

Positionspapier

Talente für die Szene

05. Oktober 2022

Talente sind der zentrale Baustein eines Startup-Ökosystems – und werden insbesondere im IT-Bereich dringend gesucht: Ende 2021 waren 96.000 Stellen für IT-Spezialistinnen und Spezialisten in Deutschland unbesetzt. Zwei Drittel der Unternehmen erwarteten, dass sich der IT-Fachkräftemangel in Zukunft weiter verschärfen wird.¹ Wir müssen uns bemühen, die **besten Voraussetzungen für IT-Fachkräfte in Deutschland zu schaffen**, um Fachkräfte im In- wie im Ausland zu gewinnen. Die Nachfrage ist da: Trotz multipler Krisen planen im Jahr 2022 8 von 10 Startups Neueinstellungen.²

Daniel Breitinger
Leiter Startups

T +49 30 27576-165
d.breitinger@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Talente im Inland fördern

Um in der Digitalwirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben und vermehrt IT-Fachkräfte im **Inland** zu rekrutieren, müssen informatische Grund- sowie digitale Zukunftskompetenzen früh vermittelt und die Potenziale aller Geschlechter gleichermaßen genutzt werden. Wir begrüßen daher das Vorhaben der Bundesregierung, den Dialog mit den Ländern zur Bildung zu intensivieren und sich für Themen wie die aktive und klischeefreie Bewerbung von digitalisierungs- und technologiebezogenen Berufen sowie die Senkung der Abbruchquote im **Informatikstudium** einzusetzen. Diese Maßnahmen allein reichen jedoch nicht. So sollte sich die Bundesregierung – wie auch von der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz jüngst dringlichst empfohlen – für die Einführung eines verpflichtenden Informatikunterrichts ab Sekundarstufe I in den Ländern starkmachen. Wichtig ist hierbei, dass dieses Unterrichtsfach künftig neu gedacht wird und neben Programmierkenntnissen auch gesellschaftlich-kulturelle und anwendungsorientierte Diskussionen zu digitalen Technologien gefördert werden.³ Neben der klassischen Informatikausbildung muss langfristig ein Umdenken stattfinden, damit neue Gestaltungskompetenzen für die Digitalisierung in Studiengängen und Ausbildungen vertieft werden.⁴

Wir müssen uns bemühen, die besten Voraussetzungen für IT-Fachkräfte in Deutschland zu schaffen, um Fachkräfte im In- wie im Ausland zu gewinnen.

¹ Bitkom e.V., Presseinformation - [IT-Fachkräftelücke wird größer: 96.000 offene Jobs](#), 2022

² Bitkom e.V., Presseinformation - [Startups suchen wieder verstärkt nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern | Bitkom e.V.](#), 2022

³ Bitkom e.V., Positionspapier - [Informatische Bildung als Schlüssel für Zukunftskompetenz](#), 2021

⁴ Bitkom e.V., Positionspapier - [Digitale Bauhäuser für den europäischen Weg in die digitale Zukunft](#), 2019

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Der enorme und steigende Bedarf von IT-Fachkräften kann jedoch nicht allein mit inländischen Talenten bedient werden. Angesichts des akuten Mangels und des demographischen Wandels müssen wir uns intensiver bemühen, die **besten Voraussetzungen für ausländische IT-Fachkräfte und internationale Studierende** in Deutschland zu schaffen. Die vorgesehene Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie und des Einwanderungsrechts ist dabei ein wichtiger Schritt. Dazu gehört, dass wir bürokratische Hürden senken, Verfahren und Prozesse radikal vereinfachen, und die Fachkräfte und ihre Familien willkommen heißen. Konkret sind hierzu verschiedene Schritte notwendig:

- **Ein einheitlicher, schneller und digitaler Visaprozess:** Die Visumsantragsstellung und -bearbeitung muss vollumfänglich mit einer E-Akte digitalisiert werden. Damit verbunden ist auch eine botschaftsübergreifende Standardisierung der hierfür einzureichenden Dokumente. Das Ziel sollte sein, die Bearbeitungsdauer für alle Anträge signifikant zu reduzieren und so mit anderen Staaten aufzuschließen.
- **Digitale, kundenorientierte behördliche Verfahren in Deutschland:** Bereits heute finden sich in manchen Bundesländern zentrale Anlaufstellen, die sich auf die Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fach- und Führungskräfte spezialisiert haben. Gerade Startups würde es personell entlasten, wenn es dieses Angebot künftig in allen Bundesländern gäbe und Angebote sichtbar gemacht würden.
- **Planungssichere Rekrutierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern:** Derzeit ist die Rekrutierung von ausländischem IT-Personal ohne formalisierte IT-Ausbildung nur unter dem Nachweis einschlägiger Arbeitserfahrung möglich, was den Quereinstieg in die IT-Branche erschwert. Wir begrüßen, dass die Bundesregierung im Rahmen der Fachkräftestrategie diese Hürden senken und so den Quereinstieg erleichtern will.
- **Effektives Standortmarketing Deutschlands im Ausland:** Viele Immigranten schätzen Deutschland u.a. für die politische Sicherheit, das vergleichsweise hohe Lohnniveau sowie das leistungsstarke Gesundheitssystem. Ein klares Image Deutschlands als einwanderungsfreundliches Land und die Stärkung einer Willkommenskultur würde deutsche Startups dabei unterstützen, sich im globalen „War for Talents“ gegenüber Arbeitgebern aus anderen Nationen abzuheben. Entsprechend müssen auch existierende Angebote wie make-it-in-germany.com oder das Anerkennungsportal in mehr Sprachen vollumfänglich verfügbar sein und dauerhaft aktualisiert werden.
- **Eine zielgruppengerechte Ansprache** kann mit einer App gelingen, die einen englischsprachigen Chatbot umfasst, der Informationen zu Behörden und Deutschland im Allgemeinen vermitteln kann. Die App sollte u.a. die Terminvergabe bei Behörden übernehmen und jederzeit über die einzelnen Schritte bzw. Fortschritte der behördlichen Prozesse informieren. Zudem sollte bei IT-Fachkräften auf den Nachweis ausreichender **Deutschkenntnisse** verzichtet werden. In nahezu jedem dritten Startup ist die Unternehmenssprache Englisch, in den größeren Startups ab 20 Beschäftigten ist das sogar bei mehr als der Hälfte der Fall.⁵ Um Fachkräfte in das

⁵ Bitkom e.V., Studie – [Bitkom Startup Report 2019](#), 2019

Unternehmen zu integrieren, sind fundierte Deutschkenntnisse oftmals nicht erforderlich.

Wir begrüßen das Vorhaben der Bundesregierung, eine Erleichterung von **Remote Work in Europa** hinsichtlich steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Fragen zu prüfen. Um die Attraktivität des Standorts Deutschland, aber auch der gesamten EU, zu stärken, ist es in Zeiten von New Work entscheidend, dass deutsche Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im europäischen Ausland remote einstellen können, ohne steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Hürden nehmen zu müssen.