

Recruiting im Ausland

Hochqualifizierte Hoffnungsträger aus dem Hightech-Land

In der Technologiebranche fehlen mehr als 100.000 Fachkräfte. Gut ausgebildete Experten aus Indien könnten die Lücke schließen. Doch das Anwerben ist nicht einfach.

Eli Hamacher Berlin

Ohne die indischen Kollegen würde es bei Raisin an vielen Tagen eng werden. Die IT-Profis aus Südasien stellen die größte Gruppe nichtdeutscher Mitarbeitender bei dem Berliner Onlinemarktplatz für Spar- und Anlageprodukte. Viele arbeiten in Kernbereichen wie Software-Engineering und Produktentwicklung. „In diesen Bereichen ist der Fachkräftemangel in Deutschland besonders ausgeprägt“, sagt Katharina Lüth, Vorstandsmitglied bei Raisin SE. Sie schätzt an den indischen Talenten die gute akademische Ausbildung, das technische Know-how und die internationale Projekterfahrung.

Rund 109.000 IT-Fachkräfte fehlen aktuell in Deutschland, schätzt der Di-

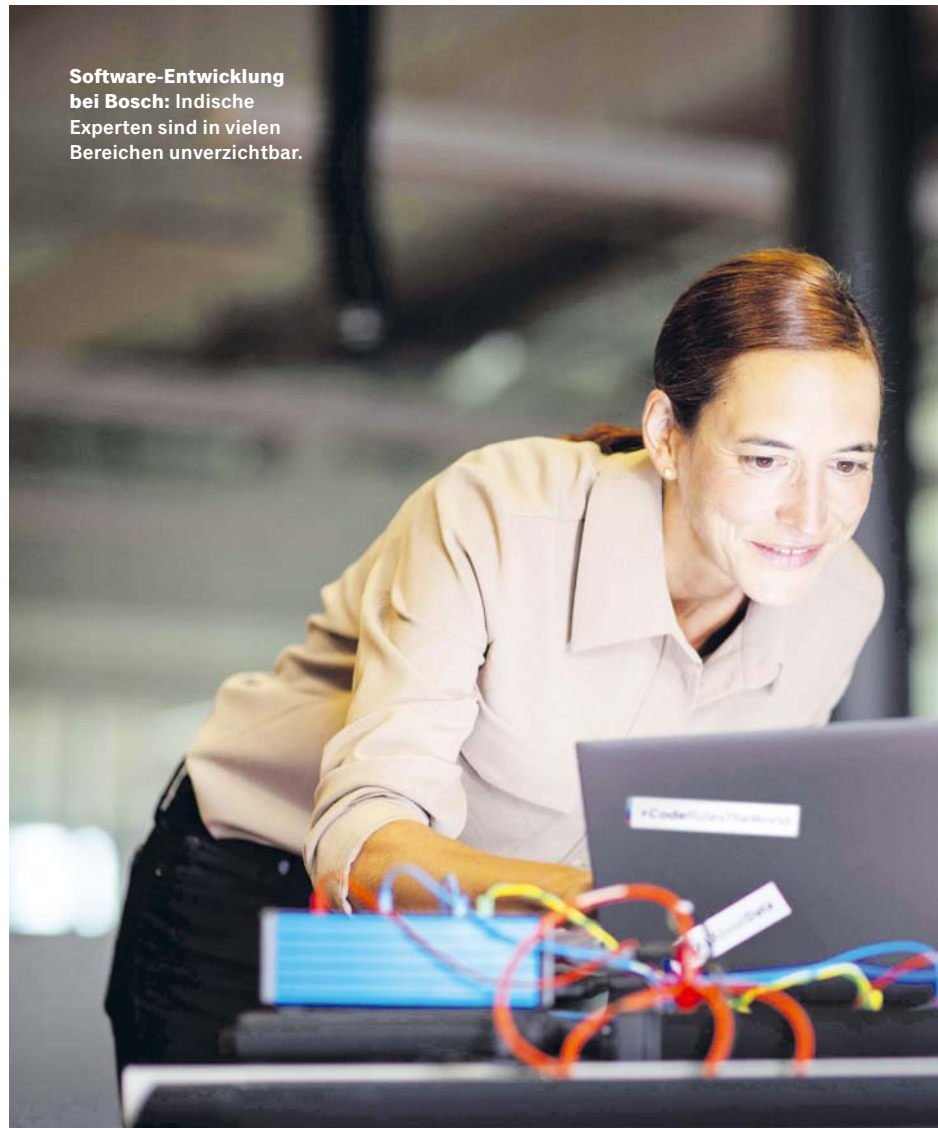
85

Prozent der deutschen IT-Unternehmen beklagen einen Fachkräftemangel im Inland.

