



DEUTSCHSPRACHIGES PERSONAL IM AUSLAND AUSWERTUNG

2024

50% PERSONALKOSTEN SPAREN MIT REMOTE TEAM IM AUSLAND?

Die globale Arbeitswelt verändert sich rasant, und Unternehmen suchen nach Wegen, talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, ohne die Kosten aus den Augen zu verlieren. Die Einstellung von Remote-Mitarbeitern weltweit bietet eine Lösung, wirft aber auch Fragen zu Personalkosten und Vergütungsstrategien auf.

In diesem Whitepaper bieten wir Geschäftsführern einen Leitfaden, um durch die Komplexität internationaler Vergütungen zu navigieren. Es enthält detaillierte Analysen der Vergütung in verschiedenen Ländern und Branchen und beleuchtet zusätzliche Kostenfaktoren und Best Practices.

www.mytalent.io

Wieviel verdienen Remote Mitarbeiter im Ausland?

In der heutigen globalisierten Wirtschaftswelt ist es für Unternehmen, die nachhaltiges Wachstum und Effizienz anstreben, essenziell, sich ein fundiertes Verständnis der internationalen Vergütungslandschaft zu verschaffen. Die detaillierte Analyse der Vergütungsdaten für über 500 durch mytalent.io zwischen 2023 und 2024 international vermittelte Mitarbeiter bietet Entscheidungsträgern wichtige Einblicke in die globalen Gehaltstrends. Diese Informationen sind ausschlaggebend, um wettbewerbsfähige und kostenoptimierte Vergütungspakete zu entwickeln, die top Talente aus verschiedenen Ländern und Fachgebieten anziehen. Eine auf genauen Marktdaten fußende Vergütungsstrategie ermöglicht es den Unternehmen, ihre Personalbudgets gezielter einzusetzen, signifikante Einsparungen zu realisieren und somit Ressourcen für die Investition in Schlüsselbereiche freizusetzen. Dies fördert eine dynamische Wachstumsstrategie und unterstützt den Aufbau einer engagierten und leistungsstarken Belegschaft.

Warum eine Auswertung von Remote Mitarbeitern?

Wir teilen diese Daten, um Transparenz in die Vergütungsstrukturen der Branche zu bringen und ein tieferes Verständnis für die vielfältigen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Remote Mitarbeitern aus dem Ausland zu fördern. Unser Ziel ist es, sowohl Arbeitgebern in der DACH-Region als auch den virtuellen Assistenten selbst zu zeigen, dass eine faire und effiziente Arbeitsbeziehung zum beiderseitigen Vorteil gestaltet werden kann. Durch das Teilen dieser Informationen möchten wir Barrieren abbauen, Vertrauen aufbauen und eine Grundlage für nachhaltige, zukunftsorientierte Arbeitsmodelle schaffen, die den Anforderungen einer sich ständig wandelnden globalen Wirtschaft gerecht werden.



