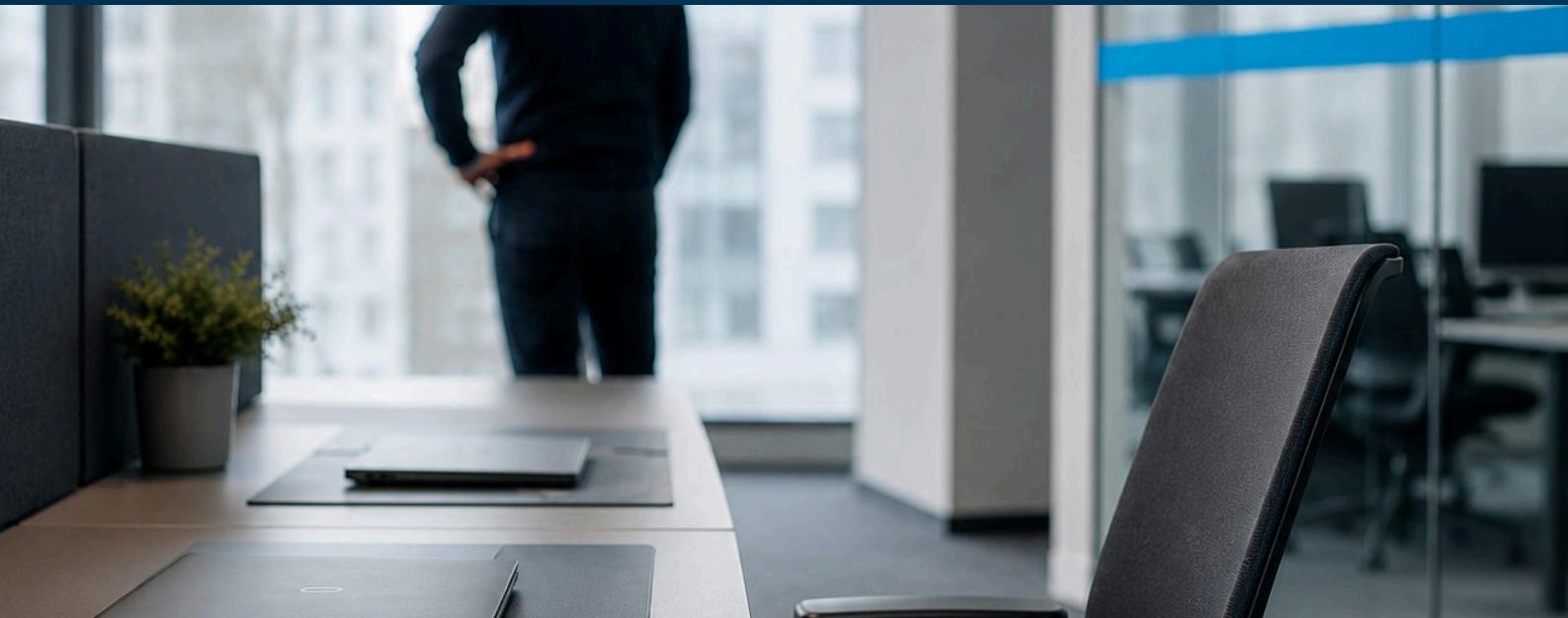




WHITE PAPER · IT-TALENTSTRATEGIEN

Der DACH-IT- Fachkräftemangel ist strukturell, nicht zyklisch

Eine Sourcing-Strategie für deutschsprachigen Mittelstand und Softwarehersteller, die mit einem jahrelangen Engineering-Engpass konfrontiert sind.



Ein angebotsseitiges Problem – keine nachfrageseitige Korrektur

Der deutsche IT-Arbeitsmarkt hat sich nach den post-pandemiebedingten Verwerfungen nicht normalisiert. Er hat sich auf einem Niveau stabilisiert, das vor zehn Jahren als Krise gegolten hätte. Stand August 2025 waren rund 109.000 IT-Stellen in deutschen Unternehmen unbesetzt – der vierthöchste Wert seit Beginn der Bitkom-Erhebungen im Jahr 2009, und das nach einer partiellen Erholung vom Rekord von 149.000 offenen Stellen im Jahr 2023.¹ Fünfundachtzig Prozent der Unternehmen bewerten das aktuelle Angebot als unzureichend. Neunundsiebzig Prozent erwarten eine weitere Verschlechterung.¹

Dieses Paper richtet sich an ambitionierte mittelständische Unternehmen und Softwarehersteller, die mit herkömmlichen Mitteln nicht mehr weiterkommen. Es legt die strukturellen Ursachen dar, setzt sich ehrlich mit den sechs häufigsten Gegenargumenten auseinander und begründet, warum Rumänien als erneuerbarer EU-Nearshore-Talentpool geeignet ist – über ein Partnerschaftsmodell, das mit einem erfahrenen Spezialisten beginnt und sich, in dem Tempo, das das Vertrauen erlaubt, zu einer dauerhaft dedizierten Engineering-Kapazität entwickelt. Alle Zahlen sind mit primären oder bestverfügbaren Quellen belegt; [VERIFY]-Markierungen kennzeichnen Aussagen, die vor externer Verwendung primär bestätigt werden sollten.

