittelbar vergleichbaren Marktanteile. Sie beziehen sich auf verschiedene Grundgesamtheiten und Zeiträume.

Die verfügbaren Daten zeigen eine uneinheitliche Entwicklung. In Deutschland nimmt die Rekrutierungsaktivität für Sicherheitsrollen ab, während der breitere Beratungsmarkt nominal leicht wächst. In Österreich steigen registrierte Mitgliedschaften bei unterschiedlicher Umsatzentwicklung. Die Schweizer Informatikberufe weisen im jüngsten Zwölfmonatsvergleich wieder mehr Ausschreibungen auf. [1, 2, 8, 9]

Auf Unternehmensebene sind Personalmaßnahmen, Veränderungen des Leistungsangebots und Eigentümerwechsel dokumentiert. Wie sich diese Vorgänge auf den Anteil selbstständiger Cybersecurity-Consultants auswirken, lässt sich aus den untersuchten Quellen nicht quantifizieren. Firmenbestände, Freelancer-Befragungen und Rekrutierungsindizes liefern dafür jeweils nur Teilinformationen. [5, 6, 17, 18]

Leseübersicht

Kapitel	Seite
Abgrenzung und Datengrundlage	3
Deutschland: Stellenmarkt und Beratungsgeschäft	4–5
Österreich und Schweiz	6
Europäische Union und Vereinigtes Königreich	7–8
Internationale Entwicklung und Selbstständigkeit	9–10
Unternehmensrestrukturierung und Einordnung	11–12
Rechenwege und Quellen	13–15

Was dieser Bericht misst

02 / Abgrenzung

Eine strukturierte Sekundäranalyse. Keine eigene repräsentative Befragung und keine kausale Wirkungsstudie.

Cybersecurity-Consulting bezeichnet hier externe Beratungsleistungen zur Informationssicherheit. Dazu zählen technische Tätigkeiten wie Sicherheitsarchitektur, Prüfung und Vorfallbewältigung ebenso wie Governance, Risikomanagement, Compliance und der Aufbau von Informationssicherheitsmanagementsystemen. Interne Sicherheitsfunktionen, Softwareprodukte und ausgelagerter Dauerbetrieb werden nur dort einbezogen, wo die Quellen keine engere Trennung zulassen.

Die Daten werden nach ihrer tatsächlichen Abgrenzung bezeichnet. Ein IT-Security-Beruf ist nicht automatisch eine Beratungsrolle. Eine IT-Beratung ist nicht ausschließlich ein Cybersecurity-Anbieter. Eine selbstständige Person kann haupt- oder nebenberuflich tätig sein und mit oder ohne eigene Beschäftigte arbeiten.

Datenart	Aussage	Begrenzung
Stellenanzeigen	Veröffentlichte Nachfrage nach Arbeitskräften	Keine direkte Messung realisierter Einstellungen oder Abgänge.
Personalbestand	Personalgröße einer Organisation oder Berufsgruppe	Nettoveränderungen enthalten Einstellungen, Austritte und ggf. Übernahmen.
Umsatz / Honorare	Wert der erbrachten oder erwarteten Leistungen	Nominales Wachstum ist nicht gleich Personal- oder Produktivitätswachstum.
Befragung	Antworten der jeweiligen Teilnehmergruppe	Stichprobenauswahl, Rückblick und Fragestellung begrenzen die Übertragbarkeit.
Gründungen / Mitgliedschaften	Zugänge oder registrierte wirtschaftliche Aktivität	Kein vollständiges Bild von Vollerwerb, Fachgebiet und vorheriger Tätigkeit.

Quellenauswahl und Vergleichbarkeit

Vorrang haben amtliche Daten, öffentliche Forschungsberichte sowie Originalveröffentlichungen von Branchenverbänden und Unternehmen. Presseberichte ergänzen konkrete Personalmaßnahmen. Plattformstudien werden als Befragungen ihrer jeweiligen Nutzergruppen behandelt. Die Fallbeispiele wurden wegen dokumentierter Veränderungen ausgewählt; sie sind keine repräsentative Stichprobe großer Beratungen.

Wachstumsraten werden nur innerhalb derselben Quelle und Definition verglichen. Ein DACH-Gesamtindex oder eine globale Übergangsquote in die Selbstständigkeit wird nicht konstruiert. Bestandsgrößen, Veränderungen, Erwartungen und Prognosen bleiben getrennt.

Zeitliche Einordnung

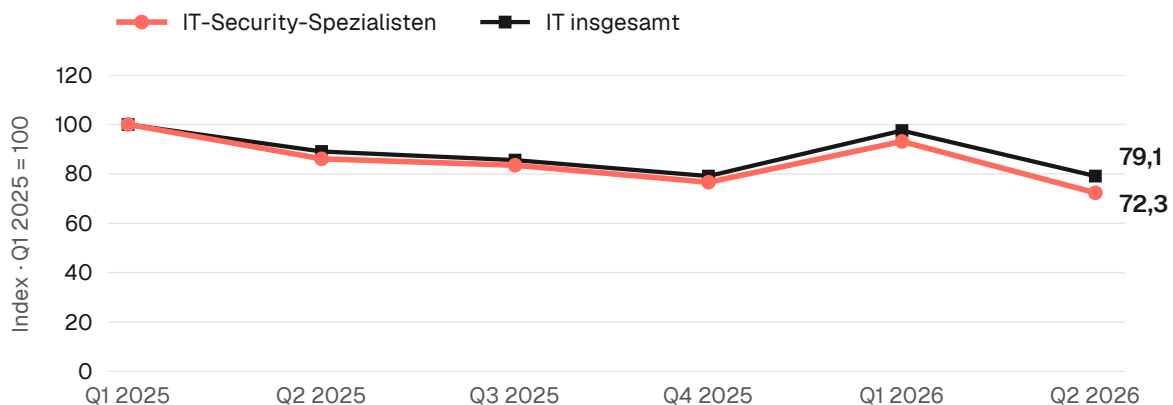
Der Berichtsstand ist der 9. September 2026. Einzelne Erhebungen beziehen sich auf 2024 oder 2025. Eine im Jahr 2026 veröffentlichte Studie ist nicht automatisch eine Messung des Jahres 2026. Prognosen und angekündigte Maßnahmen sind entsprechend gekennzeichnet.