Vergütungsanalyse nach Ländern

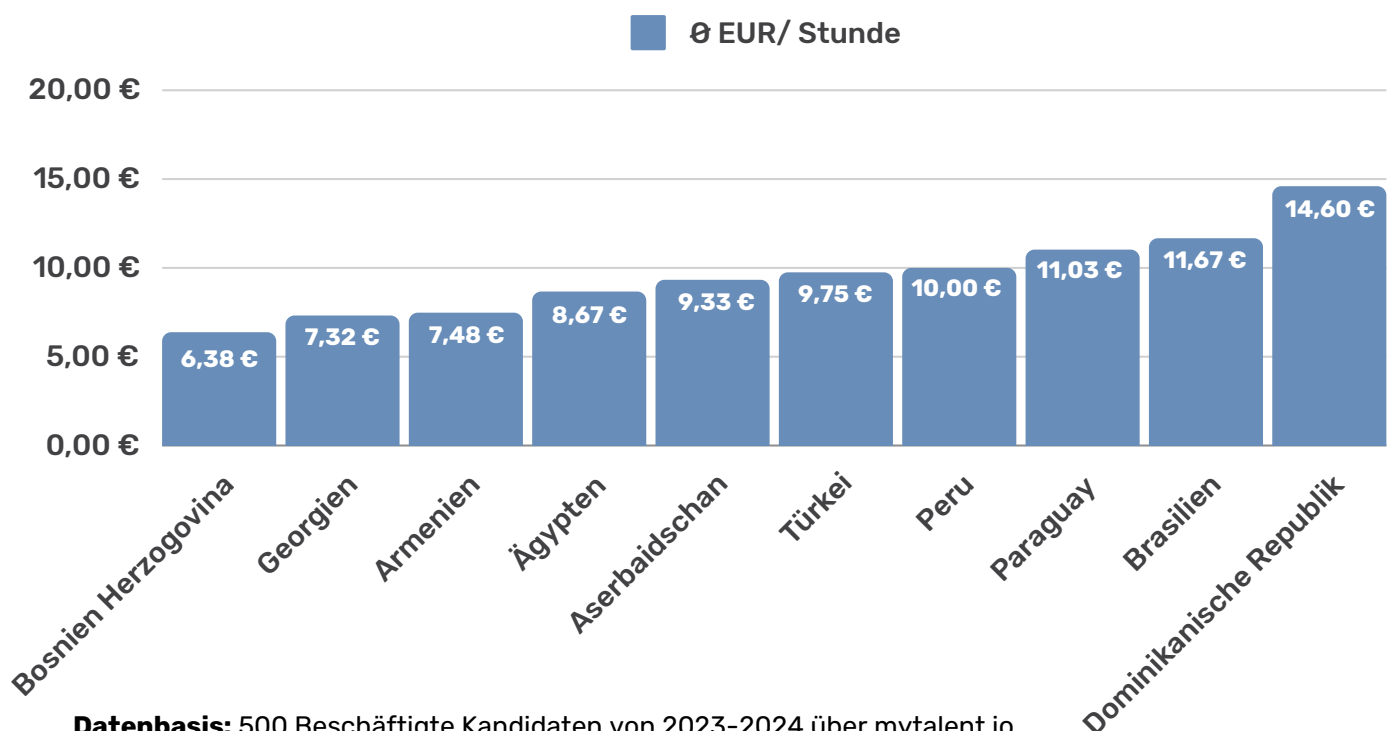
Im Zuge der Globalisierung und der zunehmenden Verbreitung von Remote-Arbeit eröffnen sich für Unternehmen weltweit neue Möglichkeiten, ihr Talentpool zu erweitern. Doch mit diesen Möglichkeiten kommen auch Herausforderungen, insbesondere im Bereich der Vergütung. Die Festlegung angemessener und wettbewerbsfähiger Gehälter für Remote-Mitarbeiter in verschiedenen Ländern erfordert eine sorgfältige Analyse zahlreicher Faktoren. In der folgenden Auswertung untersuchen wir die durchschnittliche Vergütung für Remote-Mitarbeiter in zehn ausgewählten Ländern. Dabei berücksichtigen wir nicht nur die Spannweite der Gehälter, sondern auch die Präsenz von Deutschsprachigen, um zu verstehen, wie sich diese auf die Vergütungsstrukturen auswirkt.

Niedriglohn Länder

In Ländern wie Bosnien und Herzegowina, Georgien und Armenien führen niedrige Lebenshaltungskosten und ein Pool qualifizierter Arbeitskräfte, zu wettbewerbsfähigen maximalen Stundensätzen für spezialisierte Dienstleistungen. Diese Kostenvorteile machen die Regionen zu attraktiven Zielen für das Outsourcing und bieten Unternehmen die Möglichkeit, hochwertige Leistungen zu günstigeren Preisen zu beziehen.

Muttersprachler

Die hohen maximalen Stundensätze in Ländern wie der Türkei, Peru, Paraguay, Brasilien und der Dominikanischen Republik sind primär darauf zurückzuführen, dass dort überwiegend Deutsch-Muttersprachler verfügbar sind, deren spezialisierte sprachliche Dienstleistungen trotz höherer Vergütung im Vergleich zu Deutschland deutlich günstiger angeboten werden können.



Vergütungstrends nach Tätigkeitsfeldern

In unserer Analyse betrachten wir die Stundenvergütungen von über mytalent.io vermittelten Mitarbeitern in unterschiedlichen Branchen, von IT und E-Commerce bis zu Marketing und Kundenservice. Durch die Auswertung der Gehaltsdaten gewinnen wir Einblicke in die Vergütungsstrukturen der jeweiligen Tätigkeitsfelder. Dies ermöglicht es, branchenspezifische Vergütungstrends zu identifizieren und ein Verständnis für marktkonforme Gehaltspakete zu entwickeln. Die Visualisierung dieser Daten im Whitepaper dient als Grundlage für strategische Überlegungen zu Vergütungsstrategien und deren Einfluss auf die Unternehmenskultur.