Drei Thesen dieses Papers

- Der Fachkräftemangel ist strukturell: demografische Alterung, eine erschöpfte Legacy-Skill-Pipeline und Gehaltkonvergenz in etablierten Nearshore-Märkten – all das weist auf einen jahrzehntelangen Engpass hin.
- Das herkömmliche Instrumentarium ist ausgeschöpft: lokale Einstellungen, Gehaltswettbewerb, polnisches Nearshore, Offshore und GenAI – jedes dieser Mittel hat reale Grenzen, die dieses Paper direkt anspricht.
- Rumänien bietet einen erneuerbaren, EU-ansässigen Senior-Talentpool zu nachhaltiger Kostenstruktur – und die EU-Jurisdiktion eliminiert eine ganze Kategorie von Compliance-Aufwand, den Nicht-EU-Modelle nicht vermeiden können.

~109,000

open IT positions in Germany
4th highest since 2009

Source: Bitkom, Aug 2025

7.7 months

average time to fill
an IT vacancy

Source: Bitkom, Jan 2026

1 in 4

Germans will be 67+
by 2035

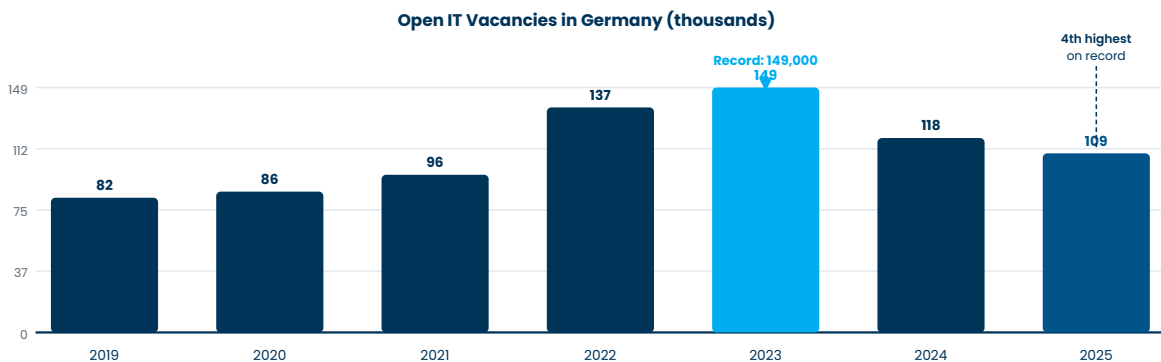
Source: Destatis 16th Projection, Dec 2025

Left to right: open IT positions Germany (Bitkom, Aug 2025); average time-to-fill (Bitkom, Jan 2026); demographic projection for 2035 (Destatis, Dec 2025).

109.000 offene Stellen und ein struktureller demografischer Gegenwind

Die Schlagzahl der offenen Stellen unterschätzt das eigentliche Ausmaß, weil sie nur unbesetzte Stellen misst – nicht die Nachfrage, auf die Unternehmen still und leise verzichtet haben. Bitmoms Studie 2025,¹ gestützt auf 855 Unternehmensinterviews, zeigt das vollständige Bild:

- **109.000 offene IT-Stellen** – nach zwei Jahren partieller Erholung vom Höchststand von 149.000 hat der Markt ein Plateau erreicht, keinen Tiefpunkt.
- **Durchschnittlich 7,7 Monate** bis zur Besetzung einer IT-Stelle – trotz einer allgemeinen Entspannung am Arbeitsmarkt unverändert.
- **85 % der Unternehmen** bewerten das aktuelle IT-Talentangebot als unzureichend; nur 4 % berichten von einem Überangebot.
- **25 % der Unternehmen erhalten praktisch keine Bewerbungen** auf offene IT-Stellen.
- **Nur 14 % rekrutieren derzeit international**, obwohl der Mangel eklatant ist; weitere 24 % planen dies.



Source: Bitkom IT-Fachkräfte Study 2025 / 2026 (855 companies surveyed, Jan 2026)

Offene IT-Stellen in Deutschland, 2019–2025. Quelle: Bitkom IT-Fachkräfte-Studie 2025/2026. Werte in Tausend offenen Stellen.

Der demografische Gegenwind

Die 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts (Destatis) vom Dezember 2025⁴ bestätigt den strukturellen Befund: Bis 2035 – innerhalb jedes heute gültigen Technologie-Roadmaps – wird jeder vierte Deutsche 67 Jahre oder älter sein. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20–66 Jahre) beträgt heute 51,2 Millionen; Destatis prognostiziert einen Rückgang auf 37 bis 45 Millionen bis 2070, je nach Migrationsentwicklung. Selbst das optimistischste Szenario impliziert einen Mindestabbau von 4 Millionen Erwerbspersonen. Der Altenquotient steigt von heute 33 auf 43 bis 61 je 100 Erwerbspersonen bis 2070. Nettomigration mildert, aber überkompensiert diesen Trend nicht.

