

Remote-Arbeit lindert Fachkräftemangel

# IT-Experten gewinnen – mit Nearshore-Modellen

Viele ausländische Spezialisten machen einen Bogen um Deutschland, gerade im IT-Bereich. Immer mehr heimische Unternehmen gehen deshalb mit ihren Aufgaben zu ihnen – und lassen die Fachkräfte remote arbeiten. Drei Beispiele aus der Praxis.

» Gustav Bruckner, Geschäftsführer von Otis Consulting

**D**eutsche Unternehmen suchen händeringend nach IT-Fachkräften. Dass 140.000 Stellen in diesem Bereich nicht besetzt werden können, sehen viele Beobachter als einen Grund für das schlechte deutsche Wirtschaftswachstum. Mobile IT-Experten bevorzugen andere Länder als Deutschland – sei es aus steuerlichen, familiären oder wetterbedingten Gründen. Als Konsequenz ergibt sich: Wenn die Fachkräfte nicht zu uns kommen, müssen hiesige Unternehmen mit ihren IT-Anforderungen und Aufgaben zu ihnen gehen. Das Know-how, die Technologien und Kooperationsmodelle stehen bereit, damit die Remote-Arbeit gelingen kann. Nearshore-Standorte wie Rumänien bieten sich für diese Form der Zusammenarbeit besonders an.

## Probleme der Rekrutierung

Irgendwann fällt auch dem engagiertesten IT- oder Personalverantwortlichen nichts mehr ein: Wie soll er dringend benötigte Fachkräfte finden und begeistern? Wie sie langfristig motivieren und im Unternehmen halten? Denn einen Mangelzustand auf Dauer mit Mehrarbeit und vielen Überstunden aufzufangen, führt schnell zu weiteren Problemen. Im schlimmsten Fall suchen sich überlastete IT-Kollegen einen anderen Job. Um dieses Szenarium zu vermeiden, umwerben Personaler vermehrt Quereinsteiger oder schulen und qualifizieren Mitarbeiter aus anderen Bereichen für die IT. Auch flexible Teilzeitstellen nach der Kinderpause werden angeboten. Parallel dazu bemühen sich die Unternehmen intensiv um Studierende der Mint-Fächer. Mit all diesen Methoden lassen sich immer wieder Lücken füllen. Dass der organisatorische, finanzielle und personelle Aufwand dabei beträchtlich ist, überrascht nicht.

## Remote-Arbeit möglich machen

Bisher erwarteten die meisten Arbeitgeber die Präsenz der Mitarbeiter vor Ort. Zumindest den größten

Teil ihrer Arbeitszeit sollten die Angestellten im Unternehmen selbst ableisten. Doch die Arbeit im Homeoffice während der Corona-Pandemie hat die Sichtweisen in der Arbeitswelt verändert. IT-Leistungen ließen sich in diesen Jahren auch aus der Ferne erbringen – und zwar recht erfolgreich.

Möchte man dieses Arbeitsmodell nutzen, um im nahen Ausland arbeiten zu lassen, so stehen Personaler vor einer Reihe von Fragen: Wie lassen sich Fachkräfte aus osteuropäischen Nearshore-Ländern im Unternehmen integrieren? Wer rekrutiert die Mitarbeiter vor Ort? Mit welchen Sprachkenntnissen, IT-Erfahrungen und Technologien hat man es zu tun? Wer stellt die passenden Arbeitsgruppen zusammen? Wer organisiert die Teamarbeit mit dem Stammsitz in Deutschland bzw. den jeweiligen Niederlassungen? Und schließlich: Wer kümmert sich um die vertrags-, arbeits- und steuerrechtlichen Vorschriften? Abermals wartet ein hoher organisatorischer Aufwand auf die Unternehmen, viele davon Mittelständler.