Ø Vergütung / Stunde

Digitale Inhalte & Kommunikation:

€ 6,91

Für grundlegende digitale Aufgaben wie Datenpflege und Recherche liegen die Stundensätze zwischen 4,00 und 12,00 Euro.

Kreativ- und Designindustrie:

€ 10,24

Kreative Rollen wie Grafikdesign und Videoschnitt bewegen sich zwischen 5,00 und 15,00 Euro pro Stunde.

Kundeninteraktion & Support:

€ 7,55

Die breite Gehaltsspanne im Kundenservice von 3,33 bis 20,00 Euro deutet auf unterschiedliche Qualifikationsniveaus und die Möglichkeit hin,

Marketing & SEO:

€ 8,93

Marketing und SEO, mit Stundensätzen von 5,00 bis 16,00 Euro,

Finanzen & Verwaltung:

€ 7,99

In der Buchhaltung und Verwaltung liegen die Gehälter zwischen 3,50 und 15,00 Euro pro Stunde.

Technologie & Entwicklung:

€ 14,23

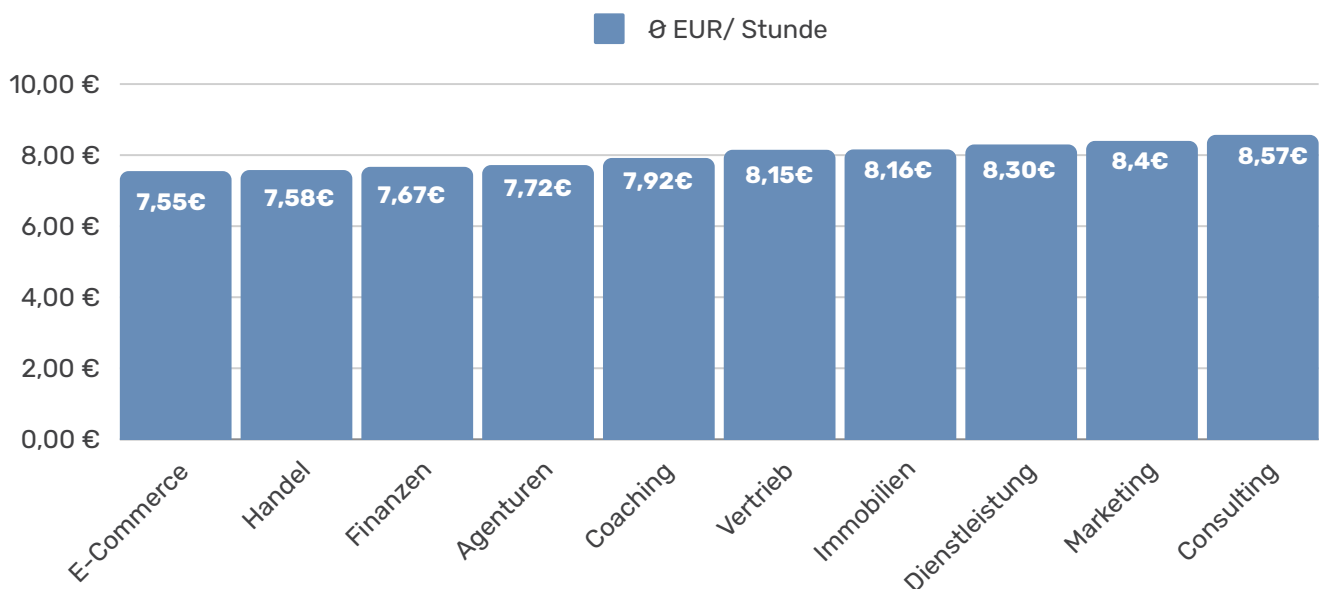
IT-Entwickler, mit Stundensätzen von 7,16 bis 18,00 Euro

Branchenspezifische Vergütungstrends

In dieser Analyse fokussieren wir uns auf die Stundenvergütungen von Mitarbeitern, die erfolgreich über mytalent.io vermittelt wurden, und bieten damit einen prägnanten Überblick über aktuelle Vergütungstrends in diversen Branchen. Durch die Auswertung gewinnen wir wertvolle Einblicke in die Gehaltsstrukturen, die für die strategische Ausrichtung von Vergütungssystemen von Bedeutung sind.