Entwicklung der Stellennachfrage

03 / Deutschland · Arbeitsnachfrage

IT-Sicherheitsrollen werden weiterhin ausgeschrieben. Das Anzeigenvolumen schwankt und liegt zuletzt unter dem Vorjahresniveau.

Abbildung 01 · Rekrutierungsnachfrage im Zeitverlauf



Quelle: Hays-Fachkräfte-Index, Q1/2025 bis Q2/2026. Eigene Umrechnung auf Q1/2025 = 100. Keine Saisonbereinigung in dieser Auswertung. Die Reihen zeigen relative Veränderungen, nicht die absolute Größe der Berufsgruppen. [1]

Für IT-Security-Spezialisten beträgt der Rückgang im zweiten Quartal 2026 rechnerisch 16,0 % gegenüber dem Vorjahresquartal und 22,3 % gegenüber dem Vorquartal. Der breitere IT-Index liegt gegenüber Q2/2025 um 11,2 % niedriger. Die Neunormierung der Grafik erleichtert den Vergleich der jüngeren Entwicklung. [1]

Wie die Indexwerte zu lesen sind

Hays veröffentlicht prozentuale Abweichungen vom Referenzquartal Q1/2015. Der Security-Wert von +373 % entspricht deshalb einem Indexstand von 473 bei Basis 100. Er beschreibt weder 373 % Wachstum gegenüber 2025 noch die Zahl unbesetzter Stellen. [1]

Für die Interpretation des Arbeitsmarktes ist der Unterschied zwischen Rekrutierung und Beschäftigung wesentlich. Weniger Inserate können mit einem stabilen Personalbestand einhergehen, etwa wenn weniger Ersatzbesetzungen erforderlich sind. Aus dem Anzeigenindex allein lässt sich nicht bestimmen, welcher Anteil der Veränderung auf Einstellungszurückhaltung, Fluktuation oder tatsächlichen Personalabbau entfällt.

Abdeckung

Die Reihe umfasst IT-Sicherheitsrollen verschiedener Arbeitgeber. Externe Consultants und interne Sicherheitsfachleute sind nicht separat ausgewiesen. Eine Zahl entlassener Cybersecurity-Berater lässt sich daraus nicht ableiten. [1]

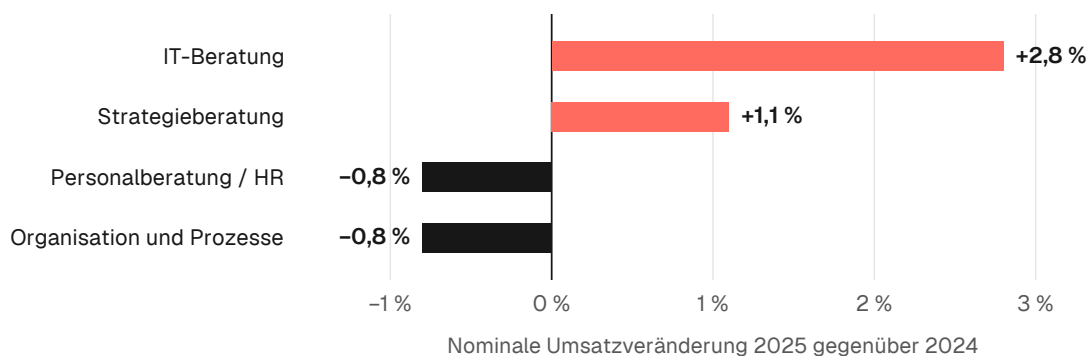
Umsatzentwicklung nach Leistungsfeld

04 / Deutschland · Beratungsgeschäft

Die wirtschaftliche Entwicklung der Beratungsbranche unterscheidet sich zwischen Segmenten und Anbietern.

Der BDU schätzt den deutschen Unternehmensberatungsmarkt 2025 auf 49,0 Mrd. Euro, nominal 0,5 % mehr als 2024. Die im März 2026 veröffentlichte Jahresprognose lautet +4,5 %. Sie ist eine Erwartung und kein realisiertes Jahresergebnis. [2]

Abbildung 02 · Die vier Hauptberatungsfelder des BDU



Quelle: BDU, Facts & Figures zum Consultingmarkt 2026. Marktschätzungen für 2025, nominale Veränderung gegenüber 2024. Die Kategorien betreffen die gesamte Unternehmensberatung, nicht ausschließlich Cybersecurity. [2]

Die jüngere Stimmungsbefragung fällt zurückhaltender aus als die Jahresprognose: Der Geschäftsklimaindex sinkt von 89,2 Punkten im ersten auf 87,9 Punkte im zweiten Quartal 2026. Umsatzschätzung, Jahresprognose und Geschäftsklima messen unterschiedliche Sachverhalte und sind nicht zu einer gemeinsamen Wachstumsrate zusammenzufassen. [3]

IT-Dienstleister als angrenzender Markt

Für die 25 führenden IT-Beratungs- und Systemintegrationsunternehmen berichtet Lünendonk 2025 durchschnittlich 1,5 % organisches Umsatzwachstum nach 2,4 % im Vorjahr. Übernahmen sind bei dieser Kennzahl herausgerechnet. Die Gruppe umfasst deutlich mehr als Informationssicherheitsberatung. [4]

Umsatz- und Personalentwicklung können auseinanderlaufen. Preise, Leistungsumfang, Auslastung, Zukäufe und die Verteilung zwischen Beratung, Implementierung und Betrieb beeinflussen den Umsatz. Ohne passende Beschäftigungs- und Leistungsdaten ist aus dem Umsatzwachstum kein Zuwachs an Consultants abzuleiten.