Das Standardinstrumentarium hat seine strukturellen Grenzen erreicht

Jede gängige Maßnahme verdient eine ehrliche Bewertung — einschließlich des jüngsten Kandidaten.

Lokale Einstellungen — Angebotsobergrenze, keine Warteschlange.

Im Jahr 2024 schrieben sich rund 81.000 Personen in deutsche Informatik-Studiengänge ein; rund 39.000 schlossen ab.¹ Dieser Wert verteilt sich auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach IT-Einsteigern und adressiert nicht den Bedarf an erfahrenen Senior-Fachkräften, die unmittelbar einsatzbereit sind. Frauen stellen nur 27 % der Informatikstudierenden und 9 % der IT-Auszubildenden — die Diversitätseinschränkung verstärkt die Angebotsbeschränkung. Umzugsprämien verteilen einen unzureichenden Pool nur zu höheren Stückkosten um.

Gehaltswettbewerb — dauerhafte Kosteninflation, marginaler Angebotszuwachs.

Laut StepStone-Daten 2025 liegt das Median-Jahresgehalt eines Softwareentwicklers in Deutschland bei rund 51.200 EUR, bei Senior-Entwicklern in größeren Unternehmen bei 71.250 EUR Median.⁵ Diese Benchmarks haben sich seit 2020 dauerhaft nach oben verschoben. Höhere Gehälter schaffen keine neuen Kandidaten; sie verteilen unzureichendes Angebot zu höheren Stückkosten.

Schließt GenAI den Fachkräftemangel nicht einfach?

Dies ist das schärfste Gegenargument und verdient eine direkte Antwort. Generative KI beschleunigt tatsächlich Code-Generierung, Testabdeckung, Dokumentation und bestimmte Arten von Refactoring. Acht Prozent der deutschen Unternehmen setzen bereits KI-Tools ein, um IT-Engpässe zu kompensieren.¹ Was KI nicht liefert, ist das Senior-Engineering-Urteilsvermögen, das erforderlich ist, um einen Legacy-Quellcode zu durcharbeiten, der nur teilweise dokumentiert ist, um mit einem deutschen Enterprise-Kunden in einer regulierten Branche zu kommunizieren oder um Architekturentscheidungen zu treffen, die für einen Fünf-Jahres-Roadmap Bestand haben. KI hebt die Leistungsgrenze für Ingenieure, die man bereits hat. Erfahrene Fachkräfte, die man nicht einstellen kann, ersetzt sie nicht. Auf absehbare Zeit sind KI-Tools und Nearshore-Senior-Kapazität komplementär.

Polen — gereift und neu bepreist.

Polen ist technisch nach wie vor stark. Senior-Java- und .NET-Entwickler in Warschau erzielen heute 22.000–29.500 PLN brutto/Monat (Daten 2024).³ Die Kombination aus steigenden Raten, Nachfragsättigung an großen Delivery-Centern und Hyperscaler-Konkurrenz hat Polen zu einem reifen Markt gemacht. Auf Senior-Ebene besteht keine nennenswerte Kostendifferenz mehr zu Deutschland.

Offshore — Reibungsverluste, keine Einsparungen.

Eine Zeitzonendifferenz von 5–8 Stunden zu CET engt das kollaborative Arbeitsfenster stark ein, verlängert Fehlerbearbeitungszyklen und schafft Übergabe-Abhängigkeiten mit aktivem Management-Mehraufwand. Datenresidenz und DSGVO-Transfer-Compliance erzeugen juristischen Aufwand, der mit der Projektsensitivität steigt. Deutsch — das in Enterprise-Software für Finanzdienstleister, Behörden und die Fertigungsindustrie von Bedeutung ist — lässt sich kaum in einen Offshore-Preis kalkulieren.

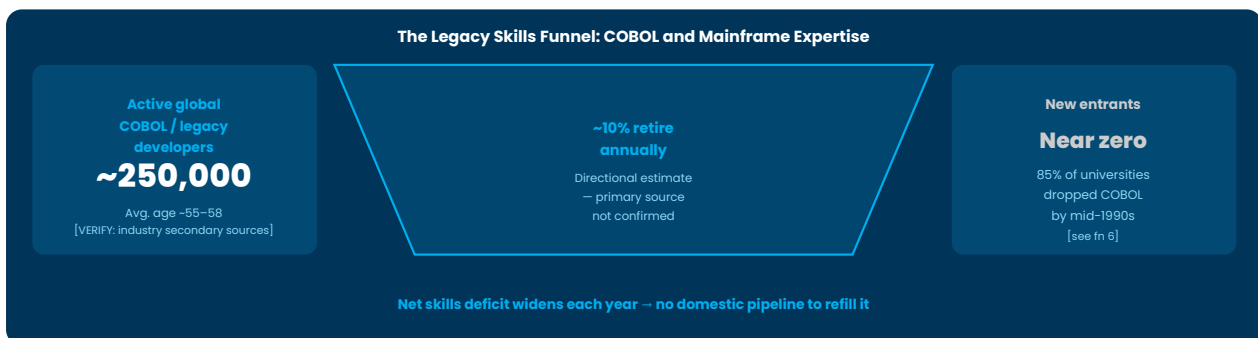
Eine Rentenierungswelle ohne Nachwuchspipeline

Für DACH-Softwarehersteller und technologiegetriebenen Mittelstand hat der Fachkräftemangel eine zweite, schärfere Dimension: den gleichzeitigen Ruhestand der Ingenieur-Generation, die Legacy-Systeme in den vergangenen drei bis vier Jahrzehnten aufgebaut und gepflegt hat.