Quelle: Bitkom Research

gitalverband Bitkom. 79 Prozent der Unternehmen erwarten, dass sich der Mangel aufgrund fortschreitender Digitalisierung und der demografischen Entwicklung weiter verschärft (siehe Grafik). Nach den Konzernen dehnen deshalb inzwischen auch viele Mittelständler ihre Personalsuche auf das Ausland aus, unter anderem nach Indien, wo der IT-Sektor der größte private Wirtschaftszweig ist.

Zwar wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland gerade novelliert, doch noch immer müssen Unternehmen hohe Hürden überwinden, um indische Experten anzuwerben. Wie finden Mittelständler die passenden IT-Experten in einem Land, in dessen Kultur und Wirtschaftssystem sich die wenigsten deutschen Firmen auskennen? Wie muss man vorgehen? Wer hilft?



Software-Entwicklung bei Bosch: Indische Experten sind in vielen Bereichen unverzichtbar.

Dass die Softwareprofis aus Indien exzellent ausgebildet sind, ist in der Branche seit Langem bekannt. Hochschulen wie die Indian Institutes of Technology genießen weltweit einen hervorragenden Ruf. Zudem profilierte sich das Land als Outsourcingparadies für internationale Unternehmen, allen voran Bengaluru, das indische Silicon Valley im Süden des Landes. Hightech zu Low Cost, das leuchtet betriebswirtschaftlich unmittelbar ein.

Besondere Erfolgsgeschichte

Viele deutsche Unternehmen arbeiten daher mit indischen IT-Fachkräften, die auf dem Subkontinent leben, auf Freelancer-Basis zusammen. Oder sie kaufen Dienstleistungen bei lokalen IT-Anbietern ein. Oder sie beschäftigen indische Mitarbeiter vor Ort in eigenen Tochtergesellschaften. Indische Spezialisten, die bereits in Deutschland leben, etwa weil sie hier studiert haben oder zuvor für internationale Unternehmen tätig waren, und direkt im Mutterhaus arbeiten, sind ebenfalls keine Seltenheit mehr. „Diese Gruppe lässt sich häufig schneller integrieren, da sie mit dem deutschen Arbeits- und Lebensumfeld bereits vertraut ist“, sagt Raisin-Managerin Lüth.

Gleichzeitig rekrutiert Raisin direkt aus Indien, zum Beispiel über LinkedIn oder interne Recruitingteams, die gezielt nach Kandidaten für spezialisierte Jobs oder Führungspositionen Ausschau halten.

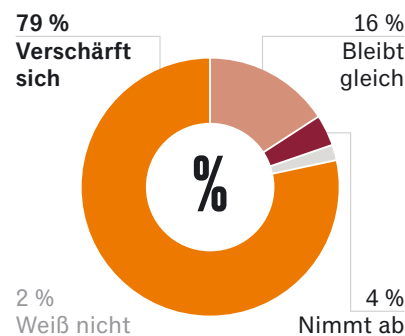
Ähnlich geht der bayrische Autzulieferer Webasto vor. „In Einzelfällen konnten wir Bewerber direkt aus Indien gewinnen, meist auf Empfehlung über das Netzwerk unserer eigenen Mitarbeitenden“, sagt Kommunikationschef Michael Friedrich. Entscheidend für den Erfolg sei die soziale und fachliche Integration der neuen Kollegen in die deutschen Teams.

Zwischen 2012 und 2024 hat sich die Zahl der Beschäftigten mit indi-

schem Hintergrund hierzulande auf mehr als 32.800 fast verdreifacht, zeigen Zahlen des OW-Instituts. Rund ein Drittel der 25- bis 44-jährigen vollzeitbeschäftigten Inder arbeiten in akademischen MINT-Berufen. Unter den ausländischen Beschäftigten haben sie im Schnitt die höchsten Gehälter: Der Bruttomedianlohn lag 2024 laut IW bei 5393 Euro, deutsche Arbeitnehmer kommen auf ein mittleres Bruttoeinkommen von 4177 Euro.

IT-Branche in Sorge

Umfrage: Wie entwickelt sich der Fachkräftemangel? Angaben in Prozent der Befragten



Umfrage unter 855 IT-Unternehmen 2025; Fehlende zu 100 % = Rundungsdifferenzen
HANDELSBLATT • Quelle: Bitkom Research

„Ohne qualifizierte Zuwanderung wäre in der deutschen Wirtschaft schon heute kaum noch Wachstum möglich“, sagt IW-Experte Axel Plünnecke. Die Fachkräftezuwanderung aus Indien sei „eine besondere Erfolgsgeschichte“.