Marktabgrenzung

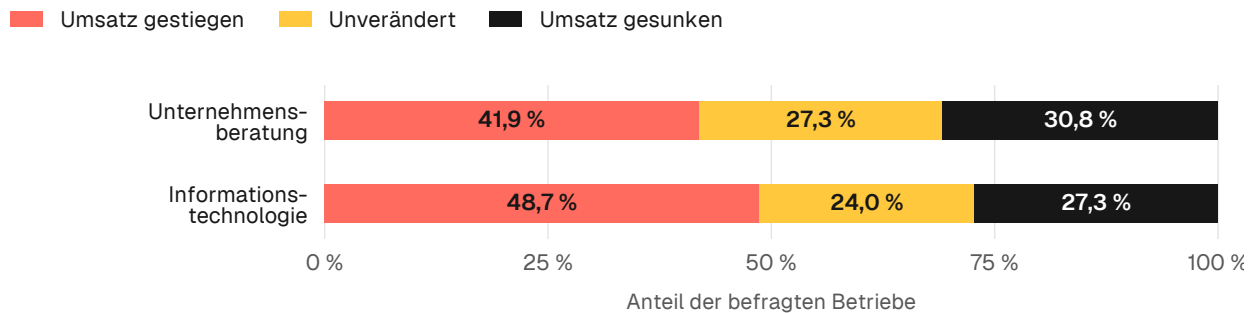
Die hier gezeigten Beratungsumsätze sind Kontextindikatoren. Sie werden nicht als Marktvolumen selbstständiger Cybersecurity-Consultants oder als Zahl potenzieller Beratungsmandate verwendet.

Regionale Unterschiede

05 / DACH · Österreich und Schweiz

Für Österreich und die Schweiz liegen ergänzende Indikatoren vor, aber keine einheitliche Cybersecurity-Consulting-Statistik.

Abbildung 03 · Österreich: Verteilung der Umsatzentwicklung



Quelle: WKO / KMU Forschung Austria, UBIT-Radar 2026, S. 15. Umsatz 2025 gegenüber 2024; Anteile der befragten Betriebe. Beide Berufsgruppen sind breiter abgegrenzt als Cybersecurity. [8]

Österreich

Die Befragung weist sowohl wachsende als auch stagnierende und schrumpfende Anbieter aus. Zugleich steigt die Zahl aktiver Berufsgruppenmitgliedschaften 2025 in der Unternehmensberatung auf 26.329 (+3,6 %) und in der Informationstechnologie auf 36.406 (+5,7 %). Mehrfachmitgliedschaften sind möglich; die Werte zählen nicht eindeutig einzelne Consultants. [8]

Der Hays-Spezialisten-Index zeigt im zweiten Quartal 2026 eine schwächere Rekrutierung. Der IT-Index verliert 20 Prozentpunkte, der Index für IT-Security-Spezialisten 33 Prozentpunkte gegenüber dem Vorquartal. Diese Indexveränderungen sind keine prozentualen Rückgänge des Anzeigenvolumens. [7]

Schweiz

Der Swiss Job Market Index von Adecco und der Universität Zürich meldet für Q2/2026 insgesamt 2,4 % weniger Stellenanzeigen als im Vorquartal und 0,2 % weniger als im Vorjahresquartal. Informatikberufe legen dagegen im Vergleich der Zeiträume Q3/2025–Q2/2026 und Q3/2024–Q2/2025 um 6 % zu. Das betrifft vor allem Softwareentwicklung und -analyse, nicht separat Cybersecurity-Beratung. [9]

Grenze des Ländervergleichs

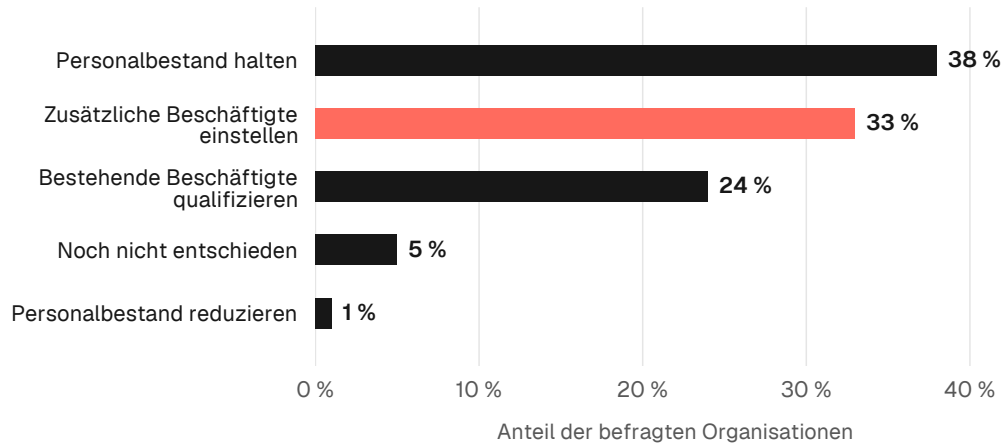
Der österreichische Quartalsindex und der Schweizer Zwölfmonatsvergleich haben verschiedene Bezugszeiträume. Sie werden deshalb nicht in einer gemeinsamen Rangliste dargestellt. Registrierte Anbieteraktivität und ausgeschriebene Stellen sind ebenfalls getrennte Größen.

Personalplanung auf der Kundenseite

06 / Europäische Union

Wie Organisationen Sicherheitskapazität bereitstellen wollen, ist für den Beratungsmarkt ebenso relevant wie die Rekrutierung der Beratungen selbst.