Allein COBOL wickelt geschätzt 3 Billionen US-Dollar täglicher Finanztransaktionen weltweit ab und läuft auf Hunderten von Millionen Zeilen Produktivcode.⁶ Die entsprechenden Zahlen für Natural/Adabas, RPG für IBM iSeries und Delphi-basierte ERP-Systeme im deutschen Mittelstand sind kumulativ erheblich – insbesondere in Versicherung, Fertigung, Logistik, kommunalen Versorgern und der öffentlichen Verwaltung.

Das demografische Problem mit diesen Technologie-Stacks ist gravierend. Der durchschnittliche COBOL-Entwickler ist etwa 55–58 Jahre alt, und rund 10 % dieser Kohorte gehen jährlich in Rente [VERIFY – Zahlen werden über IBM/Branchen-Sekundärquellen breit zitiert; kein primäres Forschungsdokument bestätigt; als Richtungsindikator werten, nicht präzise belegt].⁷ Über 85 % der Universitäten haben COBOL in den 1990er-Jahren aus ihrem Lehrplan gestrichen, sodass am Eingangsende der Pipeline kaum Nachwuchs nachfließt.⁶

Die nachgelagerte Konsequenz ist konkret. Ein Anbieter, dessen Kernsystem auf Natural/Adabas oder COBOL läuft, kann nicht von heute auf morgen modernisieren, kann lokal keinen Ersatzingenieur finden und kann die Arbeit nicht realistisch an ein Team auslagern, das noch nie ein Bankverarbeitungs- oder Versicherungskernsystem betreut hat. Wenn die letzten drei Personen, die ein kritisches Modul verstehen, alle gleichzeitig kurz vor der Rente stehen, ist das Risiko existenziell – und es tritt nach einem definierten Zeitplan ein.



Das Legacy-Skills-Trichterdiagramm: indikativ – [VERIFY]-markierte Zahlen sollten vor externer Verwendung gegen Primärquellen geprüft werden.

Angebotstiefe, EU-Jurisdiktion und Zeitzone-Alignment

Rumäniens IT-Sektor hat seine frühe Positionierung als reiner Kostenstandort längst hinter sich gelassen. Die angebotsseitigen Kennzahlen bilden die Basis; die wichtigere Beobachtung ist, dass der Sektor echte Tiefe in Enterprise-Technologien, EU-konformer Governance und der professionellen Kultur entwickelt hat, die eine Senior-Zusammenarbeit mit zentraleuropäischen Kunden ermöglicht.

200k–250k

Technologiespezialisten

Großer absoluter EU-Pool

9.300+

Engineering-Absolventen p.a.

Erneuerbar – keine fixe Kohorte

+1h

Zeitversatz zu DACH

Vollständige Tagesüberlappung, kein
Übernacht-Lag

Workforce-Größenordnung. Rumänien verfügt über geschätzte 200.000 bis 250.000

Technologiespezialisten – ein großer absoluter Pool nach EU-Maßstäben.⁸ Dichte ist eine andere Frage: Eurostat weist Rumäniens IKT-Spezialistenanteil mit 2,8 % der Gesamtbeschäftigung für 2024 aus – nahe dem EU-Minimum und deutlich unter dem EU-Schnitt von 5,0 %.¹¹ Die ehrliche Einschätzung: Rumänien bietet eine große und wachsende Talentbasis, nicht die dichteste. Das Argument beruht auf absolutem Umfang, erneuerbarer Absolventenpipeline, EU-Jurisdiktion und Nähe zu DACH.

Die Absolventenpipeline. 49 staatliche und 8 private Universitäten in Rumänien bilden mehr als 9.300 Ingenieure und Informatiker jährlich aus.¹⁰ Allein Iași – Rumäniens dritter Technologie-Hub – brachte 2024 rund 2.800 IT-Absolvent:innen hervor; die Technische Universität expandiert ihre KI- und Cybersecurity-Kohorte für 2025/2026 um 30 %. Das steht in direktem Kontrast zur COBOL-Rentenierungswelle aus Abschnitt 3: die Pipeline ist erneuerbar, nicht begrenzt.

Kosten als Enabler, nicht als Hauptargument. Erfahrene rumänische Entwickler erzielen

Bruttojahresgehälter von rund 55.000–84.000 EUR (PBS Worldwide 2025).⁹ Vergleichbare Stellen in Deutschland liegen bei 60.000 bis 100.000 EUR bei etablierten Arbeitgebern. Die Gesamtdifferenz – unter Berücksichtigung von Arbeitgeberanteilen und Sozialabgaben – beträgt derzeit rund 35–45 % zugunsten Rumäniens. Das ist ein bedeutender Programm-Kosten-Enabler über mehrere Jahre; es ist nicht das primäre Argument.