Der Technologiekonzern Bosch umwirbt indische Fachkräfte insbesondere für zukunftsrelevante Bereiche wie Software-Development, Cyber-Security, Cloud-Technologien und Data-Science. Isa Kristin Krüger, Head of Global Talent Acquisition, lobt vor al-

Anzeige

Ihr B2B Partner

Ja! Beschaffung von Technik optimiert. Mit Conrad.

Effiziente Beschaffungsprozesse →

conrad.de/ja-momente

Alle Teile des Erfolgs



„Die eigentlichen Engpässe liegen in Deutschland“

Jan Noether

Der Hauptgeschäftsführer der Außenhandelskammer Indien (AHK) erklärt, was die Einwanderung indischer Fachkräfte nach wie vor bremst.

Welche Bedeutung hat das Mobilitätsrahmenabkommen, das die EU und Indien als Teil des Freihandelsabkommens Ende Januar 2026 vereinbart haben?

Der Schwerpunkt liegt auf gemeinsamen Informations- und Aufklärungsmaßnahmen. Bestehende legale Wege sollen transparenter erklärt und besser kommuniziert werden. Aus Sicht der AHK Indien liegt der Mehrwert daher weniger in einer rechtlichen Vereinfachung als vielmehr in der verbesserten Orientierung für Fachkräfte und Unternehmen sowie in der stärkeren Positionierung Europas als attraktives Ziel für internationale Talente. Die Arbeitsmigration nach Europa – auch nach Deutschland – bleibt aber weiterhin durch nationale Gesetze geregelt.



Indien-Experte Jan Noether: Kapazitäten deutlich erhöht.

Hat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2024 zu einer Beschleunigung der Prozesse geführt?

Die Botschaft in Neu-Delhi und die deutschen Konsulate in Indien haben ihre Kapazitäten merklich erhöht, sodass sich die früher langen Wartezeiten deutlich verkürzt haben. Es haben sich zudem mehr Migrationswege geöffnet. Eine Fachkraft kann mit dem Unternehmen zusammen entscheiden, welcher Migrationsweg am besten geeignet ist. Das Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation kann absolviert werden, während sich die Fachkraft noch in Indien

aufhält – oder es beginnt direkt nach der Ankunft in Deutschland.

Wie profitieren IT-Fachkräfte ganz konkret?

Für IT-Fachkräfte sind vor allem die Erleichterungen bei der Blauen Karte relevant, wie zum Beispiel niedrigere Gehaltsschwellen. Neu ist auch die sogenannte Chancenkarte. Diese ermöglicht es Fachkräften, nach Deutschland einzureisen, um dort vor Ort einen Job zu suchen und Probetage im Unternehmen zu absolvieren. In Indien ist das Interesse an dieser Chancenkarte für IT-Fachkräfte sehr groß.

Wo hapert es noch?

Die eigentlichen Engpässe liegen derzeit weniger in Indien, sondern in Deutschland. Lange Wartezeiten bei Ausländerbehörden und anderen Ämtern oder die schwierige Wohnungssuche bremsen die Integration und die Attraktivität Deutschlands als Migrationsziel. Hier besteht aus unserer Sicht noch klarer Verbesserungsbedarf auf deutscher Seite. Es wäre daher wichtig, dass sowohl Politik und Behörden als auch die Arbeitgeber hier an einem Strang ziehen, um den Integrationsprozess zu erleichtern.

Vielen Dank für dieses Interview.

Die Fragen stellte Eli Hamacher.

lem die hervorragende IT-Ausbildung in Indien. Jedoch sei das Recruiting oft schwierig wegen rechtlicher und administrativer Hürden, etwa bei der Erteilung von Visa.

Um die teils komplizierten Prozesse zu erleichtern und zu beschleunigen, können sich deutsche Unternehmen unter anderem an die Außenhandelskammer in Indien oder die deutschen Industrie- und Handelskammern wenden. Im Rahmen des Projekts Pro Recognition, das vom Bund gefördert wird, berät die AHK Indien indische Fachkräfte kostenlos zur Anerkennung ihrer Qualifikationen und begleitet sie durch den gesamten Einwanderungsprozess. „Wir bekommen regelmäßig Anfragen von IT-Fachkräften, die teilweise bereits über konkrete Jobangebote aus Deutschland verfügen“, sagt Jan Noether, Hauptgeschäftsführer der AHK Indien in Mumbai (siehe Interview rechts).

Maßgeschneiderte Lösungen

Die AHK steht auch Unternehmen zur Seite, die bereits eine geeignete IT-Fachkraft gefunden haben und Unterstützung beim Visums- und Anerkennungsprozess benötigen. Darüber hinaus bietet die Organisation maßgeschneiderte Leistungen, von der gezielten Suche nach passenden IT-Profilen in Indien über die Vorbereitung auf den Arbeitsalltag in Deutschland bis zu ersten Schritten zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration in Deutschland.

