

IT-Experten-Markt Osteuropa: Kleiner als behauptet — und trotzdem der richtige Markt

Von Thomas Faß · 15. Juli 2026 · aktualisiert 9. September 2026

Mittel- und Osteuropa ist für deutsche Unternehmen der wichtigste Nearshore-Markt: 58 Prozent der Nearshoring-Aktivitäten deutscher Großunternehmen entfallen auf die Region (Reicheneder, Westner & Matschi, 2025). Der Talentpool ist allerdings kleiner, als verbreitete Marktzahlen nahelegen — Rumänien kommt auf einen IKT-Anteil von 2,7 Prozent an der Gesamtbeschäftigung, gegenüber 5,0 Prozent im EU-Durchschnitt; Deutschland liegt darüber (Eurostat, 2025). Was den Markt trägt, ist nicht die Menge, sondern die geringere Konkurrenz um dieselben Experten, der gemeinsame Rechtsrahmen und die Zeitzone.

Das Wichtigste in Kürze

- Mittel- und Osteuropa ist für deutsche Unternehmen der wichtigste Nearshore-Markt — 58 Prozent der Nearshoring-Aktivitäten deutscher Großunternehmen entfallen darauf (Reicheneder, Westner & Matschi, 2025).
- Aber nicht der einzige: Das meistgenannte Einzelland in derselben Erhebung war Portugal, vor Spanien, Rumänien, Ungarn und Tschechien.
- Der Talentpool ist kleiner, als Marktzahlen nahelegen. Rumänien kommt auf einen IKT-Anteil von 2,7 Prozent an der Gesamtbeschäftigung — EU-Durchschnitt sind 5,0 Prozent, Deutschland liegt darüber (Eurostat, 2025).
- Was den Markt trotzdem trägt: nicht die Menge, sondern das Verhältnis von Angebot zu lokaler Nachfrage, der gemeinsame Rechtsrahmen und die Zeitzone.
- Eine Zahl, die kaum jemand kennt: Rumänien hat mit 27,6 Prozent den höchsten Frauenanteil unter IKT-Spezialisten in der ganzen EU. Der EU-Durchschnitt liegt bei 19,5 Prozent.
- Das Qualifikationsniveau steigt: 68,8 Prozent aller IKT-Spezialisten in der EU haben einen tertiären Abschluss, 2015 waren es 60,0 Prozent.

Einleitung: Warum die üblichen Marktzahlen nicht helfen

Wer nach Marktdaten zu IT-Fachkräften in Osteuropa sucht, findet schnell große Zahlen: Millionen Spezialisten, Hunderttausende Entwickler je Sprache, Absolventenzahlen pro Jahr. Sie stammen fast durchweg aus Anbietermaterial, tragen selten eine Erhebungsmethode und lassen sich meist nicht bis zu einer Primärquelle zurückverfolgen.

Wir haben diesen Artikel deshalb umgebaut. Was hier steht, stammt aus Eurostat, dem Statistischen Bundesamt und einer wissenschaftlichen Erhebung unter deutschen Großunternehmen. Das ist weniger spektakulär und belastbarer.

Und es führt zu einem anderen Bild: **Der Markt ist enger, als er dargestellt wird — was ihn nicht schlechter macht, sondern die Auswahl wichtiger.**

Was Nearshoring grundsätzlich ist und warum sich sein Zweck verschoben hat, steht unter [Was ist Nearshoring](#).

Der Talentpool: was sich belegen lässt

Nach Eurostat waren 2025 EU-weit **10,45 Millionen Menschen als IKT-Spezialisten beschäftigt — 5,0 Prozent aller Erwerbstätigen**. Zwischen 2015 und 2025 ist diese Zahl um 59,4 Prozent gewachsen, mehr als das Sechsfache des Zuwachses der Gesamtbeschäftigung (9,8 Prozent). Der Zuwachs 2025 gegenüber dem Vorjahr betrug allerdings nur noch 2,6 Prozent, nach 4,5 Prozent im Jahr davor — **das Wachstum verlangsamt sich**.

Die Anteile fallen zwischen den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich aus. Schweden führt mit 8,9 Prozent, am unteren Ende stehen Griechenland mit 2,5 und **Rumänien mit 2,7 Prozent** (Quelle: Eurostat, 2026). Deutschland liegt über dem EU-Durchschnitt und stellt mit 2,3 Millionen IKT-Spezialisten die größte absolute Zahl in der Union.

