

2022

# Remote Tech Talent Report

Finde neue Remote-Talente im  
Technologiesektor und binde sie an  
dein Unternehmen





# Inhalt

Übersicht	04
<b>Kapitel 1: Die Suche nach IT-Fachkräften – eine Bestandsaufnahme</b>	<b>06</b>
<b>Kapitel 2: Wo findet man gute Technikfachkräfte?</b>	<b>09</b>
IT-Profile für beliebte Remote Hiring Locations	12
<b>Kapitel 3: So gelingt die Personalsuche im Ausland</b>	<b>29</b>
Rechtliche Hindernisse für internationale Recruiting	30
Unterschiedliche Arbeitskulturen	31
<b>Kapitel 4: Voraussetzungen für leistungsstarke globale Teams</b>	<b>33</b>
Asynchrones Arbeiten	38
Besser kommunizieren	39
Sprachbarrieren überwinden	39
Arbeit in mehreren Zeitzonen ermöglichen	39
Teamgeist aufbauen	39
Internationale Teams unkompliziert rechtssicher einstellen	40
Konkurrenzfähige Gehälter und Arbeitgeberleistungen anbieten	40
<b>Abschnitt 5: Ein Team mit den besten Tech-Fachkräfte aufbauen</b>	<b>43</b>
<b>Informationen zur Studie</b>	<b>45</b>



## Suchen Unternehmen an den richtigen Stellen nach den besten Fachkräften?

Unternehmen und Personalverantwortliche stehen in einem scharfen Wettbewerb um die besten Fachkräfte – dabei übersehen sie möglicherweise unzählige hochqualifizierte Bewerber:innen an aufstrebenden Technikstandorten. Um sie anzuziehen, müssen sie den Blick über den Tellerrand etablierter Tech-Hubs wie dem Silicon Valley, Berlin oder London wagen.

Das ergibt jedenfalls eine aktuelle Studie von Remote zum aktuellen Stand des weltweiten Personalmarkts für Technikfachkräfte. Für die Umfrage sprach Remote mit 1.485 Führungskräften und Personalverantwortlichen aus den USA, dem Vereinigten Königreich, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und Schweden, die derzeit nach Fachkräften suchen.

Wir fragten die Geschäftsführer:innen und Personaler nach ihren Ansichten und ihrer Einstellung zu aufstrebenden Technologiezentren. Ebenfalls thematisiert wurden Hindernisse, die der Personalbeschaffung im Ausland häufig im Wege stehen.

Wir wollten Hindernisse und Missverständnisse mit Blick auf die Personalsuche in anderen Ländern entdecken, die Unternehmen davon abhalten, Fachkräfte im aktuell schwierigen Marktumfeld zu finden.

Die gute Nachricht lautet, dass es genügend aufstrebende IT-Standorte gibt, die vom Startup bis zum Großkonzern lohnenswert sind.

Doch wie erreicht man die dortigen Fachkräfte und bindet sie an das eigene Unternehmen? Den Analysen von Remote zufolge sind dafür zwei Dinge erforderlich: zum einen ein solider, auf das Zielland zugeschnittener Vergütungs- und Leistungsplan und zum anderen eine Einstellungsstrategie mit Fokus auf Remote-Arbeit.

**Der Remote Tech Talent Report 2022** versteht sich als Hilfestellung für Unternehmen, die weltweit um die besten Fachkräfte werben. Aus den Ergebnissen unserer Studie und der bewährten Kompetenz von Remote in der weltweiten Personalbeschaffung werden praktische Ratschläge und Denkanstöße abgeleitet. Diese sind als Richtschnur für Unternehmen gedacht, die die besten Tech-Fachkräfte anziehen und binden wollen.

Packen wir's an!





# Remote Tech Talent Report 2022

Der Bedarf an Fachkräften etwa in den Bereichen Programmierung, Design und Produktentwicklung ist in den letzten Jahren rasant gestiegen. Und alle Anzeichen deuten darauf hin, dass sich dieser Trend trotz der unsicheren Marktlage auch in Zukunft fortsetzen wird. Doch eine Inflation auf Rekordniveau und eine von Instabilität gekennzeichnete Weltkonjunktur machen sowohl Personalverantwortlichen als auch arbeitssuchenden Fachkräften das Leben schwer.

Unternehmen, die unter einem lokalen Fachkräftemangel leiden, ist ein zügiger Personalaufbau somit nur schwer möglich. Nimmt man nun noch den allgemeinen und personalbezogenen Kostendruck hinzu, wundert es kaum, dass viele Personalverantwortliche angesichts dieser Gemengelage weder ein noch aus wissen.

Doch die Kassandraruhe könnten sich als verfrüht erweisen. In seinem neuen Bericht [„Emerging IT Talent Hubs in 2022“](#) zeigt Gartner® auf, wo auf der Welt etablierte Zentren für IT-Fachkräfte liegen und wo sich neue bilden. In der Studie wurden 120 Städte in 28 Ländern anhand von 15 IT-Rollen analysiert (mit Profilmmerkmalen wie Berufsfeld, Fachkenntnissen, Zertifizierungen usw.). Beispielsweise besteht die Rolle „AI/ML Engineer“ aus dem Berufsfeld „Computer and Mathematical Occupations“ und den Fachkenntnissen „Machine Learning and Intelligence Engineering“, die aus dem Gartner-Plattform TalentNeuron Plan (TNP) sowie aus externen Quellen stammen.

Remote hat sich die wichtigsten 15 aufstrebenden und 5 vorhandenen Tech-Standorte näher angesehen, um zu verstehen, wo Unternehmen derzeit nach Remote-Fachkräften suchen, vor welchen Herausforderungen sie stehen und wie sie die neue Märkte erschließen können.

Die Regionen mit einem hohen Angebot an Fachkräften zu kennen, ist das Eine. Doch die richtigen Prozesse zu entwickeln, um Fachkräfte im Ausland anzuziehen, einzustellen, zu bezahlen und zu managen, ist eine ganz andere Hausnummer.

Die beiden Remote-Gründer Marcelo und Job sind bekannte Fürsprecher der Remote-Arbeit. Remotes weltweit verteilte Belegschaft ist derzeit in Dutzenden Ländern rund um den Globus vertreten. Das hilft uns dabei, unsere Verfahren der Remote-Personalbeschaffung kontinuierlich zu optimieren.

Und genau hier kommt unsere Studie zu Fachkräften ins Spiel. Damit wollen wir Unternehmen praktische Ratschläge und Verfahren an die Hand geben, mit denen Ihnen die Suche und Einstellung der besten IT-Fachkräfte gelingen kann. Weiter unten erfährst du, was unsere Forschung ergeben hat und wie man [eine erfolgreiche Remote-Unternehmenskultur aufbaut](#).

Nach der Lektüre des Leitfadens weißt du, wie du dir diese Vorteile sichern kannst:

- Drastisch niedrigere Personalfixkosten
- Mehr Effizienz dank weltweit verteilter asynchroner Teams, die rund um die Uhr arbeiten
- Produktivitätssteigerungen durch flexible Arbeitsabläufe, die in kürzerer Zeit mehr Ergebnisse liefern
- Eine höhere Personalbindung dank Mitarbeiter:innen, die zufrieden sind und sich wertgeschätzt fühlen
- Einfache Suche nach den besten Technikfachkräften mit speziellen Zusatzleistungen für Remote-Arbeit
- Eine bessere Work-Life-Balance, die die psychische Gesundheit der Angestellten schützt
- Kultureller Austausch und Innovationskraft durch Vielfalt, Fairness und Inklusion
- Mehr Zusammenhalt und eine gesunde Unternehmenskultur, die Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl stärkt





# Die Suche nach IT-Fachkräften – eine Bestandsaufnahme

Der Umfrage zufolge sind 65 % der Personalverantwortlichen weltweit für die Einstellung von Remote-Arbeitskräften zuständig. Doch nur 36 % suchen auch tatsächlich aktiv in verschiedenen Weltregionen.

Zu den Hauptmotiven für die weltweite Personalsuche gehört ganz klar der strategische Kompetenzaufbau. Der Mangel an technischen Fachkräften ist eines der wichtigsten Argumente für die Personalsuche im Ausland – es gibt aber durchaus noch weitere.

Mehr als jedes fünfte Unternehmen sucht auf internationalen Märkten nach Talenten, weil es Probleme hat, vor Ort qualifizierte Kandidat:innen für offene Stellen zu finden. Dennoch sind neue Talentpools nicht der einzige Grund, warum Unternehmen über ihre Landesgrenzen hinaus schauen.

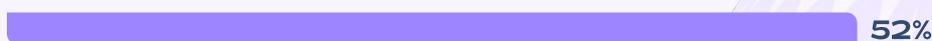
Laut Remote möchten 58% ihre Teams diversifizieren, während 52% neue strategische Märkte testen möchten.