Auch private Dienstleister wie der deutsch-indische Unternehmensberater Dr. Wamser + Batra bieten Hilfe bei der Kandidatensuche an. Wenn ein Kunde seine Anforderungen definiert hat, spricht Sonjoy Chaudhury in Indien direkt passende Kandidaten aus dem firmeneigenen Netzwerk an. „Das A und O ist die intrinsische Motivation des Bewerbers. Wenn die nicht stimmt, können die Arbeitgeber später

kaum gegensteuern“, sagt der Berater. Fachlich seien die Kandidaten meist sehr gut qualifiziert.

In der Regel dauere die Suche zwei bis drei Monate. Doch die Aufgabe sei schwieriger geworden, seit die Konjunktur in Indien gut laufe und die Gehälter anzögen. „Ein Inder verlässt seine Heimat natürlich nur, wenn anderswo eine spannende Aufgabe lockt und/oder ein deutlich besseres Gehalt gezahlt wird.“ Das sei kein Selbstläufer, zumal immer mehr große deutsche Firmen vor Ort sogenannte Global Capability Center errichten, die die Funktion ganzer Abteilungen übernehmen, etwa die Software- oder Produktentwicklung.

So kündigte BASF Ende Januar an, in Hyderabad einen globalen Digital Hub zu gründen, um Kompetenzen an einem kostengünstigen Standort zu bündeln. Auch das gehört zu Chaudhury's Aufgaben: „Wir entscheiden mit dem Kunden, ob es sinnvoller ist, Experten nach Deutschland zu holen oder vor Ort Teams aufzubauen.“

Um indische Fachkräfte zu gewinnen, sind laut Raisin-Vorständin Lüth neben einem wettbewerbsfähigen Gehalt umfassende Onboarding- und Relocation-Angebote unerlässlich, darunter Unterstützung bei Visaprozessen und beim Ankommen in Deutschland. Raisin stellt zusätzlich allen Mitarbeitenden ein jährliches Weiterbildungsbudget von 2000 Euro zur Verfügung, das sie unter anderem für Deutschkurse nutzen können.

Viele indische IT-Fachkräfte legen zudem großen Wert auf klare Karriere- und Entwicklungsperspektiven, den Einsatz moderner Technologie, flexible Arbeitsmodelle, inklusive der Möglichkeit, einige Zeit pro Jahr aus dem Ausland zu arbeiten. Denn – und auch das sollten deutsche Arbeitgeber wissen – indische Mitarbeiter schauen sich zügig nach Alternativen um, wenn das Umfeld für sie nicht passt.

Bosch

AHK

Resilienzlösungen für Unternehmen

ANZEIGE

Mit Sicherheit auf Digitalisierung setzen und Resilienz stärken.



„Cyberkriminalität ist ein Thema, an dem man dranbleiben muss. Mit einem starken Partner schaffen wir das.“

Karl Geiger, Geschäftsführer Goldfuß engineering

Was kostet Sie ein Tag Handlungsunfähigkeit? Wie viele solcher Tage möchten Sie sich leisten?

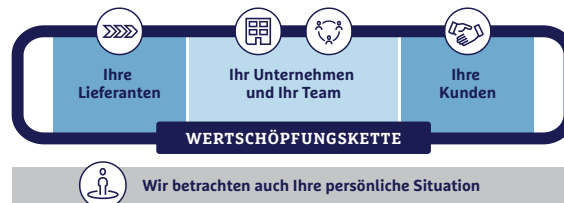
Wer risikoreiche Entwicklungen früher erkennt, kann besser gegensteuern und ist widerstandsfähiger. Dabei helfen Daten und automatisierte Prozesse – kurz: die Digitalisierung.

Doch damit steigt auch die Anfälligkeit für Cyber- und Wirtschaftskriminalität. Die Gefahr, dass im Unternehmen dann nichts mehr geht, ist real. Technische und prozessuale Sicherheits- sowie Schulungsmaßnahmen helfen, vorzubeugen. Ein hohes finanzielles Restrisiko bleibt.

Hier bieten kaufmännische Absicherungslösungen wirksamen Schutz.

R+V stellt sie bereit und trägt so zur Widerstandsfähigkeit von Unternehmen sowie Entscheiderinnen und Entscheidern bei.

Jetzt mehr zum Thema erfahren und das Praxis-Handbuch Resilienz runterladen: resilienz.ruv.de



R+V

Du bist nicht allein.

PARTNERSCHAFT FÜR DEN ERFOLG

IT-Sicherheit managen. Gemeinsam stark bleiben.

resilienz.ruv.de

Die Versicherung in der
Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