Diese Zahl gehört ausgesprochen, auch wenn sie unbequem ist: Der Anteil von IT-Fachkräften an der Beschäftigung ist in den osteuropäischen Zielmärkten nicht höher als in Deutschland, sondern in Rumänien deutlich niedriger. Wer Nearshoring mit „dort gibt es mehr Leute“ begründet, argumentiert an der Statistik vorbei.

Was den Markt tatsächlich trägt, ist ein anderes Verhältnis: In Deutschland stehen 79.000 offene IT-Stellen einem Markt gegenüber, in dem 97 Prozent der Unternehmen Besetzungsschwierigkeiten melden (Bitkom, September 2026). Die Konkurrenz um jeden Experten ist hier ungleich höher. Ein Senior-Entwickler in Krakau oder Cluj hat weniger konkurrierende Angebote auf dem Tisch als einer in München — nicht weil es mehr von ihm gibt, sondern weil weniger Unternehmen um ihn werben.

Qualifikation und Zusammensetzung

68,8 Prozent aller IKT-Spezialisten in der EU haben einen tertiären Bildungsabschluss (Eurostat, 2025). 2015 waren es 60,0 Prozent. Das Berufsbild akademisiert sich.

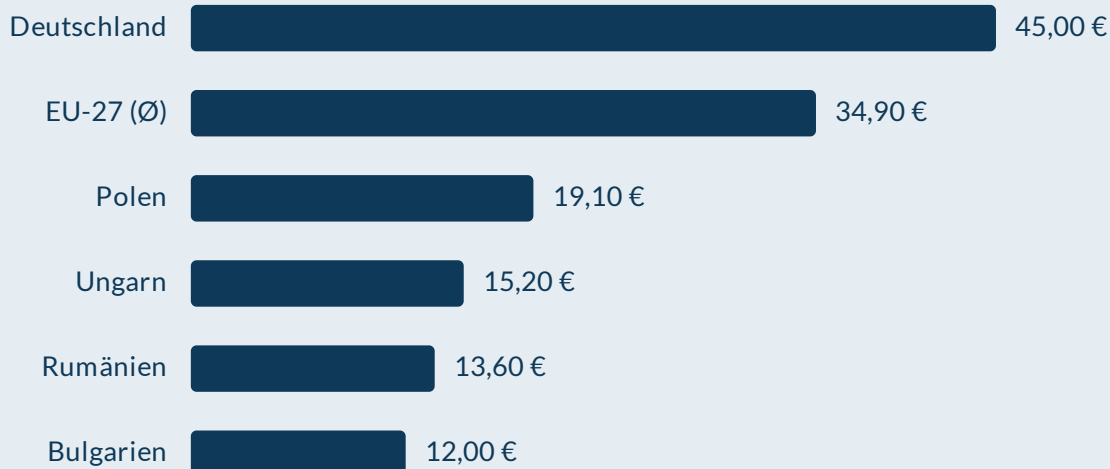
Bemerkenswert ist die Geschlechterverteilung — und hier drehen sich die Verhältnisse um. EU-weit sind **19,5 Prozent** der IKT-Spezialisten Frauen (Quelle: Eurostat, 2026). **Den höchsten Anteil in der gesamten Union hat Rumänien mit 27,6 Prozent**, gefolgt von Lettland und Bulgarien mit jeweils rund 25 Prozent (Quelle: Eurostat, 2026).

Für die Praxis heißt das: Wer im deutschen Markt Schwierigkeiten hat, gemischte Teams zu besetzen, findet in Rumänien und Bulgarien eine breitere Kandidatenbasis als zuhause. Das ist eine der wenigen Stellen, an denen die osteuropäischen Märkte statistisch besser dastehen als der deutsche — und sie wird in Nearshoring-Material praktisch nie genannt.

Kosten: real, aber schrumpfend

Für 2025 weist das Statistische Bundesamt auf Basis von Eurostat-Daten folgende Arbeitskosten je geleistete Stunde aus:

Arbeitskosten je geleistete Stunde, 2025



Quelle: Statistisches Bundesamt auf Basis Eurostat, Stand 15. April 2026, Bezugsjahr 2025. Bezug: Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich (NACE Rev. 2, Abschnitte B bis S ohne O) – nicht IT-spezifisch.

Die Einschränkung ist wichtig: Das sind Gesamtwirtschaftsdurchschnitte über alle Branchen. IT-Gehälter liegen in allen genannten Ländern deutlich darüber, und bei Senior-Experten ist der Abstand am kleinsten. Wer aus diesen Werten einen Faktor für Entwicklerkosten ableitet, rechnet falsch.