Abbildung 04 · Cybersecurity-Personalstrategie für die folgenden zwölf Monate



Quelle: ENISA, NIS Investments 2025, S. 14. Befragung Mai–August 2025; n = 1.080 Organisationen. Die veröffentlichten gerundeten Anteile summieren sich auf 101 %. Es handelt sich um Planungen, nicht um realisierte Einstellungen. [10]

Die Erhebung umfasst Organisationen aus allen 27 EU-Staaten und konzentriert sich auf Sektoren hoher Kritikalität. 83 % der Stichprobe sind Großunternehmen. Ein unveränderter Personalbestand, zusätzliche Einstellungen und die Qualifizierung vorhandener Beschäftigter sind die häufigsten genannten Strategien. [10]

Investitionsbedarf und Form der Leistungserbringung

70 % nennen regulatorische Anforderungen als wesentlichen Treiber ihrer Sicherheitsinvestitionen für 2024. ENISA interpretiert das Gesamtbild zudem als stärkere Ausrichtung auf Technologie und externe Dienstleistungen. Die Personalplanungsfrage selbst misst allerdings keine Auftragsvergabe an Consultants. [10]

Für eine Marktanalyse sind deshalb zwei Entscheidungen zu trennen: ob eine Organisation zusätzliche Sicherheitsleistung benötigt und ob sie diese intern, über eine Beratung oder als laufenden externen Service beschafft. Auch bei konstantem Personalbestand kann externe Nachfrage entstehen. Umgekehrt führen höhere Budgets nicht zwingend zu mehr externen Beratungsstunden.

Übertragbarkeit

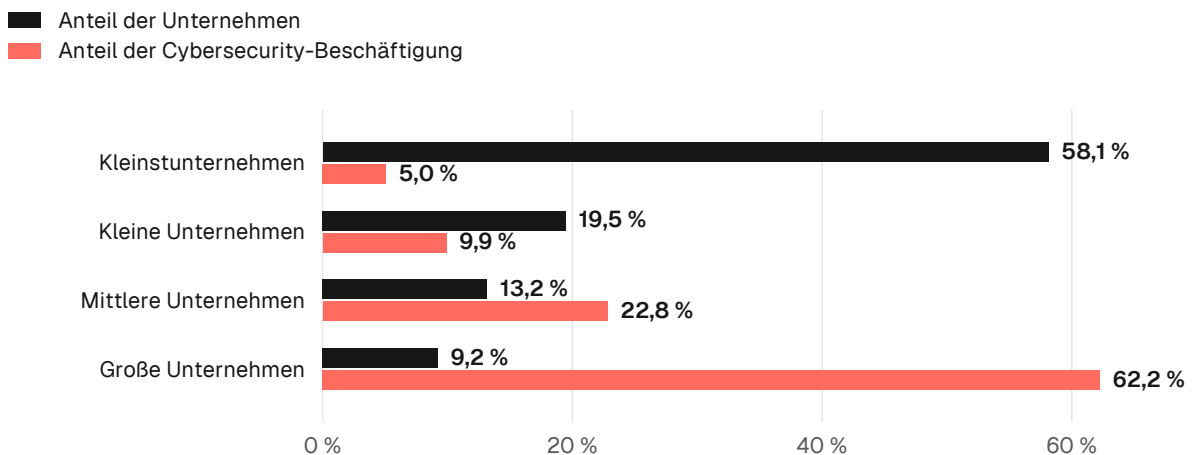
Die Ergebnisse beschreiben überwiegend große Organisationen aus regulierten Sektoren. Sie sind keine repräsentative Personalplanung aller europäischen Unternehmen und geben keine Verteilung externer Budgets auf große Beratungen, kleine Anbieter und Einzelpersonen an. [10]

Anbieterzahl und Beschäftigung

07 / Vereinigtes Königreich

Eine detailliertere Sektorstatistik macht sichtbar, dass Unternehmenszahl und wirtschaftliche Größenordnung verschieden verteilt sein können.

Abbildung 05 · Cybersecurity-Sektor: Größenklassen der Anbieter



Quelle: DSIT / Perspective Economics, Cyber security sectoral analysis 2026, Abb. 2.1 und 4.6. Eigene Anteilsberechnung: 2.603 Firmen und 69.589 Vollzeitäquivalente. Größenklassen beziehen sich auf die Unternehmen, Beschäftigung auf deren Cybersecurity-Tätigkeit. [12]

Kleinstanbieter stellen zahlenmäßig die größte Gruppe; ein erheblicher Teil der Beschäftigung entfällt zugleich auf große Unternehmen. Die Statistik umfasst Produkte und Dienstleistungen. Bei Services einschließlich Managed Security Services liegen die Beschäftigungsschätzungen bei 42.425 nach 42.232 Vollzeitäquivalenten im Vorbericht, rechnerisch +0,5 %. [12]

Die Anbieterzahl allein ist daher kein verlässlicher Maßstab für die Verteilung von Beschäftigung oder Umsatz. Aus einer großen Zahl kleiner Unternehmen lässt sich auch nicht unmittelbar ableiten, wie viele Personen neu gegründet haben oder zuvor bei einer großen Beratung tätig waren.