## WARUM STELLEN SIE IN DER/DEN VON IHNEN ANGEGEBENEN REGION(EN) EIN?

Wollen die Vielfalt ihrer Belegschaft erhöhen



Wollen strategisch neue Märkte sondieren



Wurden durch die Pandemie in die Lage versetzt, ihre Personalsuche breiter aufzustellen



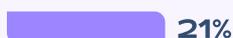
Suchen vor allem in Regionen mit einem hohen Anteil an englischsprachigen Personen



Stellen dort ein, wo sie eigene Niederlassungen unterhalten



Finden in der Heimat keine geeigneten Fachkräfte



Sonstige Gründe



Die Personalverantwortlichen sind sich außerdem der positiven ethischen Aspekte bewusst, die die Suche nach Remote-Arbeitskräften in aufstrebenden Märkten haben kann. Von den Unternehmen, die weltweit nach Fachkräften suchen, geben gut zwei Drittel (68 %) an, Menschen Karrieremöglichkeiten eröffnen zu wollen, ohne dass diese in ein anderes Land ziehen müssen. Mehr als die Hälfte (55 %) sieht zudem einen Vorteil darin, dass die Fachkräfte in ihren Herkunftsländern bleiben können.

### WAS SIND IHRER MEINUNG NACH DIE GRÖSSTEN ETHISCHEN AUSWIRKUNGEN DER EINSTELLUNG VON MITARBEITER:INNEN IN AUFSTREBENDEN TECHNOLOGIEZENTREN?

Menschen die Möglichkeit geben, Karriere zu machen, ohne in ein anderes Land ziehen zu müssen



Diversität am Arbeitsplatz erhöhen



Gemeinschaften ermöglichen zu wachsen, indem Talente gehalten werden können



Weiß nicht



Ein weiteres wichtiges Argument für Remote-Arbeitskräfte ist die Vielfalt, die Unternehmen damit in ihr Team holen. Knapp zwei Drittel der Unternehmen beschränken sich aufgrund diverser Hürden allerdings auf die Suche nach Remote-Fachkräften in ihrem direkten Umfeld.

# 32%

gehen in Regionen mit hohem Englischniveau auf Personalsuche

# 30%

stellen nur dort ein, wo sie selbst Niederlassungen unterhalten



# Hürden bei der Personalsuche im Ausland spielend überwinden

Mit einem Employer of Record (EOR) können Unternehmen in andere Länder expandieren, ohne eine eigene Niederlassung zu gründen. Denn das kann viele Monate dauern und ist oft mit hohen Kosten verbunden.

In diesem Leitfaden erfährst du, was ein EOR ist und wie das Ganze funktioniert.

[MEHR ERFAHREN](#)



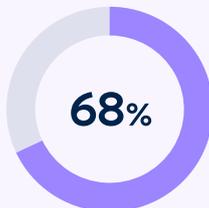
## Wo findet man gute Technikfachkräfte?

Immer mehr wachstumsorientierte Unternehmen stellen in der IT Remote-Arbeitskräfte ein. So gehen 26 % der Umfrageteilnehmer:innen auch im Ausland auf Personalsuche. Wer dagegen den Blick über den eigenen Tellerrand scheidet, bekommt den Fachkräftemangel besonders stark zu spüren.

Die Studienergebnisse zeigen, dass Unternehmen in den USA, im Vereinigten Königreich und in Frankreich am wenigsten dazu bereit sind, Remote-Arbeitskräfte aus anderen Ländern einzustellen:

### ANTEIL DER PERSONALVERANTWORTLICHEN, DIE AUSSCHLIESLICH IM INLAND NACH FACHKRÄFTEN SUCHEN

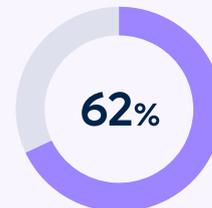
 USA



 Vereinigtes Königreich



 Frankreich



 Deutschland



 Schweden



 Niederlande



Unternehmen, die der Personalsuche im Ausland offen gegenüberstehen, beschränken sich allzu oft auf die etablierten Technologiezentren. Doch da die qualifizierten Fachkräfte dort äußerst umkämpft sind, entgeht ihnen durch diese Selbstbeschränkung ein enormes Potenzial.

#### ANTEIL DER BEFRAGTEN, DIE IN DER JEWEILIGEN STADT NACH FACHKRÄFTEN SUCHEN WÜRDEN

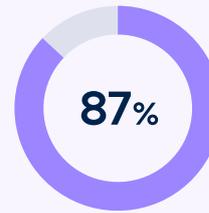
 London



 Paris



 Berlin



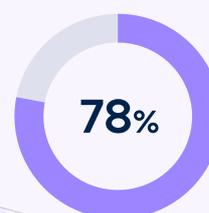
 New York City



 San Francisco

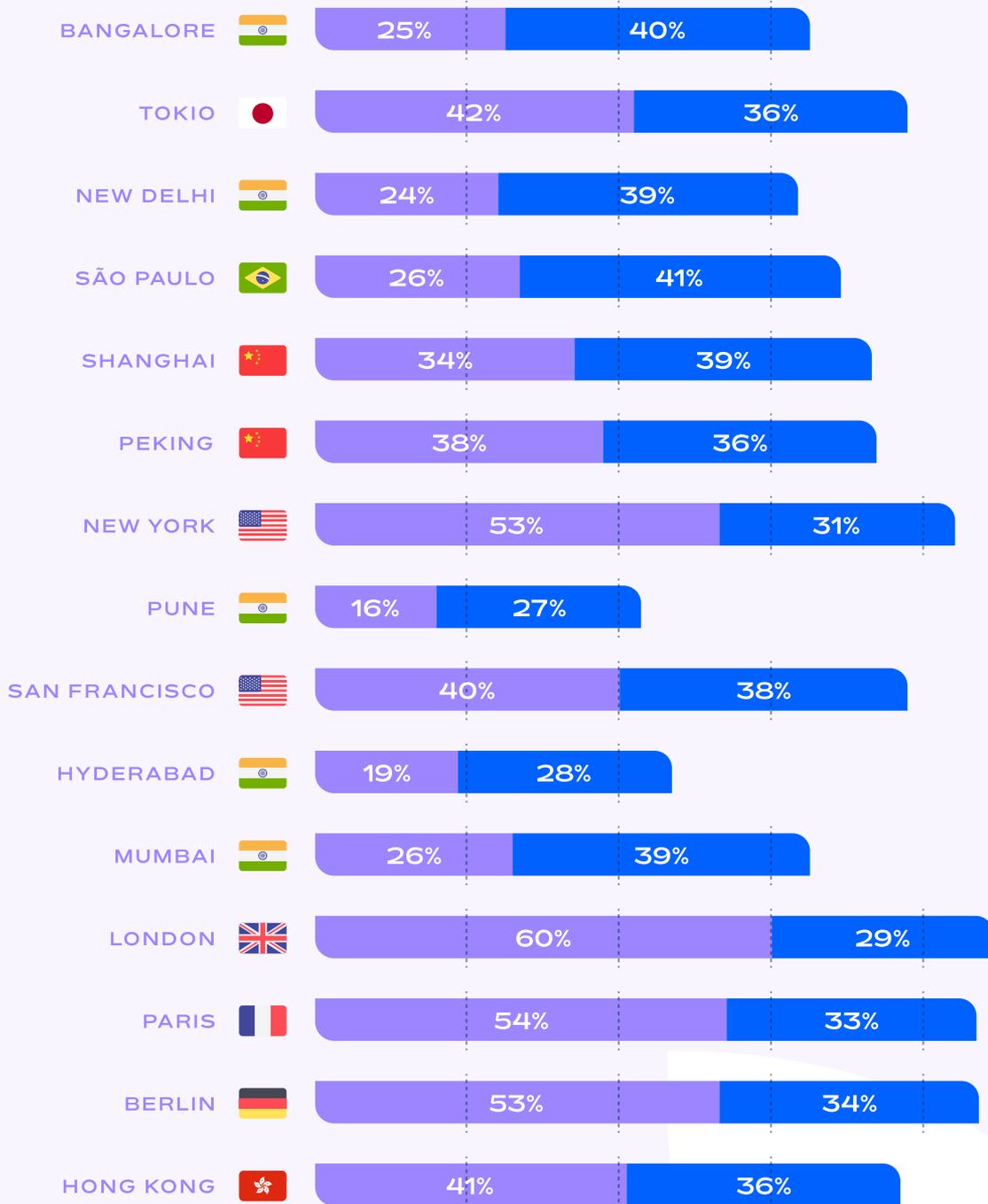


 Tokio



## WO SUCHEN SIE NACH NEUEN TALENTEN, WENN SIE REMOTE EINSTELLEN?

■ Wir werden sehr wahrscheinlich dort einstellen
 ■ Wir werden wahrscheinlich dort einstellen





# Technologiezentren im Porträt: Die beliebtesten Städte für die Suche von Remote-Mitarbeiter:innen im Ausland

\*INFO: Für jedes Stadtprofil haben wir das Angebot-Nachfrage-Verhältnis von Gartner angegeben, das auf der Analyse von 120 Städten für 15 IT-Rollen basiert, die im Gartner-Bericht „Emerging IT Talent Hubs in 2022“ betrachtet werden. Das Verhältnis gibt die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte pro verfügbarer Stellenausschreibung an. Es wird berechnet, indem das Angebot an Fachkräften durch die Nachfrage geteilt wird. Ein Standort mit einem höheren Angebot-Nachfrage-Verhältnis ist besser geeignet als einer mit niedrigerem Verhältnis.