Und der Abstand schrumpft. Polen verzeichnete 2025 mit 10,5 Prozent den höchsten Anstieg der Arbeitskosten unter den hier genannten Ländern (Quelle: Statistisches Bundesamt, 2026, auf Basis von Eurostat-Daten). In der Befragung deutscher Großunternehmen gaben **13 von 20 dazu befragten CIOs an, dass sich die Löhne angleichen** und die Kostenvorteile künftig schwinden.

Deshalb steht in unserem Einstieg, was auch für diesen Artikel gilt: Die Kostenersparnis ist die Folge, nicht der Zweck.

Wohin deutsche Unternehmen tatsächlich gehen

Die belastbarste Übersicht stammt aus einer Erhebung unter 33 CIOs und IT-Führungskräften der 500 umsatzstärksten deutschen Unternehmen (Reicheneder, Westner & Matschi, 2025; semistrukturierte Interviews, März bis Juni 2024, 319 kontaktierte Unternehmen, Teilnahmequote 10,3 Prozent).

Nearshoring machte 52 Prozent aller Shoring-Standorte aus, Offshoring 48 Prozent (Quelle: Reicheneder, Westner & Matschi, 2025). Innerhalb des Nearshorings entfielen **58 Prozent auf Osteuropa**.

Die Einzelländer in der Reihenfolge der Nennungen: **Portugal (7), Spanien (5), Rumänien (4), Ungarn (3), Tschechien (3).**

Das ist die zweite unbequeme Zahl in diesem Artikel: Der meistgenannte Nearshore-Standort deutscher Großunternehmen ist Portugal. Osteuropa ist in der Summe die stärkste Region, aber kein Selbstläufer – und wer behauptet, deutsche Unternehmen gingen selbstverständlich nach Polen, hat die Daten nicht gelesen.

Warum sich beide Angaben nicht widersprechen: Osteuropa stellt die Mehrheit der Nearshore-Standorte, verteilt sie aber auf viele Länder – Rumänien, Ungarn, Tschechien, Polen und weitere. Die iberischen Nennungen konzentrieren sich auf zwei Länder. Regional führt Osteuropa, in der Einzelwertung Portugal. Für die Praxis heißt das: Es gibt keinen Standardstandort, sondern eine Auswahlentscheidung je Vorhaben.

Zur Einordnung: Die Erhebung ist qualitativ und betrifft Großunternehmen. Sie ist nicht repräsentativ, und sie sagt nichts über den Mittelstand. Die Richtung ist belastbar, die Prozentwerte gelten für diese Stichprobe.

Regionale Schwergewichte

Belastbare länderscharfe Daten zur IT-Beschäftigung sind schwerer zu bekommen, als der Markt suggeriert. Was sich sagen lässt:

Polen

Polen ist der größte Arbeitsmarkt der Region und liegt beim Kostenniveau mit 19,10 Euro je Stunde am oberen Ende der hier betrachteten Länder – bei zugleich dem stärksten Anstieg (10,5 Prozent in 2025). Der Markt reift, und das schlägt sich in den Preisen nieder.

Rumänien

Rumänien ist statistisch der interessanteste Fall: der niedrigste IKT-Anteil an der Beschäftigung (2,7 Prozent) bei zugleich dem höchsten Frauenanteil in der EU (27,6 Prozent) und niedrigen Arbeitskosten (13,60 Euro). Im EF English Proficiency Index 2025 erreicht Rumänien 605 Punkte und Rang 11 weltweit – der beste Wert der hier betrachteten Länder.

Ungarn

Ungarn liegt bei den Arbeitskosten mit 15,20 Euro zwischen Polen und Rumänien und teilt mit Deutschland die Zeitzone. Im EF-Index erreicht Ungarn 590 Punkte (Rang 22).

Bulgarien

Bulgarien hat die niedrigsten Arbeitskosten der Gruppe (12,00 Euro), einen Frauenanteil unter IKT-Spezialisten von rund 25 Prozent und erreicht im EF-Index 594 Punkte (Rang 18).

Zum EF-Index: Er beruht auf über 2,2 Millionen Teilnehmern des EF-SET-Onlinetests im Jahr 2024. EF weist selbst darauf hin, dass die Testpopulation selbstgewählt und nicht repräsentativ ist. Als Rangfolge zwischen Ländern brauchbar, als absolutes Kompetenzmaß nicht.

Zur Ukraine: Der Markt wird in Nearshoring-Übersichten regelmäßig geführt, oft mit Zahlen aus der Zeit vor oder zu Beginn des Krieges. Wir führen dort keine Hubs, und wir halten es für unseriös, Marktzahlen zu einem Land zu nennen, dessen Arbeitsmarkt sich in einem Krieg befindet. Wer dort arbeiten lässt, sollte das mit einer eigenen Risikobetrachtung tun, nicht auf Basis einer Übersichtsseite.