Die differenzierte Betrachtung dieser Gehaltsdaten ermöglicht eine detaillierte Einsicht in die Bandbreite der Vergütung innerhalb der jeweiligen Sektoren. Dies trägt dazu bei, ein umfassendes Verständnis für die Marktkonformität von Lohnpaketen zu entwickeln und unterstützt Unternehmen dabei, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Die präsentierten Daten untermauern die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Gestaltung von Vergütungsangeboten, die darauf abzielen, talentierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Einbettung dieser Erkenntnisse dient als Grundlage für eine tiefere Auseinandersetzung mit Vergütungsstrategien und deren Einfluss auf die Unternehmenskultur und Mitarbeiterzufriedenheit.



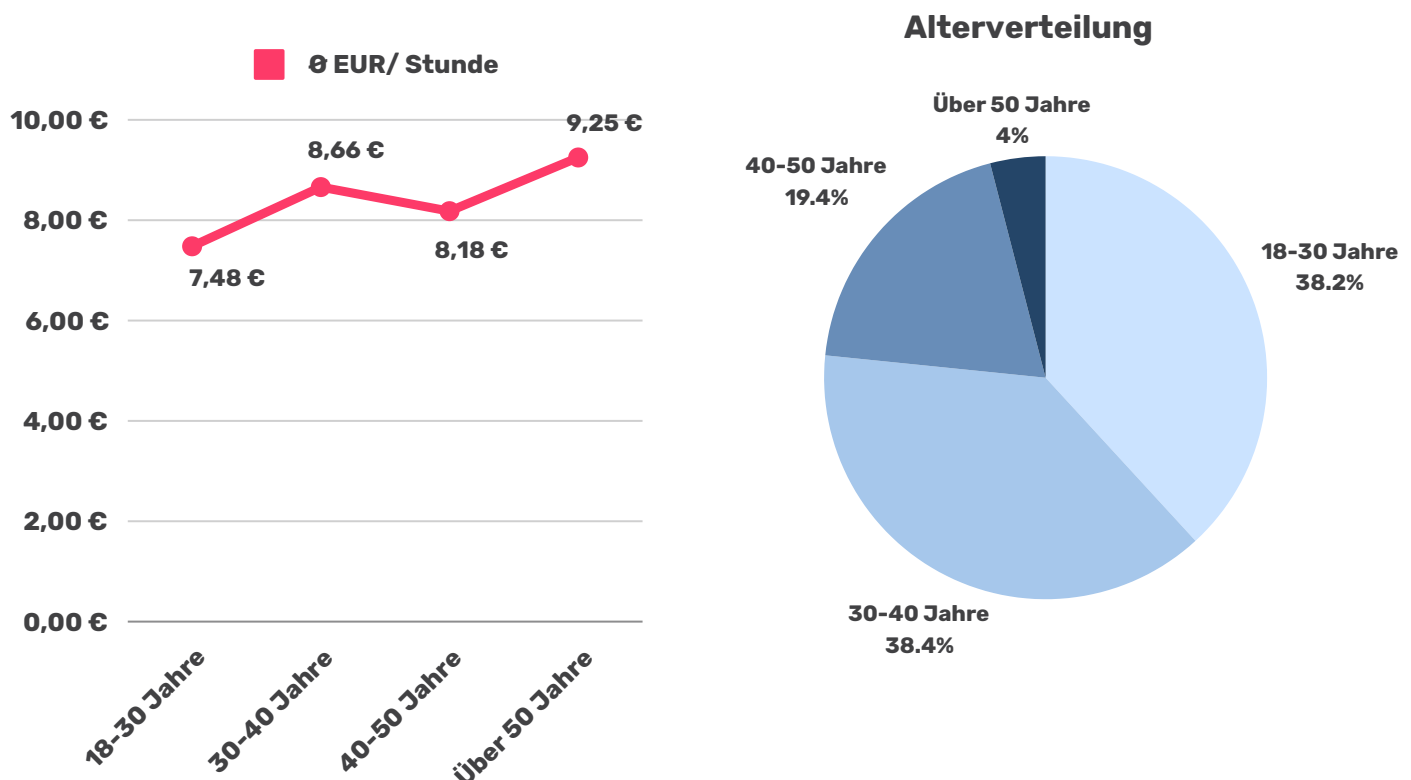
Datenbasis: 500 Beschäftigte Kandidaten von 2023-2024 über mytalent.io