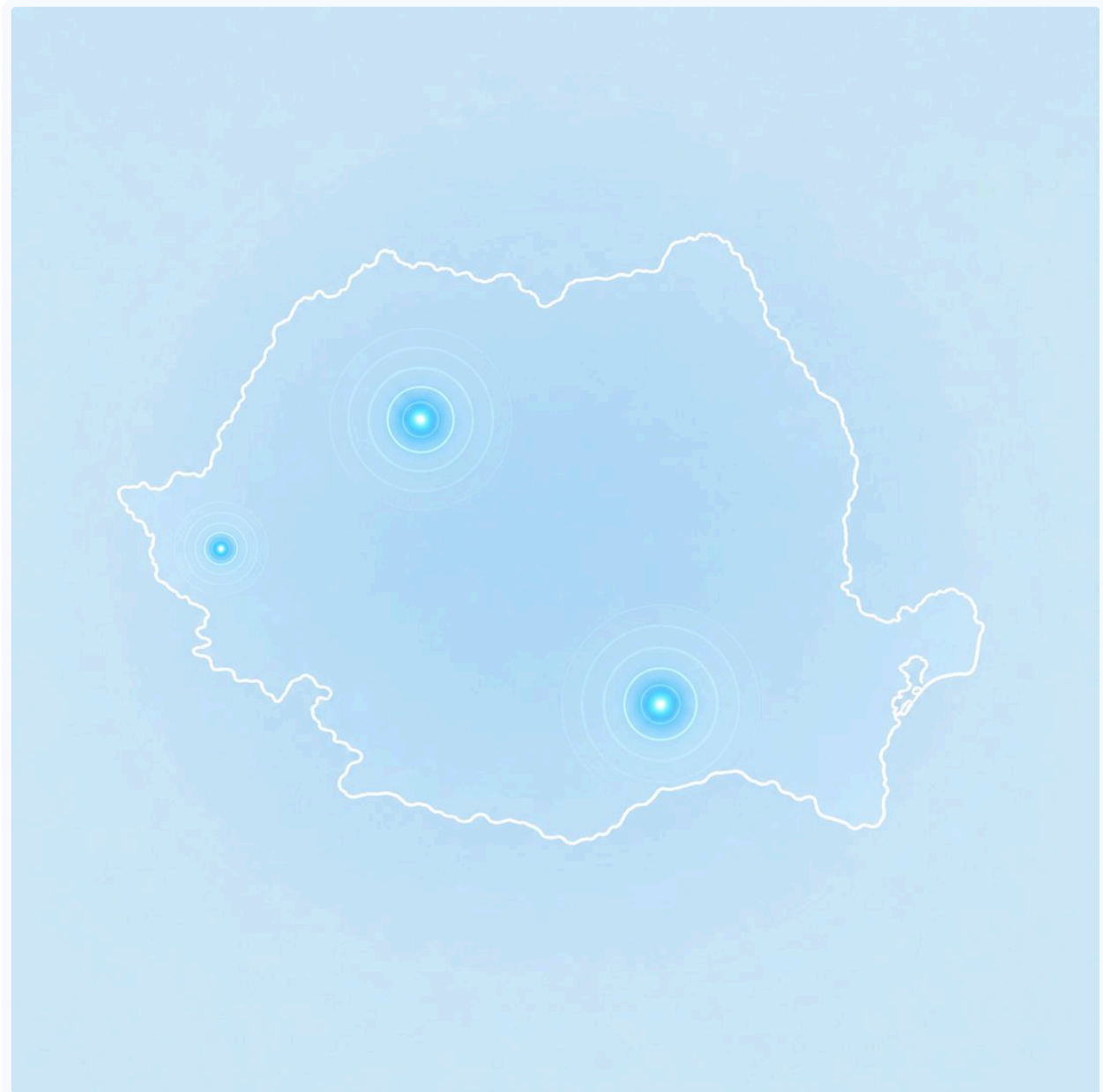
EU-Jurisdiktion und DSGVO als Standard. Rumänien ist seit 2007 EU-Mitglied. Daten, die ein rumänisches Team verarbeitet, verbleiben im EU-Datenschutzrahmen – ohne Standardvertragsklauseln, Angemessenheitsbeschlüsse oder Datentransfer-Folgenabschätzungen. Für deutsche Softwarehersteller, deren Endkunden in regulierten Branchen tätig sind, entfällt damit eine ganze Kategorie juristischen Aufwands und kundenseitiger Risiken. Kein Nearshore-Anbieter außerhalb der EU kann das äquivalent bieten.

Zeitzonewahl. Rumänien operiert auf EET/EEST – konstant eine Stunde vor Deutschlands CET/CEST.¹² Ein Team in Cluj hat von 09:00 CET bis mindestens 17:00 CET vollständige Überlappung mit jedem DACH-Büro. Stand-ups, Sprint-Reviews, Eskalationen und Produktionsvorfälle werden in Echtzeit behandelt.