## LONDON

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 2/10\*

Es gibt zwar viele Tech-Fachkräfte in London, aber eben auch eine große Nachfrage. In London ist der Anteil der Arbeitgeber höher, die um das verfügbare Tech-Talent konkurrieren, als in anderen Städten der Welt. Die Gehälter in der Tech-Branche sind selbst im Vergleich zu nahe gelegenen Tech-Zentren wie Berlin und Paris relativ hoch. Arbeitgeber müssen sich also auf einen hart umkämpften Talentmarkt und hohe Lohnkosten einstellen.

### Fazit

Die Lohnnebenkosten in Frankreich sind zwar höher als im Vereinigten Königreich, dafür haben Fachkräfte in London aber hohe Gehaltserwartungen, da sie stark umworben werden und die Lebenshaltungskosten sehr hoch sind. Viele weltweit tätige Unternehmen haben eine Niederlassung in London, sodass die Fachkräfte in der britischen Hauptstadt häufig Erfahrung mit der Arbeit über mehrere Zeitzonen hinweg haben.



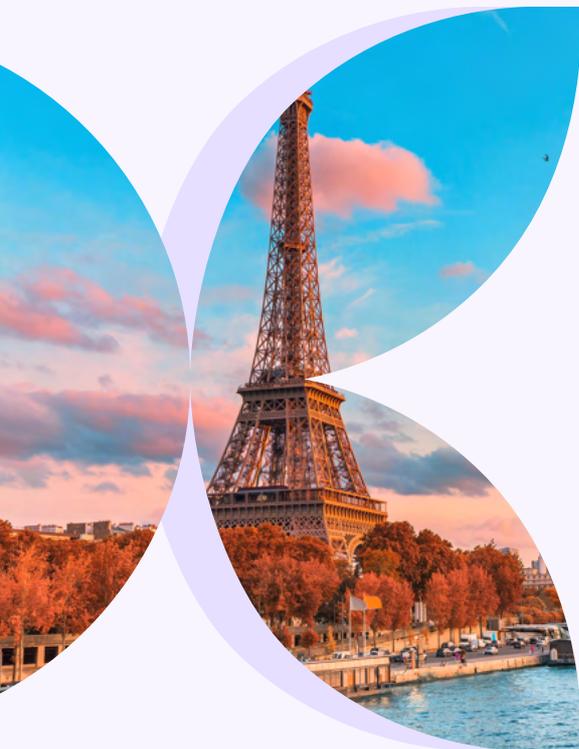
## PARIS

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 4/10\*

Die französische Hauptstadt ist ein schwieriges Pflaster, obwohl hier weniger Unternehmen als im nahe gelegenen London um Talente werben. Bei der Suche nach neuen Mitarbeiter:innen muss man sich bewusst sein, dass nicht alle Kandidat:innen gute Englischkenntnisse haben und dass die Lebenshaltungskosten sehr hoch sind. Großzügiger Jahresurlaub und andere gesetzliche Regelungen treiben die Gesamtbeschäftigungskosten in Paris höher als in jeder anderen untersuchten Stadt, insbesondere im Vergleich zu den japanischen und US-amerikanischen Tech-Standorten.

### Fazit

Der Standort und die Sprachbarriere können es schwierig machen, englischsprachige IT-Fachkräfte zu finden. Zudem sind die Erwartungen an Gehalt und Gesamtvergütung in Paris besonders hoch.





## BERLIN

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*

Auch wenn es hier insgesamt einen höheren Anteil an Tech-Talenten gibt, ist die Tech-Community in Berlin dennoch kleiner als in Paris und London. Zwar bewegen sich die Gehälter hier in einem angemessenen Rahmen. Englischsprachige Fachkräfte mit der passenden Qualifikation zu finden, kann sich jedoch schwierig gestalten.

### Fazit

Berlin ist möglicherweise die am wenigsten zu empfehlende Stadt Europas, wenn gute Englischkenntnisse erforderlich sind. Andererseits ist der Wettbewerb hier weniger stark als etwa in Paris oder London.



## NEW YORK CITY

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 2/10\*

Im Big Apple trifft ein großes Fachkräfteangebot auf eine ebenso hohe Nachfrage. In Verbindung mit den hohen Lebenshaltungskosten führt dies dazu, dass New York noch immer ein hart umkämpfter und extrem teurer Personalmarkt ist.

### Fazit

IT-Fachkräfte gibt es in New York nicht gerade geschenkt. Wer sie abwerben möchte, muss sich auf einen harten Wettbewerb einstellen. Viele Tech-Talente in New York City verfügen über langjährige Erfahrung in der Remote-Arbeit für ausländische Arbeitgeber, was das Onboarding wesentlich vereinfacht.



## SAN FRANCISCO

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 3/10\*

In San Francisco sind ähnlich viele Unternehmen auf der Suche nach Mitarbeiter:innen. Doch gibt es hier auch deutlich mehr erstklassige IT-Fachkräfte als in London und New York. Die Gehälter sind hier höher als in jedem anderen etablierten oder aufstrebenden IT-Standort.

### Fazit

Wer ausreichend Budget für Gehälter und Zusatzleistungen hat, findet hier alles, wonach er sucht. San Francisco und das nahe gelegene Silicon Valley sind noch immer voller hochqualifizierter IT-Fachkräfte, die oft bereits Erfahrungen in ausländischen Unternehmen gemacht haben.



## TOKIO

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*

Die Stadt gehört zu den wichtigsten Tech-Zentren der Welt und ist durch das große Talentangebot noch immer ein empfehlenswertes Pflaster für Recruiter. Die Gesamtbeschäftigungskosten für Tech-Berufe in Tokio sind relativ niedrig, insbesondere im Vergleich zu Europa.

### Fazit

Fazit: Tech-Fachkräfte sind hier weniger umkämpft als in anderen Städten. Der Zeitunterschied kann sich für Unternehmen außerhalb der Asien-Pazifik-Region jedoch als Problem erweisen. Forschung und Entwicklung bilden nach wie vor einen wichtigen Schwerpunkt japanischer Tech-Unternehmen. Wer nach Nischenkompetenzen sucht, kann hier also fündig werden.

Die rasante Entwicklung der Kommunikationstechnologie und das starke Wachstum, das die Remote-Arbeit weltweit erlebt, macht global verteilte Teams für die meisten Unternehmen zu einer realistischen Option.

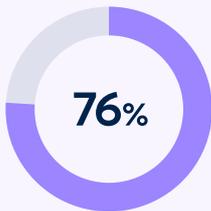
Ambitionierte Organisationen nutzen schon heute die Flexibilität des globalen Personalmarkts. Arbeitgebern eröffnen sich damit völlig neue Möglichkeiten bei der Suche nach qualifizierten Tech-Fachkräften, sofern sie ihren Suchradius um einige weiße Flecken der Landkarte erweitern.

Zwar zeichnet sich in einigen aufstrebenden Städten ganz klar ein Nachfragewachstum ab. Der Wettbewerb um die Arbeitskräfte ist dort aber noch immer deutlich weniger ausgeprägt als in den bereits etablierten Technologiezentren.

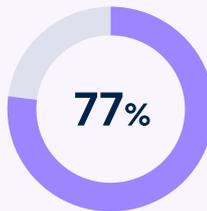
Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Unternehmen durchaus bereit sind, in diesen aufstrebenden Märkten nach Fachkräften zu suchen. Viele der neuen Technologiestandorte verzeichnen ein rasantes Wachstum und nähern sich ihren etablierten Pendanten in Sachen Konkurrenz immer weiter an.

Die meisten Umfrageteilnehmer:innen geben an, in den folgenden Städten mit hoher oder einiger Wahrscheinlichkeit Personal einstellen zu wollen:

 **Melbourne**



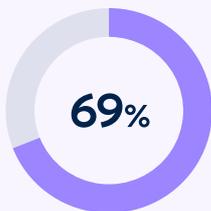
 **Mexiko-Stadt**



 **Helsinki**



 **Budapest**



 **Warschau**

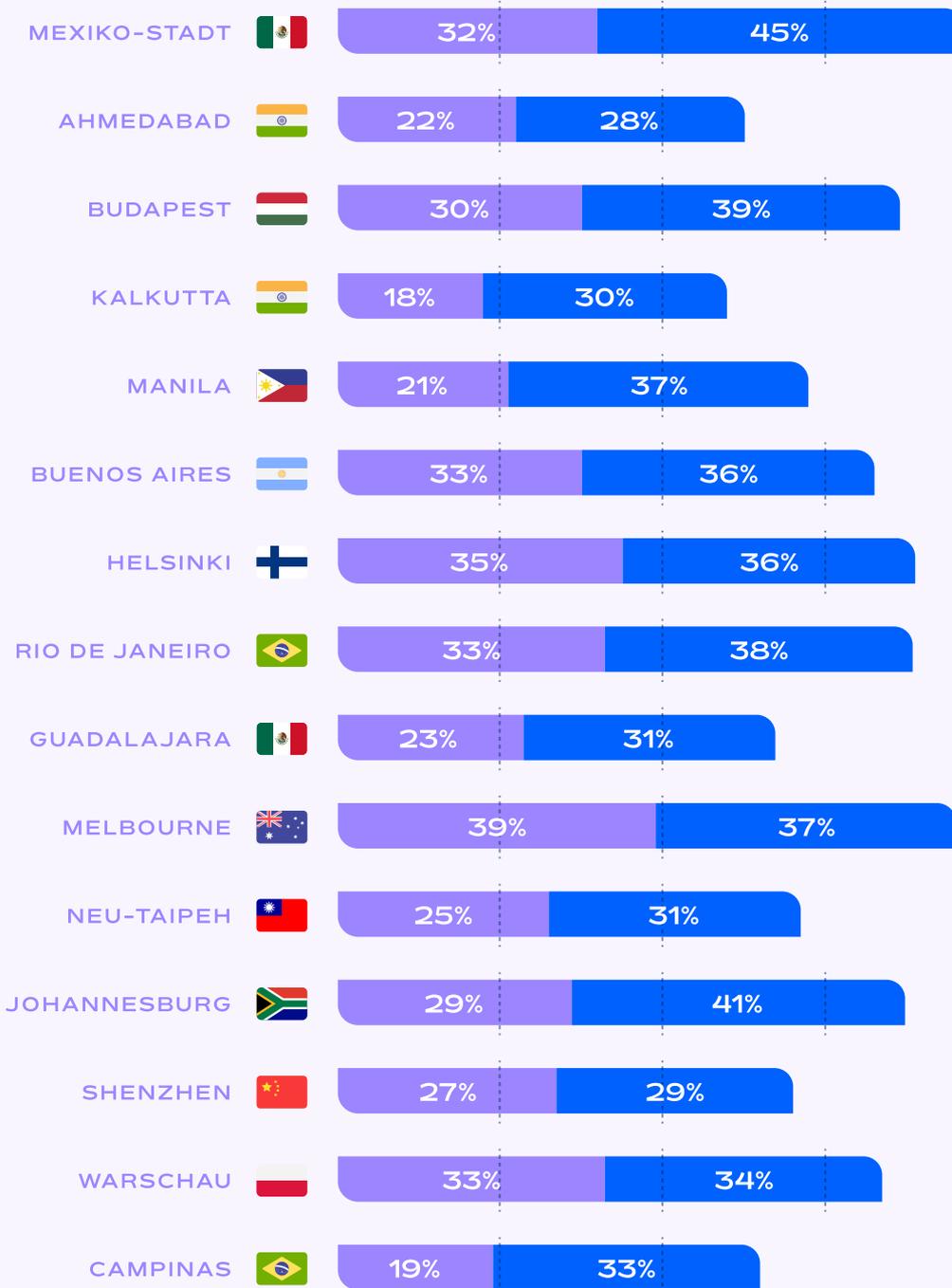


 **Rio de Janeiro**



## WO SUCHEN SIE NACH TALENTEN, WENN SIE REMOTE EINSTELLEN?

■ Wir werden sehr wahrscheinlich dort einstellen
 ■ Wir werden wahrscheinlich dort einstellen



Wer frühzeitig die Initiative ergreift, kann sich in den aufstrebenden Märkten langfristig einen Vorteil bei der Personalsuche sichern. Und wer Remote-Arbeit anbietet, kann in den neuen Märkten unerschlossenes Potenzial erschließen und kann sich so einen Vorsprung vor der Konkurrenz sichern.



Remote sucht rund um den Globus nach Fachkräften und beschäftigt Hunderte eigene Mitarbeiter:innen in zahlreichen Ländern. Welche Vorteile ein personal- und handlungsorientierter Ansatz bei der Personalsuche bietet, konnten wir selbst erleben. Deshalb ermutigen wir auch andere Unternehmen, sich selbst von den Vorteilen einer Remote-first-Strategie zu überzeugen.



**MARCELO LEBRE**  
COO und Mitgründer von Remote

## ANWERBUNG VON TECH-TALENTEN IN AUFSTREBENDEN MÄRKTEN IN LATEINAMERIKA



Fünf der 15 wichtigsten aufstrebenden IT-Standorte befinden sich in Lateinamerika: Mexiko-Stadt, Buenos Aires, Rio de Janeiro, Guadalajara und Campinas. Diese Standorte sind sehr attraktiv, da sie einen großen Talentpool mit niedrigen bis moderaten Gehaltskosten bieten.

**GARTNER INC.**

## ANWERBUNG VON TECH-TALENTEN IN AUFSTREBENDEN EMEA-MÄRKTEN



In Mittel- und Nordeuropa stehen Budapest, Warschau und Helsinki auf der Liste der wichtigsten aufstrebenden IT-Standorte für die Talentsuche. Es gibt hier ein großes Angebot an Talenten und niedrige bis moderate Lohnkosten im Vergleich zu anderen aufstrebenden Standorten für IT-Talente.

**GARTNER INC.**

## ANWERBUNG VON TECH-TALENTEN IN AUFSTREBENDEN APAC-MÄRKTEN



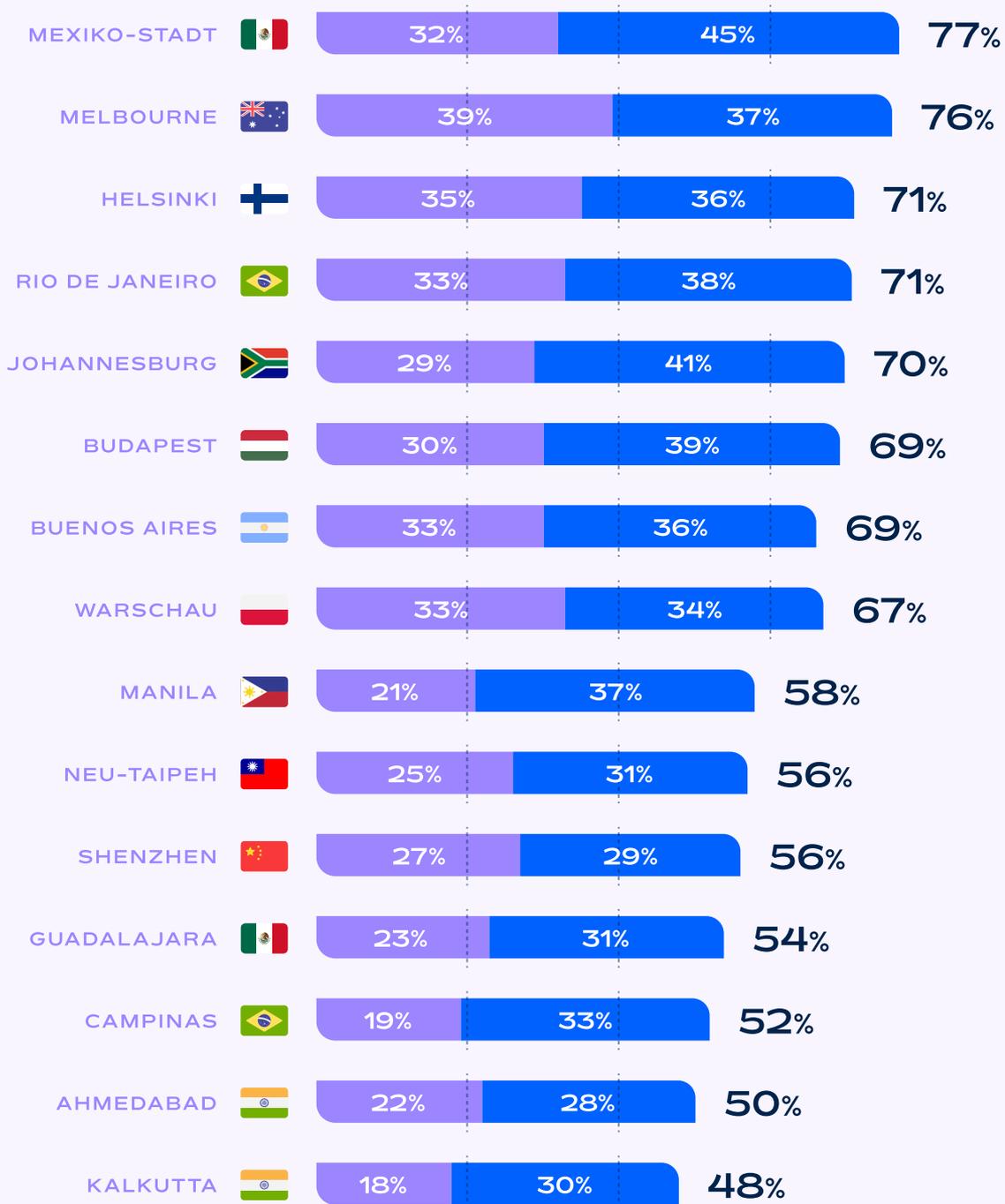
Asiatische Städte wie Manila, Neu-Taipeh und Shenzhen gehören zu den aufstrebenden IT-Standorten. Das Angebot an Talenten und die niedrigen Lohnkosten machen sie sehr attraktiv für Recruiter. Indien ist das Land mit den weltweit meisten IT-Talenten. Zwei Standorte haben es auf die Liste der aufstrebenden Städte geschafft – Ahmedabad und Kalkutta. Die große Zahl an Fachkräften und die niedrigen Lohnkosten machen das Land zu einem beliebten Standort für viele internationale Unternehmen.

**GARTNER INC.**

Hier findest du einen Überblick über die aufstrebenden Tech-Standorte. Die Reihenfolge gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der Personalverantwortliche dort jeweils auf Personalsuche gehen würden.