Weitere britische Arbeitsmarkt- und Beratungsindikatoren

Der gesonderte Arbeitsmarktbericht zählt für 2024 insgesamt 32.370 Anzeigen für Cybersecurity-Kernrollen, 33 % weniger als 2023. Der Beschäftigtenbestand in Sicherheitsrollen über die gesamte Wirtschaft wird gleichzeitig auf rund 143.000 Personen geschätzt (+5 %). Diese breitere Abgrenzung ist nicht mit den Beschäftigten der Cybersecurity-Anbieter gleichzusetzen. [11]

Im allgemeinen Beratungsmarkt berichten vergleichbare MCA-Mitgliedsfirmen 2025 im Durchschnitt 3 % mehr Honorareinnahmen. Hinter dem Mittelwert stehen 52 % wachsende und 46 % schrumpfende Firmen. Die Mitgliederdaten betreffen nicht ausschließlich Cybersecurity. [21]

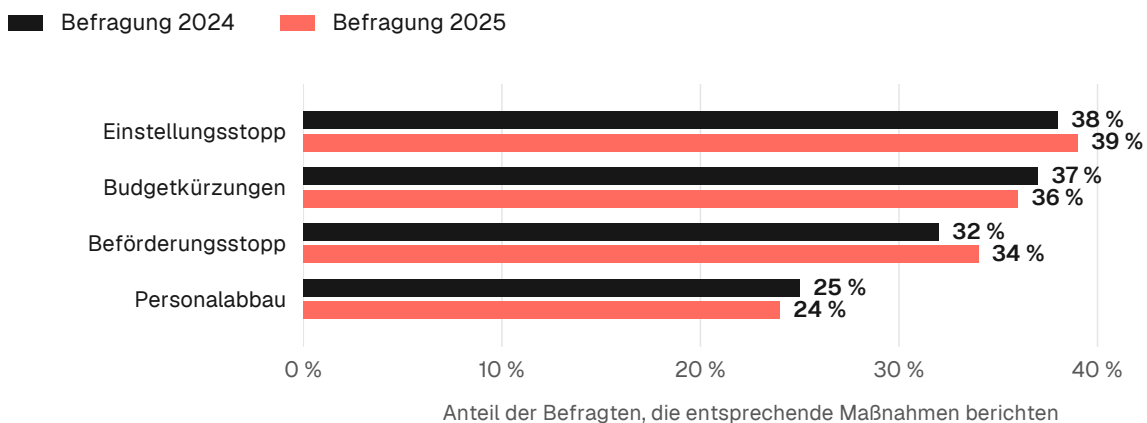
Methodenhinweis: Die Sektorstudie 2026 verwendet aktualisierte Größenklassengrenzen und zusätzliche Prüfungen der Anbieteraktivität. Veränderungen der Zahl erfasster Firmen werden hier nicht als reine Gründungsrate interpretiert. [12]

Ressourcen und Personalmaßnahmen

08 / International

Globale Befragungen erfassen Budget- und Personalentscheidungen. Sie sind keine weltweite Beschäftigungszählung.

Abbildung 06 · Berichtete Maßnahmen in Cybersecurity-Teams



Quelle: ISC2 Cybersecurity Workforce Study 2025. Maßnahmen in den jeweils vergangenen zwölf Monaten; Anteile der Befragten. Die Jahrgänge sind keine identische Personenkohorte. Änderungen um ein oder zwei Prozentpunkte werden nicht als statistisch gesicherter Trend gewertet. [13]

Die Befragung 2025 umfasst 16.029 Fach- und Führungskräfte aus Nord- und Lateinamerika, Asien-Pazifik sowie Europa, Nahost und Afrika. Gegenüber dem Vorjahr verändern sich die vier Indikatoren nur wenig. Gleichzeitig berichten 95 % mindestens eine Kompetenzlücke. Das sind Selbstauskünfte aus der Stichprobe, keine Messung der Zahl weltweit fehlender Fachkräfte. [13]

Budgetrestriktionen und fachlicher Bedarf schließen sich logisch nicht aus. Eine Organisation kann bestimmte Fähigkeiten benötigen und dennoch ihre Personalausgaben begrenzen. Aus diesem Nebeneinander folgt weder eine bestimmte Beschäftigungsentwicklung noch ein bestimmter Karriereweg ausscheidender Beschäftigter.

USA: langfristige Projektion statt kurzfristiger Stellenindikator

Das US Bureau of Labor Statistics weist für Information Security Analysts 2025 rund 192.900 Beschäftigte aus und projiziert bis 2035 ein Wachstum von 21 %. Im Jahresdurchschnitt werden etwa 14.100 Stellenöffnungen einschließlich Ersatzbedarf erwartet. Die Prognose betrifft eine definierte US-Berufsgruppe, nicht ausschließlich Consulting oder selbstständige Tätigkeit. [14]

Geografische Reichweite

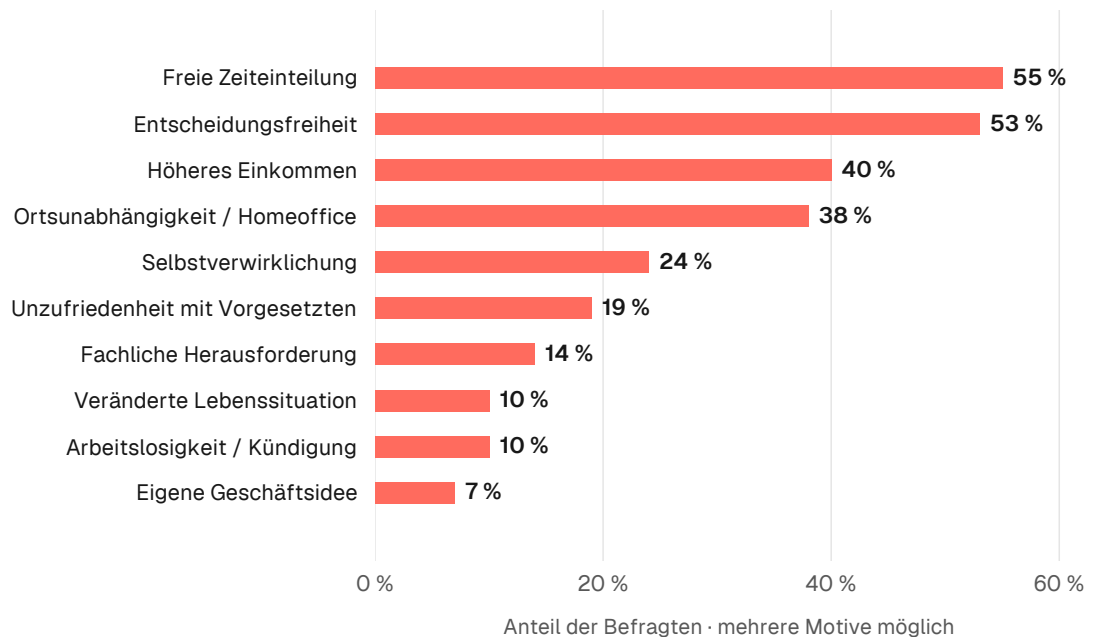
Die internationale Befragung ermöglicht einen überregionalen Überblick. Für Asien-Pazifik, Lateinamerika und den Nahen Osten liefert dieser Bericht keine gleichwertigen separaten Verlaufsstatistiken zu Cybersecurity-Consultants. Die US-Prognose wird nicht auf diese Regionen übertragen.