Deutschsprachige Kompetenz. 40 % des Asteyo-Delivery-Teams sind deutschsprachig und 100 % englischsprachig. Für kundennahe Rollen – Projektmanagement, Service Desk, Stakeholder-Kommunikation – ist Deutschkenntnis ein gesteuertes Auswahlkriterium.

“Ukraine – billiger und näher, nicht wahr?” Die Ukraine verfügt über einen starken technischen Talentpool. Der laufende Krieg schafft Business-Continuity-Risiken, die die meisten deutschen Enterprise-Kunden in regulierten Branchen nicht tragen können – hinsichtlich Datenresidenz, operationeller Resilienz und Compliance. Rumänien ist EU, NATO, politisch stabil und vollständig im EU-Regulierungsrahmen.

Rumänien: Geografie und Kontext



Rumänien: EU-Mitglied seit 2007, eine Stunde Zeitversatz zu DACH, etablierter Technologie-Hub in Cluj-Napoca.



Rumänien: über 9.300 Ingenieur-Absolventen jährlich; EU-Mitglied seit 2007; 40 % des Asteyo-Teams ist deutschsprachig.

Senior von Tag eins – drei Stufen, ein Team

Asteyo agiert als langfristiger Delivery-Partner, nicht als Staff-Augmentation-Body-Shop mit regionalem Anstrich. Das bedeutet, präzise zu sein – darüber, was das in der Praxis bedeutet, und über die ehrlichen Grenzen eines 2025 gegründeten Unternehmens.

Jedes Asteyo-Engagement beginnt mit erfahrenen Fachkräften – Senior-Ingenieuren, Architekten oder Domain-Spezialisten – die ab Woche eins zu Design-Entscheidungen beitragen können. Das ist im Legacy-Stack-Kontext besonders relevant: Ein COBOL- oder Natural/Adabas-Spezialist, der sechs Monate Einarbeitung benötigt, bevor er nützlich ist, löst das Problem nicht, sondern verlängert es.

STUFE 1

Spezialist / Extended Workbench

Ein einzelner Spezialist oder eine kleine Gruppe von zwei bis vier Senior-Ingenieuren wird in die bestehenden Prozesse und Toolchains des Kunden eingebunden. Diese Stufe validiert die Passfähigkeit, baut Kontext auf und demonstriert Delivery-Qualität vor jeder strukturellen Verpflichtung. Für Softwarehersteller mit einem Legacy-Skills-Engpass ist das der Einstiegspunkt, an dem ein COBOL-Betreuer oder Delphi-Migrationsingenieur dem bestehenden internen Team beiträgt und schrittweise System-Know-how übernimmt.