### WO SUCHEN SIE NACH NEUEN TALENTEN, WENN SIE REMOTE EINSTELLEN?

■ Wir werden sehr wahrscheinlich dort einstellen
 ■ Wir werden wahrscheinlich dort einstellen





## MELBOURNE, AUSTRALIEN

In Melbourne ist über die Hälfte der 20 größten Technologieunternehmen Australiens zu Hause. Hier wimmelt es nur so von Fachkräften für Bildungstechnologie, Agrartechnologie, Gaming, Cybersicherheit und Finanztechnologie.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen: In Melbourne sind viele wissensbasierte Branchen zu Hause. Das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage ist moderat, die Gehälter sind allerdings hoch. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Australien](#). Laut Gartner Inc. hat Melbourne das größte Talentangebot und die höchsten Gehaltskosten unter den 15 wichtigsten aufstrebenden Talentzentren für Solution Architects.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 6/10\*



## MEXIKO-STADT, MEXIKO

Mexiko-Stadt kann eine boomende Startup- und Fintech-Szene mit zahlreichen Talenten vorweisen. Die geringen Lohnkosten machen die mexikanische Hauptstadt zu einer attraktiven Anlaufstelle für die globale Personalsuche.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Junge, qualifizierte Fachkräfte machen Mexiko-Stadt zum beliebtesten aufstrebenden Tech-Standort. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Mexiko](#). Laut Gartner Inc. hat Mexiko-Stadt das größte Talentangebot unter den aufstrebenden Standorten für System Engineers.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 8/10\*

## 🇫🇮 HELSINKI, FINNLAND

Die finnische Hauptstadt ist bekannt für ihre Innovationsfreude und Unternehmergeist. Helsinki zeichnet sich zudem durch eine hervorragende Telekommunikationsinfrastruktur und eine lebendige Startup-Szene aus.

### 💡 Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Das gute Verhältnis aus Angebot und Nachfrage macht Helsinki zu einer der besten Adressen für die Suche nach Remote-Fachkräften. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Finnland](#). Laut Gartner Inc. hat Helsinki im Vergleich zu anderen aufstrebenden Tech-Standorten ein großes Angebot an Talenten und niedrige bis moderate Gehaltskosten zu bieten.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 8/10\*



## 🇭🇺 BUDAPEST, UNGARN

In Budapest gibt es zahlreiche Gründerzentren und Hackathons. Zudem sind hier viele Unternehmen aus Finanz- und Gesundheitstechnologie, IT und Big Data zu Hause.

### 💡 Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen: Die pulsierende Tech-Szene und die hohe Zahl an Fachkräften machen Budapest zu einem der besten aufstrebenden Märkte. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Ungarn](#).

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*

## WARSCHAU, POLEN

In Warschau unterhalten Unternehmen wie Samsung, Citi, Microsoft und Procter & Gamble Forschungs- und Entwicklungszentren. Jedes Jahr machen etwa 3000 junge IT-Fachkräfte an den Warschauer Hochschulen ihren Abschluss.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Qualifizierte Tech-Fachkräfte und das mittlere Gehaltsniveau machen Warschau zu einem interessanten Standort für die Personalsuche. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Polen](#).

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*



## RIO DE JANEIRO, BRASILIEN

Rio de Janeiro ist stark darum bemüht, die Technologiebranche für Frauen und benachteiligte Gruppen offener zu machen. Die brasilianische Metropole ist bekannt für Tourismus-, Bildungs-, Finanz-, Gesundheits- und Einzelhandelstechnologie. Die Stadt ist eine Talentoase in Lateinamerika.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Mit seinem moderaten Verhältnis aus Angebot und Nachfrage und den wesentlich niedrigeren Lohnkosten als in Nordamerika ist Rio de Janeiro ein empfehlenswerter Standort für die Suche nach Remote-Fachkräften. Diese Faktoren machen die Region attraktiv für Arbeitgeber. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Brasilien](#).

Laut Gartner Inc. gehören Rio de Janeiro und Shenzhen zu den führenden aufstrebenden Zentren für UX/UI Engineers. Shenzhen hat zwar ein höheres Talentangebot und eine verhältnismäßig geringere Nachfrage als Rio de Janeiro, gleichzeitig sind aber die Lohnkosten höher.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 6/10\*





## KALKUTTA, INDIEN

Das indische Kalkutta kann eine pulsierende IT-Branche vorweisen. Immer mehr globale Tech-Firmen eröffnen hier eigene Niederlassungen, um vom lokalen Fachkräfteangebot zu profitieren. In der Stadt mit ihren fast 15 Mio. Einwohnern werden Tech-Fachkräfte zunehmend ähnlich hart wie in anderen indischen Hotspots umkämpft

### Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Kalkutta ist mit seinen niedrigen Lohnkosten und seiner riesigen Bevölkerung auf jeden Fall eine Überlegung wert. Die Konkurrenz in der Region ist bereits groß, da Kalkutta schon über eine starke Tech-Infrastruktur verfügt und globale Unternehmen ansässig sind, die talentierte Fachkräfte beschäftigen. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Indien](#).

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 4/10\*



## JOHANNESBURG, SÜDAFRIKA

Johannesburg beheimatet eine der am weitesten entwickelten IT-Branchen in ganz Afrika. Die Regierung investiert in Qualifikationsmaßnahmen und einen stabilen Bildungssektor. Das sorgt für einen stetigen Strom an englischsprachigen Tech-Fachkräften.

### Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Die niedrigen Gehälter und das gute Qualifikationsniveau machen Johannesburg zu einer der besten Adressen für die Suche nach Remote-Fachkräften. Da Südafrika sich in derselben Zeitzone wie Europa befindet, ist die Kommunikation recht einfach. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Südafrika](#).

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*



## BUENOS AIRES, ARGENTINIEN

Über 85 % der gesamten argentinischen IT-Branche ist in Buenos Aires zu Hause. Die Metropole ist für ihre Kompetenz in Sachen KI und Finanztechnologie bekannt. Die argentinische Hauptstadt beheimatet ein eigenes staatlich finanziertes Technologiequartier, das Investitionen von Unternehmen wie Microsoft, IBM, Intel und Mastercard anzieht.

### Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen: Das gute Verhältnis aus Angebot und Nachfrage sowie die niedrigen Gehaltserwartungen machen Buenos Aires zu einem der führenden IT-Standorte Südamerikas. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Argentinien](#).

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 6/10\*



## MANILA, PHILIPPINEN

Mit seiner pulsierenden Gründerszene und einem riesigen Outsourcing-Sektor hat die Technologie-Community der philippinischen Hauptstadt Manila im Zuge der Corona-Pandemie ein rasantes Wachstum hingelegt.

### Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Manila ist schon lange mit Remote-Arbeit vertraut und noch immer einer der besten Standorte für Tech-Talente. Die wettbewerbsfähigen Arbeitgeberkosten und die geringen Lohnerwartungen machen Manila zu einem preiswerten Recruitment-Markt für globale Unternehmen. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche auf den Philippinen](#).

Laut Gartner Inc. hat Manila eines der höchsten Angebote an Talenten für Cloud Engineers und sehr niedrige Lohnkosten. Dennoch ist das Verhältnis von Angebot und Nachfrage wesentlich höher als in anderen aufstrebenden Städten.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*



## NEU-TAIPEH, TAIWAN

Neu-Taipeh will zum asiatischen Silicon Valley aufsteigen und profitiert dabei von der strategischen Fokussierung der taiwanesischen Regierung auf Informations- und Digitaltechnologie, Cybersecurity, Gesundheitstechnologie und Precision Health.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen: In Neu-Taipeh gibt es eine kleine aber feine Fachkräfte-Community mit eher geringen Gehaltserwartungen. Damit ist die Stadt eine empfehlenswerte Adresse für die Remote-Personalsuche. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Taiwan](#). Laut Gartner Inc. ist Neu-Taipeh einer der besten aufstrebenden Talent-Standorte für Backend Engineers.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 4/10\*



## SHENZHEN, CHINA

Shenzhen ist eine der vier chinesischen Sonderwirtschaftszonen und profitiert von staatlichen Investitionen, mit denen die Metropole zu einem der weltweit führenden Technologiestandorte ausgebaut werden soll. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Elektronik und Gaming.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Shenzhen ist dank einer guten Nachwuchssituation und niedrigen Gehaltskosten weltweit führend. Obwohl die chinesische Stadt eine große, wachsende Bevölkerung hat, werden die besten Talente bereits von vielen lokalen Unternehmen umworben. Unternehmen mit Insiderwissen oder Recruiting-Erfahrung in China können in Shenzhen reiche Talentreserven finden. Für neue Unternehmen könnte es jedoch schwierig sein, diesen Markt zu erschließen. Laut Gartner Inc. ist Shenzhen einer der besten aufstrebenden Standorte für Full Stack Engineers, da es hier ein großes Angebot gibt.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 2/10\*



## **GUADALAJARA, MEXIKO**

Mit seinen jungen und gut ausgebildeten IT-Fachkräften wird Guadalajara auch als das Silicon Valley Mexikos bezeichnet. Die guten Hochschulen ziehen schon seit längerer Zeit Investitionen aus aller Welt an und bilden herausragende IT-Fachkräfte aus.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Gute Hochschulen, Investitionen aus aller Welt und eine wachsende Venture-Capital-Branche machen Guadalajara zu einem perfekten Standort für Tech-Fachkräfte. Die Nähe zu den USA erleichtert die Kommunikation und Zusammenarbeit. Außerdem beherrschen die meisten Menschen vor Ort die englische Sprache auf hohem Niveau. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Mexiko](#). Laut Gartner Inc. bietet Guadalajara niedrige Lohnkosten für Frontend Engineers.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 7/10\*



## **AHMEDABAD, INDIEN**

Der Technologiesektor ist eine der wichtigsten Branchen der indischen Metropole Ahmedabad. Hier sind Tausende junge Menschen in Bereichen wie Webentwicklung, IT-Lösungen, Digital Marketing und App-Entwicklung beschäftigt.