Erwerbsformen und Gründungsmotive

09 / Selbstständige Beratung

Freelancer-Befragungen beschreiben bestehende Selbstständige. Sie messen nicht automatisch die Ziele ausgeschiedener Angestellter.

Abbildung 07 · Genannte Motive für die Selbstständigkeit



Quelle: Freelancer-Kompass 2026, S. 10–11. Alle veröffentlichten Motive; mehrere Nennungen möglich. Plattformbasierte Befragungen im deutschsprachigen Raum, November 2025 bis Februar 2026. Kein gesondertes Cybersecurity-Sample. [18]

Die Motive reichen von zeitlicher und fachlicher Autonomie bis zu Veränderungen der persönlichen oder beruflichen Situation. 10 % nennen Arbeitslosigkeit oder Kündigung. Dieser Anteil bezieht sich auf befragte Selbstständige, nicht auf alle zuvor entlassenen Consultants. Eine Übergangsquote zwischen beiden Erwerbsformen ist daraus nicht berechenbar. [18]

Die deutsche Gesamtstatistik liefert zusätzlichen Kontext: KfW zählt 2025 rund 690.000 Gründende nach 585.000 im Vorjahr. Die Zunahme konzentriert sich auf Nebenerwerbsgründungen; Voll-erwerbsgründungen liegen bei rund 206.000. [19]

Destatis meldet zugleich für Q2/2026 rund 3,6 Millionen Selbstständige einschließlich mithelfender Familienangehöriger, 1,6 % weniger als im Vorjahresquartal. Gründungen sind Zugänge, Erwerbstätigenzahlen ein Bestand. Die beiden Statistiken haben unterschiedliche Definitionen und sind kein Widerspruch. Beide umfassen alle Branchen. [20]

Formen der Restrukturierung

10 / Beratungsorganisationen

Personalmaßnahmen, Portfolioanpassungen und Eigentümerwechsel sind unterschiedliche Vorgänge. Die Beispiele werden entsprechend getrennt.

Fall / Zeitraum	Dokumentierte Veränderung	Aussagegrenze
MHP · Deutschland Juli 2025	Angekündigte Reduktion um etwa 5 % der deutschen Belegschaft, zunächst über Abfindungsangebote. Zugleich sollten andere Profile eingestellt werden. [5]	Ankündigung, nicht Zahl tatsächlich ausgesprochener Kündigungen. Kein gesonderter Ausweis für Cybersecurity.
MHP / TCS August 2026	Porsche vereinbart den Verkauf sämtlicher MHP-Anteile an TCS. MHP soll als eigenständige Beratungsmarke fortgeführt werden. [6]	Zum Mitteilungsdatum unter regulatorischem Vorbehalt. Eigentümerwechsel ist keine Statistik beruflicher Übergänge.
EY · global Geschäftsjahr 2025	Consulting-Personal von 117.900 auf 124.238 (+5,4 %); Strategy and Transactions von 25.483 auf 25.036 (-1,8 %). [15]	Bereichsbestände mit unterschiedlicher Entwicklung. Kein separater Cybersecurity-Personaltrend.
Accenture · global 2025 / 2026	Zusammenführung von Strategie, Beratung, Song, Technologie und Operations unter Reinvention Services. Personalbestand von ca. 779.000 Ende FY2025 auf 799.000 in Q3/FY2026. [16, 17]	Gesamtunternehmen, gerundete Werte und ein Neunmonatsvergleich. Organisationsänderung erklärt die Personalentwicklung nicht kausal.

Kompetenzmix und integrierte Leistungserbringung

Der MHP-Fall verbindet eine geplante Personalanpassung mit der Suche nach anderen Profilen. Bei Accenture wird die Organisation mehrerer Leistungsbereiche verändert. Die Mitteilungen dokumentieren damit Anpassungen innerhalb großer Unternehmensstrukturen; sie beziffern weder eine branchenweite Verlagerung auf externe Arbeitskräfte noch deren Verteilung auf unterschiedliche Anbietergrößen. [5, 17]

Lünendonk erfasst außerdem Erwartungen zur künftigen Arbeitsteilung: 54 % der befragten IT-Dienstleister rechnen bis 2028 mit geringerem Bedarf an Softwareentwicklern, 44 % mit weniger Personal in Application Management und IT-Betrieb. Das sind Planungsannahmen für angrenzende Tätigkeiten, keine gemessenen Beschäftigungsverluste im Cybersecurity-Consulting. [4]

Einordnung der Beispiele

Die Auswahl illustriert verschiedene Anpassungsformen. Sie erlaubt keine Schätzung, welcher Anteil der Beratungen schrumpft oder wächst. Aussagen über die Ursachen erfordern zusätzliche Daten zu Kundenbranchen, Auslastung, Übernahmen und Veränderungen des Leistungsumfangs.