STUFE 2

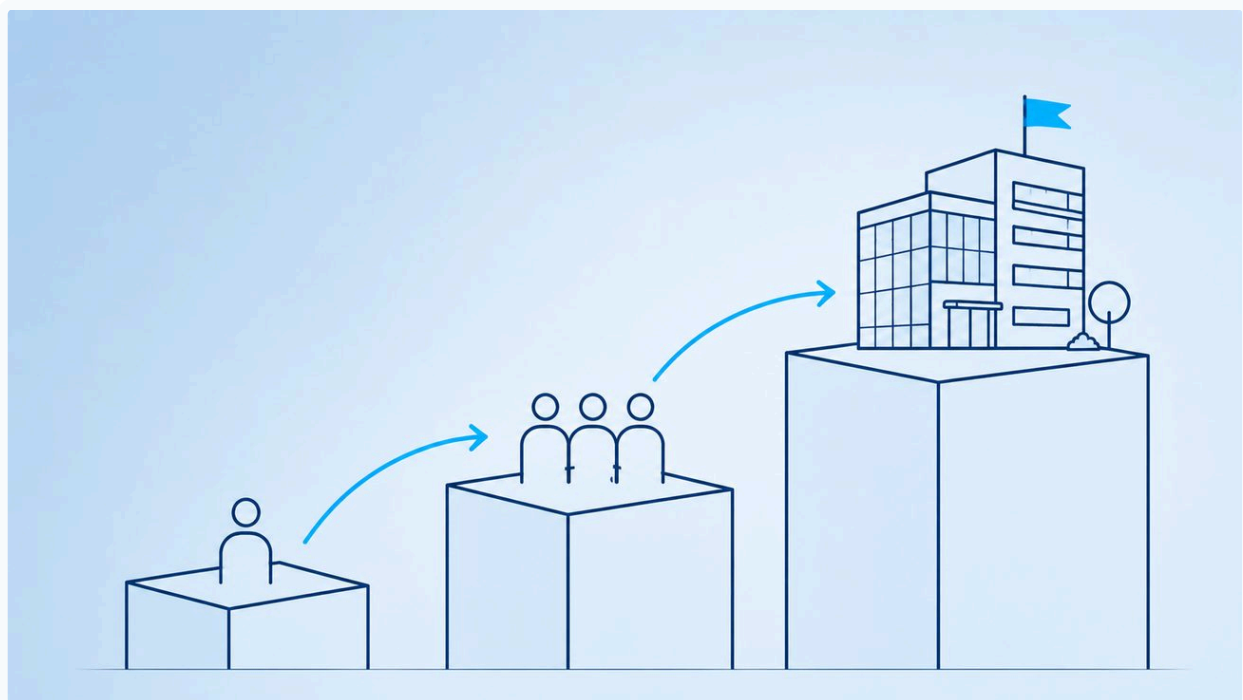
Dediziertes Team

Mit wachsendem Vertrauen und Umfang erweitert sich das Engagement zu einem dedizierten Team von fünf bis fünfzehn Ingenieuren, das unter der Delivery-Governance von Asteyo operiert, aber vollständig auf die Produkt- und Technologie-Roadmap des Kunden ausgerichtet ist. Das Team wird nicht mit anderen Kunden geteilt. Es hat eine stabile Zusammensetzung, die die in Stufe 1 getätigte Wissensinvestition schützt.

STUFE 3

Eigenes JV / Build-Operate-Transfer

Für Kunden, die zu dem Schluss gelangen, dass ein dauerhaftes rumänisches Technologiezentrum das langfristig resilienteste Modell darstellt, unterstützt Asteyo eine Build-Operate-Transfer-Struktur – ein Joint Venture, in dem der Kunde vom Dienstleistungsnehmer zum Miteigentümer der Delivery-Einheit wird. Asteyo stellt operative Infrastruktur, Recruiting-Beziehungen und lokales regulatorisches Know-how bereit; der Kunde gibt die strategische Richtung vor und erhält über die Zeit die Eigentümerschaft.



Dreistufiger Pfad: Spezialist → Dediziertes Team → Eigenes JV (BOT). Jede Stufe ist prüfbar und umkehrbar.

Technologieabdeckung & Kompetenzen

Technologieabdeckung: Java, Python, .NET, COBOL, React, Angular, Vue, Node.js, PHP; Azure, AWS, GCP; SAP-Enterprise-Integration; mehrsprachiger Service Desk auf Level 1, 2 und 3. Thomas Wolenski (CSO) hält IPMA Level B und ITIL Expert Zertifizierungen.

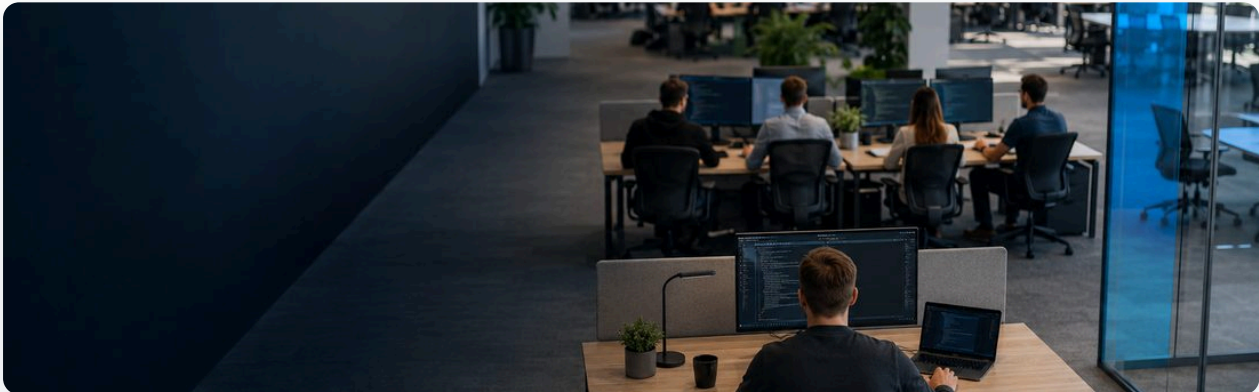
Anbieter-Stabilität: der ehrliche Befund. Asteyo wurde 2025 gegründet. Ein kritischer Einkäufer wird fragen, warum er eine strategische Abhängigkeit von einem weniger als zwei Jahre alten Anbieter aufbauen sollte. Die relevanten Fakten: Das Gründerteam operiert seit über zwei Jahrzehnten auf Enterprise-IT-Programmebene; Asteyo besitzt ISO/IEC 27001:2022- und ISO 9001:2015-Zertifizierungen (SYSTEMA, IAS/IAF-akkreditiert, gültig bis Dezember 2028; zertifizierter Scope: kundenbezogene Softwareentwicklung nach Maß); die Eigentümerstruktur (Trafeon GmbH 80 %, Alexandru Bereczki 20 %) gewährleistet Governance-Kontinuität. Das Einstiegsmodell Stufe 1 ist bewusst klein gehalten, sodass das Anbierrisiko begrenzt bleibt.



EU Member State

GDPR by Default

ISO/IEC 27001:2022 & ISO 9001:2015 zertifiziert · SYSTEMA (IAS/IAF-akkreditiert) · Gültig Dez 2025–Dez 2028 · Scope: kundenbezogene Softwareentwicklung nach Maß



Asteyo-Engagement-Modell: vom Spezialistenpod zur skalierbaren, stabilen Einheit — ein Team, keine Lieferantenbeziehung.