Altersbezogene Vergütungstrends bei globalen Remote-Mitarbeitern

Die detaillierte Untersuchung der Vergütungsstrukturen für im Ausland arbeitende Remote-Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, liefert aufschlussreiche Einblicke in die Dynamik des globalen Remote-Arbeitsmarktes. Die jüngste Altersgruppe der 18- bis 30-Jährigen, die einen erheblichen Anteil von 38,17% der analysierten Datenmenge ausmacht, erhält eine durchschnittliche Vergütung von 7,48 Euro pro Stunde. Dies spiegelt den Einstieg dieser Altersgruppe in den Arbeitsmarkt wider und unterstreicht die Chancen, die der Remote-Arbeitsmarkt jungen Talenten weltweit bietet.

Die Gruppe der 30- bis 40-Jährigen, welche ebenfalls einen beachtlichen Anteil von 38,44% darstellt, genießt mit durchschnittlich 8,66 Euro pro Stunde die höchste Vergütung unter den betrachteten Altersgruppen. Diese Zahlen verdeutlichen die Wertsteigerung von Erfahrung und Fachkenntnissen, die mit zunehmendem Alter und beruflicher Entwicklung einhergeht.

Die Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen, die 19,35% der Remote-Mitarbeiter repräsentiert, zeigt mit einem Durchschnittsgehalt von 8,18 Euro pro Stunde, dass die Vergütung stabil bleibt, was auf eine kontinuierliche Nachfrage nach erfahrenen Fachkräften in diesem Alterssegment hindeutet. Besonders bemerkenswert ist die Altersgruppe über 50 Jahre, die zwar nur 4,03% der untersuchten Mitarbeiter ausmacht, jedoch mit einem Durchschnittsstundensatz von 9,25 Euro die höchste Vergütung erhält. Dies unterstreicht eindrucksvoll den hohen Wert, den langjährige Berufserfahrung und umfassende Branchenkenntnisse auf dem globalen Remote-Arbeitsmarkt haben.



Datenbasis: 500 Beschäftigte Kandidaten von 2023-2024 über mytalent.io

Sprachkenntnisse

Die Auswertung zeigt, dass Deutsch-Muttersprachler mit einer durchschnittlichen Vergütung von 11,01 € pro Stunde einen Anteil von etwa 18,6% an den untersuchten Kandidaten darstellen. Diese Fachkräfte erhalten Löhne zwischen 5,00 € und 20,00 €, was ihre hohe Wertigkeit im internationalen Geschäftskontext unterstreicht. Weiterhin verdeutlicht die Analyse, dass mit steigendem Sprachniveau, insbesondere von B2 zu C1, eine Zunahme der Vergütung für Deutsch und Englisch einhergeht, was die Bedeutung fortgeschrittener Sprachkenntnisse hervorhebt. Für Führungskräfte wird die strategische Wichtigkeit der Investition in qualifiziertes, mehrsprachiges Personal betont, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können, wobei C1-Deutschsprechende mit einem Anteil von etwa 50% an den ausgewerteten Kandidaten und einer durchschnittlichen Vergütung von 7,30 € pro Stunde besonders hervorzuheben sind.

Deutsch Kenntnisse	Ø EUR/ Stunde	MIN EUR/ Stunde	MAX EUR/ Stunde	Anteil in Prozent
B2	6,64 €	3,50 €	15,00	22,59%
C1	7,30 €	3,33 €	15,63	56,49%
C2	11,01 €	5,00 €	20,00	20,92%