### **Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:**

Ahmedabad kann ein gutes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage und die niedrigsten Gehaltskosten aller aufstrebenden IT-Standorte vorweisen. Die Konkurrenz ist noch nicht so groß wie in Kalkutta. Dennoch entwickelt sich Ahmedabad schnell zu einem Hotspot für globale Recruiter. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Indien](#). Laut Gartner Inc. bietet Ahmedabad niedrigere Lohnkosten für Frontend Engineers als andere Standorte.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 5/10\*





## CAMPINAS, BRASILIEN

Mit zahlreichen qualifizierten Fachkräften und einigen der besten Hochschulen ganz Lateinamerikas ist das brasilianische Campinas die beste Adresse für IT, Engineering und Elektronik. Zudem sind hier Forschungs- und Entwicklungszentren einiger großer globaler Technologiefirmen wie IBM angesiedelt.

### Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen:

Insight für Anwerbung von Remote-Mitarbeiter:innen: Campinas wird gerne übersehen, hat aber qualifizierte Fachkräfte, ein günstiges Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage sowie unterdurchschnittliche Lohnkosten vorzuweisen. Hier findest du weitere Informationen über die [Personalsuche in Brasilien](#). Laut Gartner Inc. bietet Campinas niedrigere Lohnkosten für Frontend Engineers als andere Standorte.

ANGEBOT-NACHFRAGE-VERHÄLTNIS: 6/10\*



Talent gibt es überall. Es gibt viele Möglichkeiten, aufstrebende Zentren zu erschließen, um versteckte Talente an Orten zu finden, die die meisten Arbeitgeber normalerweise übersehen würden. In der aktuellen Landschaft verfolgen zukunftsorientierte Unternehmen einen konservativen, kostengünstigen Ansatz, indem sie Remote-Mitarbeiter:innen aus diesen aufstrebenden Zentren einstellen.



**ILYA BROTZKY**  
CEO at  VanHack



# So gelingt die Personalsuche im Ausland

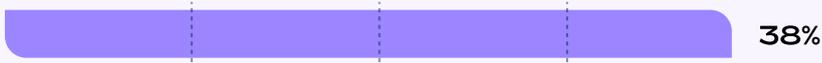
Unternehmen auf Expansionskurs, die im Ausland auf Personalsuche gehen, stehen häufig vor logistischen, rechtlichen und kulturellen Herausforderungen bei der Einstellung und dem Onboarding. Doch zum Glück lassen sich diese Hürden leichter nehmen, als viele glauben.

## SCHWIERIGKEITEN BEI DER PERSONALSUCHE IN NEUEN REGIONEN:

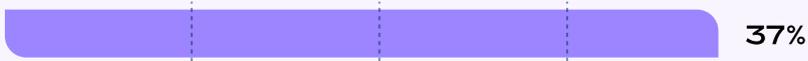
Sprachbarrieren



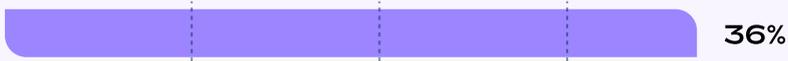
Kulturelle Unterschiede



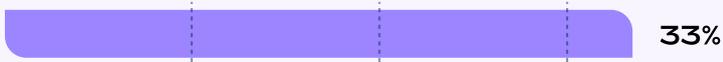
Verschiedene Zeitzonen



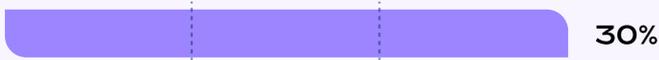
Lokale Rechtsvorschriften



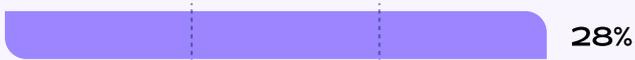
Lokale Gehaltsvorschriften



Lokal übliche Arbeitgeberleistungen



Lohnbuchhaltung



Die Schwierigkeiten bei der Personalsuche in anderen Ländern lassen sich in zwei Kategorien einteilen. Sie sind zum einen rechtlicher Natur und zum anderen mit der Arbeitskultur verbunden. Doch beide lassen sich mit ein wenig Vorausplanung problemlos überwinden.

## Rechtliche Schwierigkeiten bei der Einstellungen im Ausland

Unsere Umfrage zeigt, dass die Personalverantwortlichen vor allem das Thema Rechtskonformität umtreibt, wenn sie im Ausland nach Fachkräften suchen. Das ist durchaus verständlich, aber auch nicht so kompliziert, wie manch einer glaubt.

# 38%

Mehr als ein Drittel der Befragten betrachtet die lokalen juristischen Anforderungen an Einstellungsverfahren und Lohnbuchhaltung (33 %) mit Skepsis.

# 28%

Etwa ein Viertel gibt an, dass [Gehälter](#) und [Arbeitgeberleistungen](#) (30 %) zu kompliziert seien.

Ein [Employer of Record \(EOR\)](#) wie Remote kann bei der Personalsuche im Ausland helfen, ohne dass du extra eine Niederlassung vor Ort gründen musst. Remote erstellt und koordiniert für dich ein umfassendes Vergütungsprogramm mit passenden Leistungen für die einzelnen Länder.

So kannst du sogar [Aktienoptionen](#) und andere Anreize anbieten und sorgst dadurch für eine faire und angemessene Vergütung.

## Unterschiedliche Arbeitskulturen

Es ist wenig überraschend, dass die Sprachbarriere das größte Hindernis beim Aufbau internationaler Teams darstellt. 38 % der Befragten äußern sich entsprechend. Denn die Kommunikation in Wort und Schrift ist eine grundlegende [Voraussetzung dafür, dass die Remote-Arbeit gelingt](#).

Leider ist es enorm aufwendig, Angestellten eine neue Sprache beizubringen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die ausländischen Fachkräfte gute Englischkenntnisse vorweisen können. Die asynchrone bzw. zeitversetzte Kommunikation kann die Sprachbarriere allerdings deutlich verringern. Auf das Thema gehen wir weiter unten näher ein.

# 36%

Mehr als jeder dritte Personalverantwortliche tut sich schwer damit, [verschiedene Arbeits- und Führungskulturen im Team zusammenzuführen](#).

# 37%

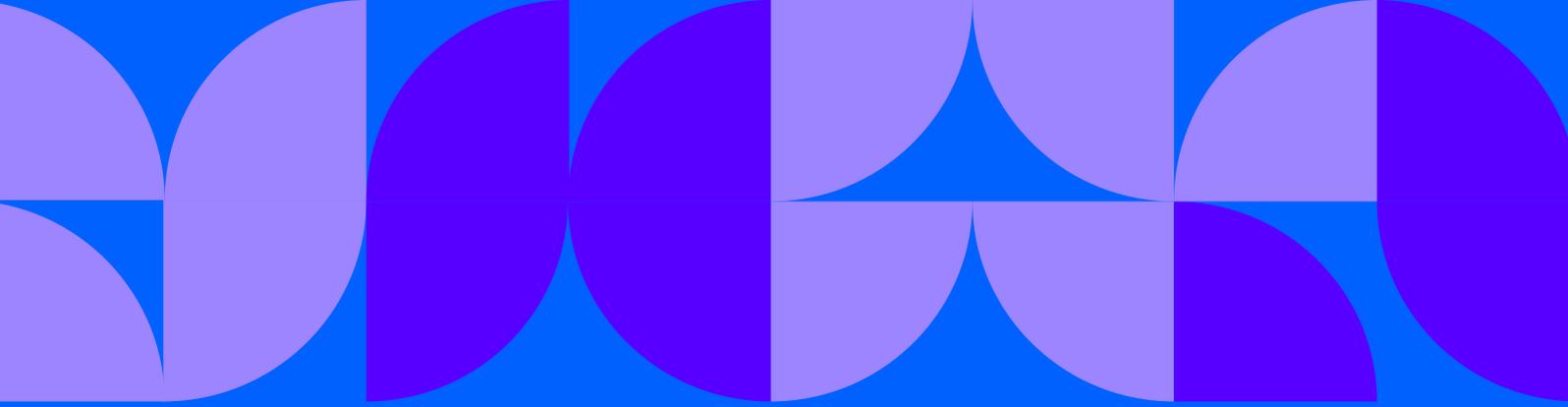
Fast derselbe Anteil nennt die Arbeit in mehreren Zeitzonen als weiteres Hindernis.