## Unterstützung aus Rumänien

Hilfe bietet die Zusammenarbeit mit SAP- und IT-Dienstleistern, die vor Ort tätig sind und mit vielen dieser Fragen vertraut sind. Der deutsche Anbieter Otis Consulting bietet westeuropäischen Interessenten deshalb ein Partner-Netzwerk rumänischer Unternehmen, die verschiedene Leistungs- und Service-schwerpunkte haben. Die rumänischen Experten bewähren sich seit vielen Jahren in internationalen IT-Projekten, verfügen über hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie große IT-Berufsnetzwerke.

Alle vorstellbaren remote Arbeitsmodelle kommen in Frage: Von der Einbindung einzelner hochspezialisierter IT-Mitarbeiter ins deutsche Team, über verlängerte Werkbankmodelle und dedizierte IT-Projektteams bis hin zu Betreibermodellen und die Übernahme ganzer Geschäftsprozesse. Auch Joint Ventures oder Unternehmensgründungen sind mögliche



Bild: Jürgen Fächle/stock.adobe.com

Formen der Kooperation. Folgende Beispiele gehen auf einige dieser Modelle ein.

### **Erfolg in der Praxis**

Erstes Beispiel: Ein deutscher Anbieter von Dienstleistungen und Lösungen für die industrielle Verfahrenstechnik brauchte dringend externe Unterstützung. Für seinen Anwendungssupport und das Controlling wurde ein Spezialist für SAP Fi/Co benötigt. Der Experte sollte hier auftretende Probleme analysieren und beheben, gemeinsam mit den anwesenden Kollegen. Außer langjährigem, hervorragendem Know-how sollte der Kandidat sehr gut in Englisch kommunizieren können und ein ausgesprochener Teamworker sein. Anfragen im rumänischen Partner-Netzwerk führten schnell zum Erfolg: Zwei SAP-Dienstleister reichten Angebote von potenziellen Kandidaten ein, Lebenslauf inklusive. Sieben Wochen und einige Videokonferenzen später hat eine SAP Fi/Co Spezialistin die Arbeit aufgenommen.

### **Erwartungen übertroffen**

Zweites Beispiel: Auch ein Hersteller von Reinigungsgeräten machte den Schritt nach Rumänien. Gut ausgebildete und erfahrene SAP-Spezialisten, eine hohe Dichte engagierter IT-Nachwuchskräfte und eine attraktive Steuergesetzgebung gaben den Ausschlag dafür. Den ursprünglichen Plan, eine eigene IT-Tochter im Land zu gründen, stellten die Verant-

wortlichen erst einmal zurück. Nachdem man drei zuvor gründlich ausgesuchte IT-Unternehmen vor Ort besucht hatte, wollte der deutsche Partner zunächst nur mit einem der SAP-Dienstleister kooperieren. Heute decken rund fünf ausgewiesene SAP-Spezialisten remote die jeweiligen Anforderungen des deutschen Unternehmens ab. Der weitere Ausbau und die Übernahme dieses Teams in eine eigene Gesellschaft stehen nun zur Debatte.

### **Globale Pläne**

Drittes Beispiel: Ein internationaler Technologiekonzern aus Hessen wollte seine Mitarbeiter aus dem IT-Support für anspruchsvollere IT-Aufgaben weiter qualifizieren. Dabei sollte auch der Support in über 25 Ländern vereinheitlicht werden. Angesichts des Fachkräftemangels konzentrierten sich die Verantwortlichen bei der Suche nach Spezialisten schnell aufs Nearshore-Land Rumänien. Nach einer 3-monatigen Beratungsphase mit Vor-Ort-Besuchen hat sich das Unternehmen für einen IT-Dienstleister aus Bukarest entschieden. Der rumänische Partner startete über ein verlängertes Werkbankmodell und baute dieses zu einem dedizierten Projektteam aus. Mittlerweile sorgen über 10 Mitarbeiter für den Großteil des First- und Second-Level IT-Supportprozesses beim hessischen Technologiekonzern. Die weltweiten Niederlassungen des Unternehmens sollen nun in das reibungslos laufende IT-Support-Projekt eingebunden werden.

IT-Kräfte sind rar auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wer in Osteuropa sucht und Remote-Arbeit anbietet, hat oft Erfolg – und ein motiviertes Team.