Herausforderungen

Der Markt zieht mit. Das Wachstum der IKT-Beschäftigung in der EU hat sich 2025 auf 2,6 Prozent verlangsamt, nach 4,5 Prozent im Vorjahr. Gleichzeitig steigen die Arbeitskosten in Polen zweistellig. Wer heute mit dem Kostenargument plant, plant gegen einen Trend.

Der Pool ist kein Pool. Die Anteilszahlen zeigen: Es gibt kein Reservoir, aus dem sich schöpfen ließe. Es gibt einzelne Fachkräfte, die verfügbar sind oder nicht – und die Frage ist, ob man an sie herankommt und ob man erkennt, ob sie können, was sie behaupten.

Bindung wird zum Thema. Ein Markt, in dem Löhne zweistellig steigen, ist ein Markt mit Wechselbereitschaft. Der Aufwand verschiebt sich von der Gewinnung zur Bindung.

Sprache ist keine Ländereigenschaft. Englisch ist in allen betrachteten Ländern auf hohem Niveau verbreitet. Deutsch ist es nicht, und belastbare Vergleichszahlen zu Deutschkenntnissen unter IT-Fachkräften liegen uns nicht vor. Wer hier mit Prozentwerten arbeitet, hat sie geschätzt. Prüfbar ist nur der Einzelfall.

Was daraus folgt

Wenn der Markt enger ist als behauptet, verschiebt sich das Gewicht von der Standortwahl zur Auswahl. Das deckt sich mit dem, was die befragten CIOs als wichtigstes Kriterium nannten: **die Verfügbarkeit von Skills und Technologie mit 91 Prozent**, weit vor den Kosten mit 53 Prozent (Quelle: Reicheneder, Westner & Matschi, 2025).

Praktisch heißt das dreierlei:

Technisch prüfen, nicht auf Lebensläufe vertrauen. In einem engen Markt ist die Differenz zwischen behaupteter und tatsächlicher Kompetenz teurer als anderswo.

Sprachniveau je Experte feststellen, nicht je Land.

Die Steuerung im Inland behalten. Wir arbeiten mit **drei Standort-Ebenen** – Deutschland für Architektur, Qualitätssicherung und Kundenverantwortung, EU-Nearshore-Hubs in Polen, Rumänien, Ungarn und Bulgarien, Offshore-Centers in Brasilien und Indien. Die **Senior-Steuerung bleibt in Deutschland**.

Welche Vertragsform und welcher Standort zu welcher Aufgabe passen, ist eine Frage des **Compliance-Baukastens** – nachzulesen unter [Rechtssicherheit im EU-Nearshoring](#).

Fazit

Osteuropa ist für deutsche Unternehmen der wichtigste Nearshore-Markt, und das aus guten Gründen: gemeinsamer Rechtsrahmen, keine oder geringe Zeitverschiebung, hohes Englischniveau, niedrigere Arbeitskosten.

Was nicht stimmt, ist das Bild vom unerschöpflichen Talentpool. Der Anteil von IT-Fachkräften an der Beschäftigung ist dort nicht höher als in Deutschland. Was den Markt attraktiv macht, ist nicht die Menge, sondern die geringere Konkurrenz um dieselben Experten — und das ist ein Vorteil, der sich abnutzt, je mehr Unternehmen ihn nutzen.

Wer daraus die richtige Konsequenz zieht, hört auf, nach Ländern zu suchen, und fängt an, nach Menschen zu suchen.

Ihr nächster Schritt

Wir stellen Senior-Experten aus rund 3.000 vorab validierten IT-Experten zusammen — technisch geprüft, mit Senior-Steuerung in Deutschland und unserer deutschen Gesellschaft mit Sitz in Münster als Vertragspartner.

Schildern Sie uns Ihren Bedarf, wir melden uns mit einer Einschätzung zurück. Einen Überblick über das Leistungsspektrum finden Sie unter [IT-Experten](#).

Häufige Fragen

Wie viele IT-Fachkräfte gibt es in Osteuropa?

Belastbare länderscharfe Zahlen sind schwerer zu bekommen, als der Markt suggeriert. Was Eurostat für 2025 ausweist: EU-weit 10,45 Millionen IKT-Spezialisten, das sind 5,0 Prozent aller Erwerbstätigen. Rumänien liegt mit 2,7 Prozent am unteren Ende der Union. Kursierende Zahlen wie „3,5 Millionen Spezialisten in CEE“ stammen meist aus Anbietermaterial ohne ausgewiesene Erhebungsmethode.