Beim Aufbau unseres eigenen internationalen Teams stellten wir bereits frühzeitig fest, dass wir mehr gemeinsam hatten als angenommen – trotz der geographischen und kulturellen Entfernung. Ein personalorientierter Ansatz ist der Schlüssel zum Erfolg und für unsere Personalmanager eine Routineaufgabe. Remote kümmert sich bei der Personalsuche im Ausland um die Einhaltung der rechtlichen Vorschriften. Das macht den Aufbau globaler Teams einfach und bezahlbar.



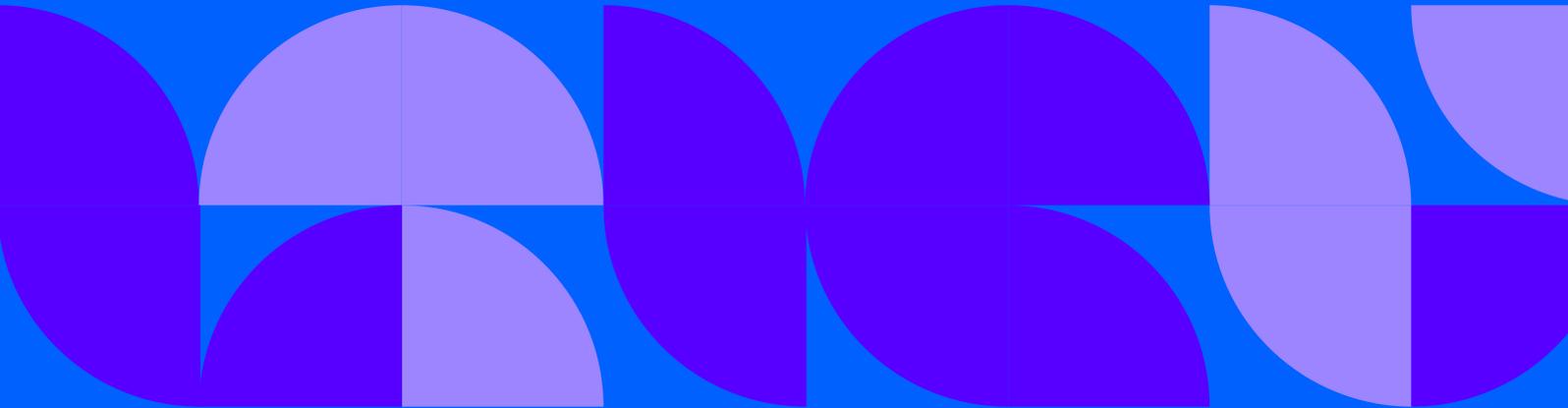
**JOB VAN DER VOORT**  
CEO und Mitgründer von Remote



# Garantierte Rechtskonformität erleichtert die Personalsuche im Ausland

Die Herausforderungen beim Aufbau einer globalen Belegschaft können einschüchternd wirken, wenn man noch nie einen Fuß über die eigenen Landesgrenzen gesetzt hat. Doch mit der globalen Personalplattform von Remote für geografisch verteilte Teams werden Onboarding, Bezahlung und die Einhaltung lokaler Rechtsvorschriften rund um den Globus zum Kinderspiel.

[TERMIN FÜR EINE DEMO VEREINBAREN](#)





## Voraussetzungen für leistungsstarke globale Teams

Unser [Global Benefits Report 2022](#) zeigt, dass viele globale Unternehmen den Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten zu ihrem Vorteil zu nutzen wissen.

Wenn führende Unternehmen Remote-Arbeit oder flexible Arbeitszeiten anbieten, wollen sie damit meistens die Mitarbeiterbindung erhöhen, in anderen Ländern Fuß fassen und die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Angestellten erfüllen.

Bei Remote-Arbeit und hybriden Arbeitsmodellen gilt Flexibilität als wesentlicher Vorteil.

# 57%

So finden 57 % der Befragten Flexibilität sogar noch wichtiger als die Vergütung (40 %).

Flexibilität ist der Schlüssel

# 29%

Für 29 % aller Beschäftigten ist flexibles Arbeiten bzw. die Möglichkeit zur Remote-Arbeit (23 %) eines der fünf wichtigsten Argumente für einen Arbeitgeberwechsel.

## DIE WICHTIGSTEN FAKTOREN BEI DER BEURTEILUNG VON STELLENANGEBOTEN



## So ermöglichst du die Remote-Arbeit in deinem Unternehmen

Fachkräfte fügen sich ungeachtet ihrer Herkunft relativ unkompliziert in Remote-Teams ein. Zwar gibt es überall auf der Welt qualifizierte Bewerber:innen. Es braucht jedoch auch die richtige Einstellungsstrategie und geeignete Prozesse, damit Onboarding, Zusammenarbeit, Kommunikation und Umsetzung unter Beteiligung ausländischer Fachkräfte möglichst schnell und produktiv gelingen.

Die Beauftragung eines Employer of Record (EOR) ist ein wichtiger erster Schritt. Doch wer sein Team wirklich erweitern will, braucht eine [skalierbare Strategie für Remote-Arbeit](#), um die unterschiedlichen Kulturen und Arbeitsmodelle miteinander in Einklang zu bringen. Zur Belohnung erhält man qualifizierte Fachkräfte und ein vielfältiges Team, wovon wiederum das gesamte Unternehmen profitiert.



#### FALLBEISPIEL

## Best Practices bei Remote

Die Vorteile einer globalen Belegschaft sind enorm. Beim Aufbau funktionierender internationaler Teams gilt es jedoch auch einige Schwierigkeiten zu überwinden. So bemerken Angestellte zum Beispiel schnell, wenn sie im Vergleich zu ihren Kolleg:innen und anderen Unternehmen auf dem internationalen Markt unterbezahlt sind.

Doch es reicht keineswegs aus, die Gehälter für vergleichbare Stellen zu standardisieren. Denn die Vergütungsstrategie sollte einerseits großzügig sein, andererseits aber auch so flexibel, dass man qualifizierte Fachkräfte binden kann, ohne das eigene Budget überzustrapazieren.

[MEHR ERFAHREN](#)

#### LEITFADEN

## Vergütung im globalen Maßstab

Ziel sollte stets sein, dass alle Beschäftigten eine wettbewerbsfähige Vergütung bekommen, die sowohl im lokalen Vergleich besteht als auch innerhalb des Unternehmens angemessen ist.

Dabei sollte man Arbeitgeberleistungen wie eine betriebliche Altersvorsorge sorgfältig auf die jeweiligen Versorgungssystemen des Landes und die lokalen Erwartungen an Zusatzleistungen abstimmen. In einigen Ländern müssen diese nämlich wie gewöhnliche Gehaltsbestandteile versteuert werden und werden von den Angestellten daher mit entsprechender Skepsis betrachtet.

[MEHR ERFAHREN](#)





## VERFAHRENSHANDBUCH

### So schaffst du eine gesunde Remote-Arbeitskultur

Remote-Arbeit erfordert eine belastbare Struktur. Ansonsten können die Dinge zwischen Personalsuche und Onboarding, Kommunikation und Unternehmensführung schnell entgleiten. Dokumentation, asynchrone Kommunikation und Eigenverantwortlichkeit bilden die Grundvoraussetzungen für Flexibilität und ein echtes Zugehörigkeitsgefühl. In diesem Verfahrenshandbuch erfährst du, wie du Prozesse aufbaust, um die Produktivität deines globalen Teams zu steigern und überflüssige Meetings, Mikromanagement und Überarbeitung zu vermeiden.

MEHR ERFAHREN

## WEBINAR

### Globale Leistungspakete

Remote hilft dir dabei, Mitarbeiter:innen und Auftragnehmer rund um den Globus unter Vertrag zu nehmen, zu bezahlen und zu managen. In allen Ländern, in denen wir tätig sind, arbeiten eigene Expert:innen vor Ort, die sicherstellen, dass du ein lokal und global attraktives Leistungspaket anbietest, mit dem du die besten Fachkräfte an dich binden kannst. Remote hilft dir auch dabei, dein Beteiligungsprogramm auf deine ausländischen Angestellten auszuweiten.

JETZT ANSEHEN

**Managing a global benefits plan**  
December 9 at 3:00pm UTC

Rhiannon Payne  
Remote Work Evangelist

Bruce Gilbert  
Former Director of Benefits

Nadia Vataicis  
VP of People



[WEITERLESEN](#)

## Globale Studie: Integrative Einstellungsverfahren in der Praxis

Die Führung einer internationalen Belegschaft muss nicht kompliziert sein. Remote bietet dir alles, was die Personalsuche im Ausland einfacher macht. Mit unserem Wissen gelingt dir der Aufbau einer Unternehmenskultur, die Remote-Arbeit groß schreibt und dadurch die Bildung leistungsstarker, vielfältiger Teams mit Tech-Talenten aus aller Welt fördert.

[MEHR ERFAHREN](#)



## Asynchrones Arbeiten

Beim synchronen oder zeitgleichen Arbeiten werden Planung und Umsetzung Schritt für Schritt abgearbeitet. Dabei können immer wieder Engpässe auftreten, weil einzelne Aufgaben erst abgesegnet werden müssen, bevor es weitergehen kann.

Remote steht dagegen für asynchrones oder zeitversetztes Arbeiten, denn das steigert die Produktivität ungeachtet der Zeitzone der einzelnen Mitarbeiter:innen. Die Beschäftigten arbeiten weitgehend eigenständig, es gibt weniger Besprechungen, an denen zudem weniger Personen teilnehmen, und man vertraut darauf, dass die jeder seine oder ihre Aufgaben erledigt. Die Leistung wird nicht anhand der absolvierten Arbeitszeit, sondern anhand der tatsächlichen Ergebnisse gemessen.