“Der DACH-IT-Fachkräftemangel wird sich innerhalb des Planungshorizonts keines heute gültigen Technologie-Roadmaps von selbst lösen. Die Unternehmen, die am frühesten reagieren, sind jene, die jetzt damit beginnen, ihre europäische Extended-Delivery-Kapazität aufzubauen – solange internes Know-how noch transferierbar ist und Rumäniens Senior-Talentpool noch zu nachhaltigen Kostenstrukturen zugänglich ist.”

Beginnen Sie mit einem Gespräch

Ein einzelner Senior-Ingenieur, der für ein sechsmonatiges Pilotprojekt dem bestehenden Team beiträgt, liefert drei unabhängig nützliche Ergebnisse: einen konkreten Leistungsbeitrag, eine validierte Einschätzung der kulturellen und technischen Passfähigkeit und eine dokumentierte Wissensbasis, die unabhängig von der Folgeentscheidung Bestand hat.

Wenn eines der folgenden Szenarien in Ihrer Organisation erkennbar ist, freuen wir uns auf ein direktes Gespräch:

- Ein IT-Engpass, der die Delivery eines laufenden Projekts verlangsamt.
- Ein alterndes Legacy-Stack-Team, das sich einem Wissenstransfer-Risiko nähert.
- Der Bedarf, über einen Drei-bis-Fünf-Jahres-Horizont eine nachhaltige EU-basierte Engineering-Kapazität aufzubauen.
- Eine Polen- oder Offshore-Vereinbarung, die über ihre ursprüngliche Kalkulation hinaus teurer geworden ist.

Get in touch

office@asteyo.com · asteyo.com

Wenn eines dieser Szenarien in Ihrer Organisation erkennbar ist, freuen wir uns auf ein direktes Gespräch.



EU Nearshore

GDPR by Default

ISO/IEC 27001:2022 & ISO 9001:2015 zertifiziert · SYSTEMA (IAS/IAF-akkreditiert) · Gültig Dez 2025–Dez 2028 · Scope: kundenbezogene Softwareentwicklung nach Maß

Asteyo — Zuverlässigkeit · Menschen · Partnerschaften. Wir liefern Ergebnisse.

Quellenverzeichnis

Alle Zahlen sind mit primären oder bestverfügbaren öffentlichen Quellen belegt. [VERIFY]-markierte Punkte sollten vor externer Verbreitung gegen Primärquellen geprüft werden — siehe Finalisierungshinweis im Quelldokument.

- 1 **Bitkom e.V.**, "Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte — Studienbericht 2025/2026," representative CATI survey of 855 companies, published January 2026. bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Der-Arbeitsmarkt-fuer-IT-Fachkraefte; press release Aug 7, 2025.
- 2 **Adecco Group / Swiss Job Market Monitor** (University of Zurich), "Swiss Skills Shortage Index 2024." adeccogroup.com
- 3 **Bulldogjob** Polish IT Community Report 2024, salary data for senior developers in Warsaw. bulldogjob.com/it-report/2024/salaries
- 4 **Destatis** (German Federal Statistical Office), 16th Coordinated Population Projection, Press Release PE25_446_12, December 11, 2025. destatis.de/EN/Press/2025/12/PE25_446_12.html
- 5 **StepStone Gehaltsreport 2025**, cited via heise.de "Salary Report: What IT professionals earn," 2025. heise.de [VERIFY against StepStone primary publication before external use.]
- 6 **Metaintro**, "The \$3 Trillion Code Nobody Knows How to Fix," 2026, citing IBM and industry research on mainframe talent. metaintro.com/blog/cobol-developer-shortage [VERIFY: specific percentage figures are widely recirculated via secondary outlets; no confirmed primary research report identified at time of drafting. Treat as directional only.]
- 7 **BizTech Magazine**, "How Financial Services Companies Can Maintain Mainframes as COBOL Experts Retire," April 2025. biztechmagazine.com Secondary source — see [VERIFY] note on [6].
- 8 **ANIS** (Employers' Association of the Software and Services Industry Romania), IT Industry Study 2024. anis.ro/it-industry-study-2024. Sector turnover EUR 17.7 billion in 2024 (~+13% YoY). [VERIFY: total workforce headcount — secondary vendor sources cite 200,000–250,000.]
- 9 **PBS Worldwide**, "Salaries in Romania in the IT Sector for 2025." Gross annual salary ranges for senior Java/Python/React: EUR 54,610–83,592. pbsworldwide.com/recruitment/salaries-romania-it-sector-2025
- 10 **DevsData**, "Outsourcing to Romania: Overview & Market Report for 2025," citing university graduate output. devsdata.com/outsourcing-romania-overview-market-report; KiTalent, "Iași Software Talent in 2026." kitalent.com
- 11 **Eurostat**, "ICT specialists in employment," 2025 edition (2024 data). Romania: 2.8% of total employment, near EU bottom; EU average 5.0%. ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250708-2
- 12 **Time-zone reference:** Romania EET (UTC+2 winter) / EEST (UTC+3 summer); Germany CET (UTC+1 winter) / CEST (UTC+2 summer). Constant 1-hour offset; both regions observe DST on the same EU-mandated dates.