Datenbasis: 500 Beschäftigte Kandidaten von 2023-2024 über mytalent.io

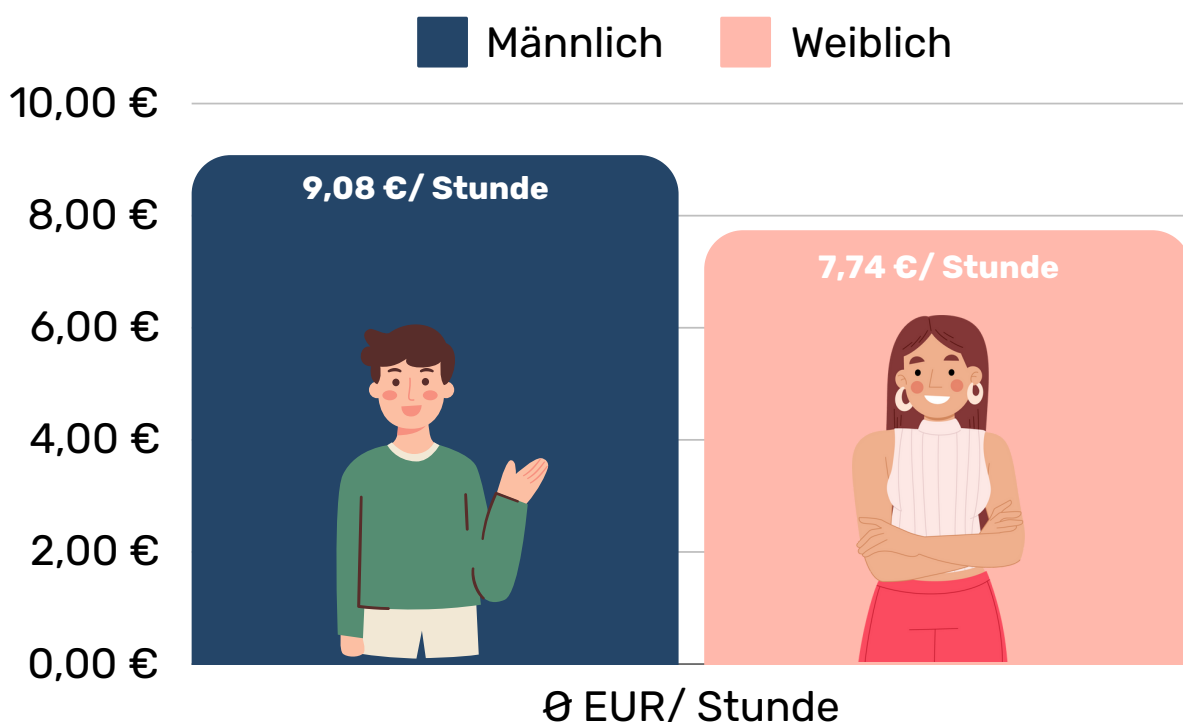
Englisch Kenntnisse	Ø EUR/ Stunde	MIN EUR/ Stunde	MAX EUR/ Stunde	Anteil in Prozent
B1	6,56 €	5,00 €	10,00 €	5,38%
B2	7,87 €	3,33 €	20,00 €	47,67%
C1	8,96 €	3,50 €	20,00 €	38,71%
C2	9,23 €	5,00 €	15,00 €	8,24%

Datenbasis: 500 Beschäftigte Kandidaten von 2023-2024 über mytalent.io

Geschlechtsspezifische Vergütungsunterschiede

Die differenzierte Betrachtung der Stundenvergütung nach Geschlecht enthüllt markante Unterschiede, sowohl in den Durchschnittslöhnen als auch in der Verteilung der Daten. Etwa 27 % der Datensätze stammen von männlichen Mitarbeitern, mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 9,08 €. Im Vergleich dazu repräsentieren weibliche Mitarbeiter mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 7,74 € etwa 73 % der Datensätze.

Diese geschlechtsspezifische Analyse verdeutlicht nicht nur die existierenden Lohnunterschiede, sondern betont auch die Relevanz einer ausgewogenen Vergütungsstrategie, die Gleichheit und Fairness in der Bezahlung fördert. Die Integration dieser Erkenntnisse bietet eine fundierte Grundlage für die Entwicklung und Anpassung von Vergütungspaketen, um Diskrepanzen zu mindern und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt und Chancengleichheit wertschätzt.



Datenbasis: 500 Beschäftigte Kandidaten von 2023-2024 über mytalent.io

Kosten senken mit nachhaltiger Geo-Arbitrage

Die Analyse verdeutlicht, wie Unternehmen in der DACH-Region durch gezieltes Outsourcing deutschsprachiger Mitarbeiter aus Ländern mit niedrigeren Lohnniveaus erhebliche Kostenvorteile realisieren können. Diese Strategie, oft als Geo-Arbitrage bezeichnet, macht sich Lohnunterschiede zunutze, um ökonomischen Nutzen zu schaffen. Ein prägnantes Beispiel ist die Besetzung einer Position, die in Deutschland mit rund 20 Euro pro Stunde entlohnt wird, durch ein Talent aus Georgien, das etwa 7 Euro pro Stunde erhält – ein Gehalt, das dort weit über dem durchschnittlichen Stundenlohn von ca. 2,81 Euro liegt.