Das asynchrone Arbeiten setzt einen engen Austausch und eine exakte Dokumentation voraus. Und die wiederum schlägt sich in einer besseren Arbeitsmoral und einer höheren Produktivität nieder.

### UND DAS SIND DIE DREI ECKPFEILER DES ASYNCHRONEN ARBEITENS



#### Arbeitsaufteilung

Größere Aufgaben werden in viele kleine Arbeitsschritte zerlegt, die die Arbeit erleichtern und zugleich Engpässe vermeiden.



#### Kommunikation

Bewährte Dokumentationsverfahren und öffentliche Benachrichtigungen ersetzen Telefonate und Meetings.



#### Handlungsorientierung

Wer auf das gesunde Urteilsvermögen des Teams setzt, verhindert, dass es auf Anweisungen von oben wartet.



#### Weitere Informationen

[Deshalb solltest du 2022 auf asynchrones Arbeiten setzen](#)

Wer auf asynchrones Arbeiten umsteigt, löst damit mehrere Probleme, die viele Unternehmen vor Remote-Arbeit zurückschrecken lassen.



### **Besser kommunizieren**

Eine gute Dokumentation kann den Austausch innerhalb des Teams verbessern. Persönliche Treffen und Anrufe kannst du etwa durch Benachrichtigungen ersetzen, die die Arbeit nicht unterbrechen.



### **Sprachbarrieren überwinden**

Englisch ist die inoffizielle Sprache der IT und eine der am weitesten verbreiteten Sprachen der Welt. Mehrsprachige Teams können von asynchronen Arbeitsabläufen profitieren, weil so Nichtmuttersprachler genügend Zeit haben, die englischen Texte zu lesen und darauf zu reagieren. Im Team sind fließende Englischkenntnisse auch gar nicht unbedingt erforderlich. Denn beim asynchronen Arbeiten können auch so erstklassige Ergebnisse erzielt werden.



### **Arbeit in mehreren Zeitzonen ermöglichen**

Asynchrones Arbeiten ist im Sinne einer globalen Belegschaft, da rund um die Uhr gearbeitet werden kann. Da man nicht immer sofort antworten muss, können sich die Arbeitskräfte die Arbeit so einteilen, dass sie möglichst produktiv sind und sie optimal in ihren Alltag passt.



### **Teamgeist aufbauen**

Beim asynchronen Arbeiten haben alle Teammitglieder die gleichen Möglichkeiten, sich einzubringen – ganz egal, wo sie leben und arbeiten. Dadurch entsteht ein völlig neuer Arbeitsrhythmus. Und der erhöht das Vertrauen, steigert die Produktivität und ist auch in psychologischer Hinsicht vorteilhaft, da er das Sicherheitsgefühl verbessert.

## Internationale Teams rechtssicher einstellen

Mit einem EOR wie Remote benötigst du nicht in jedem Beschäftigungsland eine eigene Niederlassung. Denn die können hohe Kosten verursachen und der Personalbeschaffung sogar im Weg stehen. So verwendest du stets korrekte Verträge, erfüllst die arbeitsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen vor Ort und verhinderst, dass deine Angestellten und Auftragnehmer falsch eingestuft werden.

## Attraktive Gehälter und Arbeitgeberleistungen anbieten

Remote spart dir Zeit, Geld und Aufwand dank [länderspezifischer Leistungspakete für ausländische Fachkräfte](#). Mit Remote kannst du deinen Beschäftigten faire und wettbewerbsfähige Leistungen zu einem Bruchteil der Kosten anbieten. Du kannst deinen internationalen Beschäftigten sogar [Aktienoptionen](#) und andere Leistungsanreize zugänglich anbieten.



### Vertiefung

[So kalkulierst du die Vergütung deiner Remote-Arbeitskräfte](#)





Heute erwarten Fachkräfte, dass sie den Unternehmenserfolg beeinflussen können und dafür auch belohnt werden. Deshalb sind die besten Vergütungsstrategien diejenigen, bei denen die Mitarbeiterleistung untrennbar mit dem Unternehmenserfolg verknüpft ist. HiBob hat festgestellt, dass die Vergütung die marktüblichen Sätze deutlich übersteigen muss, um tatsächlich zu einem Wettbewerbsvorteil zu werden. Ein zeitgemäßes Vergütungskonzept muss dabei sechs Elemente abdecken: zum Einen Gehalt, Boni, Altersvorsorge und Kapitalbeteiligungen, zum Anderen aber auch berufliche und private Benefits. Die richtige Mischung ist gar nicht so einfach zu finden. Deshalb sollte man eine aktuelle HR-Software verwenden, mit der man die Auswirkungen der jeweiligen Strategie auf Bewerber:innen, Mitarbeiter:innen und Unternehmensführung überprüfen kann.



**ANNIE ROSENCRANS**

U.S. People & Culture Director





# So gelingen globale Leistungspläne

Die Expert:innen von Remote erklären, wie man Leistungen anbietet, die sowohl lokal relevant als auch global wettbewerbsfähig sind, die Rechtskonformität bei der globalen Expansion sicherstellt und Gleichberechtigung und Vertrauen in internationalen Teams schafft.

[JETZT LESEN](#)



## Die besten Tech-Fachkräfte weltweit rekrutieren

Unsere Studie offenbart die großen Chancen, die die Personalsuche in den aufstrebenden Tech-Standorten bietet. Noch klafft jedoch eine große Lücke zwischen den Orten, an denen Unternehmen nach Talenten suchen, und denen, wo sie sich tatsächlich befinden. Wer weltweit auf Personalsuche geht, sieht immer noch mehr nach New York und Paris als an die aufstrebenden Tech-Standorte wie Helsinki oder Warschau.

# 74%

Unsere Studie zeigt, dass die meisten Personalverantwortlichen noch nicht im Ausland auf Mitarbeitersuche gehen.

Das ist durchaus überraschend und eine echte verpasste Chance, wenn man bedenkt, dass viele von ihnen Vielfalt, die Präsenz in mehreren Zeitzonen und Kompetenzaufbau eigentlich als Vorteile betrachten. Doch die gute Nachricht lautet, dass sich die meisten Hürden bei der Personalsuche im Ausland mit einer globalen Einstellungsplattform problemlos überwinden lassen.

**Remote unterstützt Unternehmen dabei, eine globale Belegschaft aufzubauen, zu koordinieren und zu bezahlen.**

Wir selbst beschäftigen ausschließlich Remote-Arbeitskräfte rund um den Globus und erzielen damit ein rasantes Umsatzwachstum. Vor diesem Hintergrund haben wir eine ganz eigene Sichtweise auf das Thema Remote-Arbeit und können dir dabei helfen, die zahlreichen Herausforderungen auf der Suche und bei der Beschäftigung der besten Tech-Talente der Welt zu meistern.

Als globaler Personalpartner verfügt Remote über die passende Infrastruktur für deine weltweite Expansion, wobei Schnelligkeit und Rechtskonformität in jeder Phase garantiert sind. Unsere Niederlassungen in den einzelnen Ländern erfüllen den höchsten Compliance-Standard, damit du sicher global wachsen kannst.

**Wenn du mit Remote zusammenarbeitest, hast du in jedem Land immer einen Personalexperten zur Hand.**

Auf Remote-Arbeit ausgelegte Verfahren und asynchrone Arbeitsabläufe begünstigen Innovationen und maximieren die Produktivität deines globalen Teams. Die Erstellung einer verlässlichen Dokumentation und die Abkehr von gewohnten Abläufen erfordert einige Disziplin. Doch die Vorteile überwiegen die Nachteile herkömmlicher Arbeitsweisen deutlich. Mit einer solchen Dokumentation machst du deine gesamte Organisation zudem zukunftssicherer. Und Vielfalt bietet dir langfristig große Vorteile und fördert eine auf Inklusion ausgerichtete Unternehmenskultur.

**Remote vereinfacht die Einhaltung komplexer ausländischer Rechtsvorschriften.**

Wir verringern dein Risiko und bieten dir für Onboarding, Bezahlung und Management deiner Tech-Fachkräfte rund um den Globus eine zentrale Softwareplattform.



## Informationen zur Studie

Remote hat 1485 Unternehmen aus sechs Schlüsselmärkten befragt, die eigenen Angaben zufolge derzeit nach Tech-Talenten suchen.

Die Umfrage wurde vom 9. bis 26. September 2022 in den USA, im Vereinigten Königreich, in Frankreich, Deutschland, Schweden und den Niederlanden durchgeführt. In jedem dieser Länder nahmen etwa 200 Personen an der Befragung teil. GARTNER ist in den USA und anderen Ländern eine eingetragene Marke und Dienstleistungsmarke der Gartner, Inc. und/oder derer verbundener Unternehmen und wird hierin mit einer Genehmigung verwendet. Alle Rechte vorbehalten.

**Benötigst du Hilfe,  
den IT-Fachkräftemangel in deinem  
Unternehmen zu schließen?**

JETZT STARTEN

DEMO ANFORDERN





© 2022 Remote Technology, Inc.