Ist der Talentpool in Osteuropa größer als in Deutschland?

Anteilig nein. Deutschland liegt über dem EU-Durchschnitt von 5,0 Prozent und stellt mit 2,3 Millionen IKT-Spezialisten die größte absolute Zahl in der EU. Der Vorteil osteuropäischer Märkte liegt nicht in der Menge, sondern in der geringeren Konkurrenz um dieselben Experten.

Welche Länder nutzen deutsche Unternehmen tatsächlich?

In einer Erhebung unter 33 CIOs deutscher Top-500-Unternehmen war Portugal das meistgenannte Einzelland (7 Nennungen), vor Spanien (5), Rumänien (4), Ungarn und Tschechien (je 3). Auf Osteuropa entfielen 58 Prozent der Nearshoring-Aktivitäten (Reicheneder, Westner & Matschi, 2025).

Wie viel günstiger sind IT-Kräfte in Osteuropa?

Weniger, als Landesdurchschnitte nahelegen. Die Arbeitskosten je Stunde lagen 2025 in Deutschland bei 45,00 Euro, in Polen bei 19,10 und in Rumänien bei 13,60 Euro (Statistisches Bundesamt auf Basis Eurostat, Stand April 2026) — das sind Werte über alle Branchen. IT-Gehälter liegen deutlich darüber, bei Senior-Experten ist der Abstand am kleinsten.

Wie ist das Englischniveau?

Nach dem EF English Proficiency Index 2025 durchgehend hoch: Rumänien 605 Punkte (Rang 11), Polen 600 (15), Bulgarien 594 (18), Ungarn 590 (22). Deutschland liegt bei 615 (Rang 4). Der Index beruht auf einer selbstgewählten Testpopulation und ist als Rangfolge, nicht als absolutes Maß zu lesen.

Wie sieht es mit der Ukraine aus?

Wir führen dort keine Hubs und nennen keine Marktzahlen zu einem Land, dessen Arbeitsmarkt sich im Krieg befindet. Wer dort arbeiten lässt, braucht eine eigene Risikobetrachtung.

Gibt es einen Vorteil bei gemischten Teams?

Ja, und er ist statistisch belegt: Rumänien hat mit 27,6 Prozent den höchsten Frauenanteil unter IKT-Spezialisten in der EU, Bulgarien und Lettland liegen bei rund 25 Prozent. Der EU-Durchschnitt beträgt 19,5 Prozent (Eurostat, 2025).

Thematische Vertiefungen

[Was ist Nearshoring – Definition und Marktlage](#)

[Rechtssicherheit im EU-Nearshoring – Vertragsformen und Compliance](#)

[Datenreport IT-Fachkräftemangel – der deutsche Markt in Zahlen](#)

Quellen

- Eurostat (2026): ICT specialists in employment – Bezugsjahr 2025. 10,45 Mio. IKT-Spezialisten (5,0 % der Erwerbstätigen), +59,4 % gegenüber 2015, Frauenanteil 19,5 % (Rumänien 27,6 %), 68,8 % mit tertiärem Abschluss. – https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment
- Reicheneder, Westner & Matschi (2025): IT-Near- und Offshoring in deutschen Großunternehmen. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik. 33 semistrukturierte Interviews aus 319 kontaktierten Unternehmen (Teilnahmequote 10,3 %), Erhebung März bis Juni 2024, Grundgesamtheit die 500 umsatzstärksten deutschen Unternehmen. – <https://link.springer.com/article/10.1365/s40702-025-01150-2>
- Statistisches Bundesamt (2026): EU-Vergleich der Arbeitskosten. Auf Basis Eurostat, Stand 15. April 2026, Bezugsjahr 2025, NACE Rev. 2 Abschnitte B bis S ohne O. – https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/EU_HoeheArbeitskosten.html
- Bitkom (2026): Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte. Presseinformation vom 3. September 2026. Telefonische Befragung von 853 bzw. 602 Unternehmen ab drei Beschäftigten, KW 18 bis 25/2026. – <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraeftemangel-in-den-letzten-drei-Jahren-halbiert>
- EF Education First (2025): EF English Proficiency Index 2025. Über 2,2 Mio. Teilnehmer des EF-SET-Online-tests 2024; Testpopulation selbstgewählt und laut Herausgeber nicht repräsentativ. –

<https://www.ef.com/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2025/ef-epi-2025-english.pdf>