Dieser bemerkenswerte Unterschied hebt nicht nur das Sparpotenzial für Unternehmen hervor, sondern beleuchtet auch die positiven Auswirkungen auf den georgischen Arbeitsmarkt, wo die durch uns vermittelten Kandidaten ein Gehalt erhalten, das deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegt. Diese überdurchschnittliche Vergütung schafft nicht nur attraktive Arbeitsplätze im Ausland, sondern trägt auch zur Anhebung des allgemeinen Lohnniveaus bei und stimuliert die lokale Wirtschaft.

Die Analyse betont daher, dass Geo-Arbitrage weit mehr als eine Strategie zur Kostensenkung ist: Sie ist ein Mittel, um qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in Niedriglohnländern zu schaffen, die Diversität in Unternehmen der DACH-Region zu fördern und langfristige, nachhaltige Beziehungen aufzubauen.



Über Mytalent

Geschichte

mytalent.io wurde 2017 ins Leben gerufen, um die Vorteile günstiger, deutschsprachiger Arbeitskräfte aus Georgien für Unternehmen in der DACH-Region zu erschließen. Durch die Vermittlung dieser Talente verbessern wir nicht nur die lokalen Arbeitsbedingungen, sondern ermöglichen deutschen Unternehmen auch erhebliche Kosteneinsparungen. Mit dem Erfolg in Georgien weiteten wir unsere Aktivitäten auf Länder wie Armenien und die Türkei aus, und heute verbinden wir deutsche Firmen weltweit mit qualifizierten Mitarbeitern, was beiden Seiten Vorteile bringt: faire Vergütungen für die Talente und reduzierte Personalkosten für die Unternehmen.

Das Team

Unser Team bei mytalent.io besteht aus erfahrenen Fachkräften in den Bereichen Talentakquise, Kundenberatung und Buchhaltung. Wir sind darauf spezialisiert, ideale Kandidaten zu finden und zu qualifizieren und bieten unseren Kunden gezielte Unterstützung bei der Auswahl dieser Talente. Unser Buchhaltungsteam übernimmt die präzise Abrechnung und gewährleistet die pünktliche Vergütung für etwa 500 Kandidaten monatlich. Diese sorgfältige und persönliche Herangehensweise stellt eine effektive Integration und hohe Zufriedenheit aller Beteiligten sicher.



Geschäftsführer

Während seines 5-jährigen Aufenthalts in Georgien legte Julien Diebel, Geschäftsführer der Mytalent GmbH, die Basis für die Vermittlung von kostengünstigem, deutschsprachigem Personal an Unternehmen in der DACH-Region. Sein tiefes Verständnis für die lokalen Talente und den globalen Arbeitsmarkt ermöglichte es ihm, mytalent zu einem wichtigen Partner für DACH-Arbeitgeber zu machen, die nach wirtschaftlichen Personalooptionen suchen. Julien Diebels Engagement für angemessene Arbeitsbedingungen und seine Aufmerksamkeit für die Anliegen der Talente tragen wesentlich zum fortwährenden Erfolg von mytalent bei.



Remote Mitarbeiter im Ausland einstellen?

Mit 7 Jahren Erfahrung in der Vermittlung deutschsprachiger Talente versteht mytalent.io die spezifischen Anforderungen der internationalen Talentakquise. Wir bieten Ihnen Zugang zu einem vielfältigen Pool von deutschsprachigen Kandidaten und gewährleisten eine persönliche Betreuung durch einen festen Ansprechpartner, der Sie durch den gesamten Rekrutierungsprozess begleitet. Von der Auswahl geeigneter Talente über die Vertragsberatung bis hin zur Abrechnung unterstützen wir Sie bei der nahtlosen Integration der Mitarbeiter in Ihr Unternehmen. Unser Ziel ist eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit, basierend auf maßgeschneiderten Lösungen und individueller Unterstützung.



 +49-40-228593516

 hello@mytalent.io

 www.mytalent.io/de



QR-Code scannen,
um Termin zu buchen.

Niederlassungen

Georgien

Modi Modi Modi LLC
27 Tsutskhvati Str., 0144 Tiflis, Georgien

Geschäftsführer: Lasha Tsotsoria
Registernummer : 435433620

Deutschland

MyTalent GmbH
Knorrestraße 5
20099 Hamburg

Geschäftsführer: Julien Diebel
Registernummer : 435433620
USt-IdNr.: DE352387890

ISO 10667 Zertifiziert
Offizieller AHK/IHK Partner in Georgien