Was sich aus den Befunden ableiten lässt

11 / Einordnung

Die Daten beschreiben mehrere gleichzeitige Entwicklungen, aber keine einheitliche Verlagerung des gesamten Consulting-Marktes.

Arbeitsnachfrage ist nicht gleich Beschäftigung

Der deutsche Stellenindex und die britischen Arbeitsmarktdaten zeigen, warum Ausschreibungen und Personalbestände getrennt betrachtet werden sollten. Weniger Rekrutierungsaktivität kann mit einem weiterhin großen oder wachsenden Beschäftigtenbestand zusammenfallen. Die verfügbaren Reihen quantifizieren keine gemeinsame Entlassungswelle bei Cybersecurity-Beratungen. [1, 11]

Anbieterstrukturen verändern sich auf mehreren Ebenen

Die Unternehmensfälle dokumentieren Anpassungen von Personal, Organisation und Eigentum. Die britische Sektorstatistik zeigt daneben das Nebeneinander zahlreicher kleiner und beschäftigungsstarker großer Anbieter. Aus diesen Beobachtungen folgt noch keine Aussage darüber, welcher Organisationstyp künftig Marktanteile gewinnt. [5, 6, 12, 15–17]

Der Wechsel in die Selbstständigkeit bleibt eine eigene Messfrage

Ausgeschiedene Consultants können zu einer anderen Beratung, in eine interne Sicherheitsrolle, in die Selbstständigkeit oder aus dem Berufsfeld wechseln. Um die Verteilung zu ermitteln, müsste dieselbe Abgangskohorte über die Zeit beobachtet werden. Die ausgewerteten Quellen verbinden vorherige Tätigkeit, Austrittsgrund und späteren Erwerbsstatus nicht repräsentativ. Der Anteil neu selbstständiger Cybersecurity-Consultants ist damit offen.

Beobachtungsfeld	Geeignete Kennzahl	Wesentliche Abgrenzung
Rekrutierung	Stellenanzeigen und tatsächliche Einstellungen über mehrere Quartale	Cybersecurity getrennt von allgemeiner IT; interne und externe Rollen.
Wirtschaftliche Entwicklung	Umsatz, Auslastung und Beschäftigung derselben Anbieter	Organisches Wachstum, Preiseffekte und Übernahmen trennen.
Unabhängige Beratung	Zahl wirtschaftlich aktiver Anbieter, Auftragsbestand und Umsatz	Haupt- und Nebenerwerb; Solo-Tätigkeit und Firmen mit Beschäftigten.
Berufliche Übergänge	Erwerbsstatus sechs und zwölf Monate nach dem Arbeitgeberaustritt	Freiwillige Wechsel und Kündigungen; Land, Fachgebiet und Seniorität.

Für eine Fortschreibung des Berichts sind diese Größen aussagekräftiger als einzelne Firmenmeldungen oder die bloße Zahl sichtbarer Freelancer-Profile. Ohne passende Verlaufsdaten wäre sowohl eine allgemeine Abwanderungsthese als auch ihre pauschale Verneinung weitergehend als die Evidenz.

Berechnungen nachvollziehen

Anhang A / Daten und Rechenwege

Die Abbildungen basieren auf veröffentlichten Werten. Eigene Berechnungen beschränken sich auf Normierung, Anteile und Veränderungsraten.

A1 · Deutsche Stellenanzeigen, Abbildung 1

Hays-Ausweis	Q1/25	Q2/25	Q3/25	Q4/25	Q1/26	Q2/26
IT-Security, Abweichung in %	554	463	446	401	509	373
IT insgesamt, Abweichung in %	101	79	72	59	96	59

Originalbasis: Q1/2015. Zunächst gilt $L = 100 + \text{Hays-Wert}$. Für die Grafik gilt anschließend $I = 100 \times L / L(Q1/2025)$. Die Endwerte betragen 72,3 für Security und 79,1 für IT insgesamt. Quelle: Hays. [1]

Veränderungsrate	Rechnung	Ergebnis
Security: Q2/26 gegenüber Q2/25	$473 / 563 - 1$	-16,0 %
Security: Q2/26 gegenüber Q1/26	$473 / 609 - 1$	-22,3 %
IT insgesamt: Q2/26 gegenüber Q2/25	$159 / 179 - 1$	-11,2 %

A2 · Britische Anbieterstruktur, Abbildung 5

Größenklasse	Unternehmen	Cybersecurity-FTE	Firmen / FTE in %
Kleinstunternehmen	1.513	3.511	58,1 / 5,0
Kleine Unternehmen	507	6.897	19,5 / 9,9
Mittlere Unternehmen	343	15.871	13,2 / 22,8
Große Unternehmen	240	43.310	9,2 / 62,2
Gesamt	2.603	69.589	100 / 100

FTE = Vollzeitäquivalente. Anteil = Klassenwert / Gesamtwert $\times 100$. Die Größenklassen berücksichtigen Unternehmensmerkmale; Beschäftigungsschwellen liegen bei unter 10, 10–49, 50–249 und ab 250 Personen. Quelle: DSIT / Perspective Economics. [12]

A3 · Rundung und Vergleichsgrenzen

Die übrigen Grafiken übernehmen die veröffentlichten Prozentwerte. Rundungen können Summen von 99 % oder 101 % erzeugen; sie werden nicht durch verdeckte Umverteilung auf 100 % korrigiert. Für Befragungen ohne entsprechend ausgewiesene Unsicherheitsintervalle werden keine eigenen Signifikanzbehauptungen aufgestellt.

Der Hays-Index ist ein Rekrutierungsindikator, ENISA beschreibt organisatorische Planungen, ISC2 berichtet Antworten von Personen und der Freelancer-Kompass Motive bestehender Selbstständiger. Diese Nenner werden nicht gleichgesetzt. Unternehmensbeispiele und Landesdaten werden weder gewichtet noch zu einem synthetischen Gesamtmarkt hochgerechnet.

Quellenverzeichnis

Anhang B / Quellen

Verlinkte Originalveröffentlichungen. Abrufstand 9. September 2026.

- [1] **Hays** · 2026
Fachkräfte-Index Information Technology, Q2/2026 und Quartalsarchiv
Deutschland; Stellenanzeigen. Werte Q1/2025 bis Q2/2026 und Methodik.
- [2] **BDU** · 27.03.2026
Deutsche Unternehmensberatungen erwarten 2026 eine Rückkehr zum Wachstumskurs
Facts & Figures 2026; Marktschätzung für 2025 und gesonderte Prognose für 2026.
- [3] **BDU** · 13.07.2026
Consultingmarkt ohne Aufwärtsimpulse
Geschäftsklima der Unternehmensberatung im zweiten Quartal 2026.
- [4] **Lünendonk & Hossenfelder** · 10.06.2026
Lünendonk-Listen 2026: IT-Dienstleistungsmarkt zeigt kaum Dynamik
Umsatzentwicklung 2025; Erwartungen zum Personalbedarf bis 2028.
- [5] **Stuttgarter Zeitung / K. Klette** · 05.07.2025
Alle deutschen Standorte betroffen: Stellenabbau bei MHP Ludwigsburg
Pressebericht mit Unternehmensangaben zu angekündigten Personalmaßnahmen.
- [6] **Porsche Newsroom** · 24.08.2026
Porsche verkauft MHP an Tata Consultancy Services
Unternehmensmitteilung über eine vereinbarte, noch genehmigungsabhängige Transaktion.
- [7] **Hays Österreich** · 2026
Spezialisten-Index Information Technology, Q2/2026
Österreichische Stellenanzeigen; Indexveränderungen in Prozentpunkten.
- [8] **WKO / KMU Forschung Austria** · 2026
UBIT-Radar 2026: Struktur- und Konjunkturdaten
S. 7: Mitgliedschaften; S. 15: Umsatzverteilung 2025. Tabellen im Original-PDF geprüft.
- [9] **Adecco Group / Universität Zürich** · 09.07.2026
Swiss Job Market Index Q2/2026
Gesamtmarkt im Quartalsvergleich; Berufsgruppen im Zwölfmonatsvergleich.
- [10] **ENISA** · 08.12.2025
NIS Investments 2025: Main report
S. 4: Stichprobe; S. 14: Personalplanung; S. 16: Investitionstreiber. Erhebung Mai–August 2025.
- [11] **DSIT, Vereinigtes Königreich** · 2025; aktualisiert 02.02.2026
Cyber security skills in the UK labour market 2025
Kapitel 2 und 4; wirtschaftsweite Sicherheitsrollen und Stellenanzeigen für 2024.

Quellenverzeichnis · Fortsetzung

Anhang B / Quellen

Seitenangaben beziehen sich auf die gedruckte Paginierung der jeweiligen Veröffentlichung.

- [12] **DSIT / Perspective Economics** · 12.05.2026
Cyber security sectoral analysis 2026
Abschnitte 2.2 und 4.2; Anbieterstruktur und geschätzte Cybersecurity-Beschäftigung.
- [13] **ISC2** · 04.12.2025
2025 ISC2 Cybersecurity Workforce Study
Globale Befragung von 16.029 Fach- und Führungskräften; wirtschaftliche Maßnahmen und Kompetenzbedarf.
- [14] **U.S. Bureau of Labor Statistics** · 2026
Occupational Outlook Handbook: Information Security Analysts
Beschäftigungsjahr 2025; Projektion 2025–2035. Dynamische Berufsprofilseite.
- [15] **EY** · 15.10.2025
EY announces global revenue of US\$53.2b for fiscal year 2025
Tabelle der weltweiten Beschäftigtenzahlen nach Leistungsbereich, FY2024 und FY2025.
- [16] **Accenture** · 2026
Fact Sheet: Fiscal 2026, Third Quarter
Gerundete weltweite Personalzahlen zum Ende FY2025 und zu Q3/FY2026.
- [17] **Accenture** · 20.06.2025
Accenture Changes Growth Model to Reinvent Itself for the Age of AI
Angekündigte Organisationsänderung mit Wirkung zum 01.09.2025.
- [18] **freelancermap** · 2026
Freelancer-Kompass 2026
S. 4–5: Studiendesign; S. 10–11: Gründungsmotive. Vier Teilbefragungen, November 2025 bis Februar 2026.
- [19] **KfW Research** · 19.05.2026
Deutschlands Gründerlandschaft verjüngt sich weiter
Ergebnisse des KfW-Gründungsmonitors 2026, Beobachtungsjahr 2025.
- [20] **Statistisches Bundesamt** · 18.08.2026
Erwerbstätigkeit im zweiten Quartal 2026, Pressemitteilung Nr. 292
Selbstständige einschließlich mithelfender Familienangehöriger. Kennzahl über die amtliche Suchanzeige verifiziert; Seitenvolltext im Abruf nicht verfügbar.
- [21] **Oxford Economics / MCA** · 10.07.2026
MCA Annual Industry Report 2026
Vergleichbare Mitgliedsfirmen; Honorareinnahmen und Verteilung der Umsatzentwicklung 2025.

Dokumentationshinweis

Dynamische Webseiten können nach dem Stichtag verändert werden. Die im Bericht verwendeten Werte, Abgrenzungen und Rechenwege sind deshalb zusätzlich im Text und in Anhang A dokumentiert. Angaben zur Quellenverfügbarkeit sind offengelegt; fehlende Verlaufsdaten wurden nicht durch Schätzwerte ersetzt.