ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander

Research Report

Erfahrungen deutscher Betriebe bei der Personalsuche im Ausland

Aktuelle Berichte, No. 5/2016

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander (2016) : Erfahrungen deutscher Betriebe bei der Personalsuche im Ausland, Aktuelle Berichte, No. 5/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/161713

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

Aktuelle Berichte

5/2016

Erfahrungen deutscher Betriebe bei der Personalsuche im Ausland

In aller Kürze

- Im zweiten Quartal 2015 wurden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 8.922 Betriebsstätten zu Ihren Erfahrungen bei der Personalsuche im Ausland befragt.
- Hochgerechnet haben über 100.000 Betriebe in Deutschland zwischen dem zweiten Quartal 2014 und dem zweiten Quartal 2015 eine Person direkt aus dem Ausland rekrutiert.
- Bewerber aus dem Ausland kommen vor allem dann zum Zuge, wenn ihre fachliche Eignung und Qualifikation überzeugen und am einheimischen Arbeitsmarkt nicht genügend geeignete Bewerber zur Verfügung stehen.
- Neueingestellte Personen aus dem Ausland kommen häufig aus der europäischen Union und finden vor allem im Gastgewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft Arbeit.
- 14 Prozent der Betriebe, die eine Person aus dem Ausland eingestellt haben, berichteten von Schwierigkeiten bei dieser Neueinstellung, beispielweise wegen hohem bürokratischen Aufwand oder Sprachbarrieren.
- Will man die Einstellungschancen von Personen aus dem Ausland verbessern, bietet sich in der Reduzierung des bürokratischen Aufwands für die Betriebe das größte Handlungsfeld.

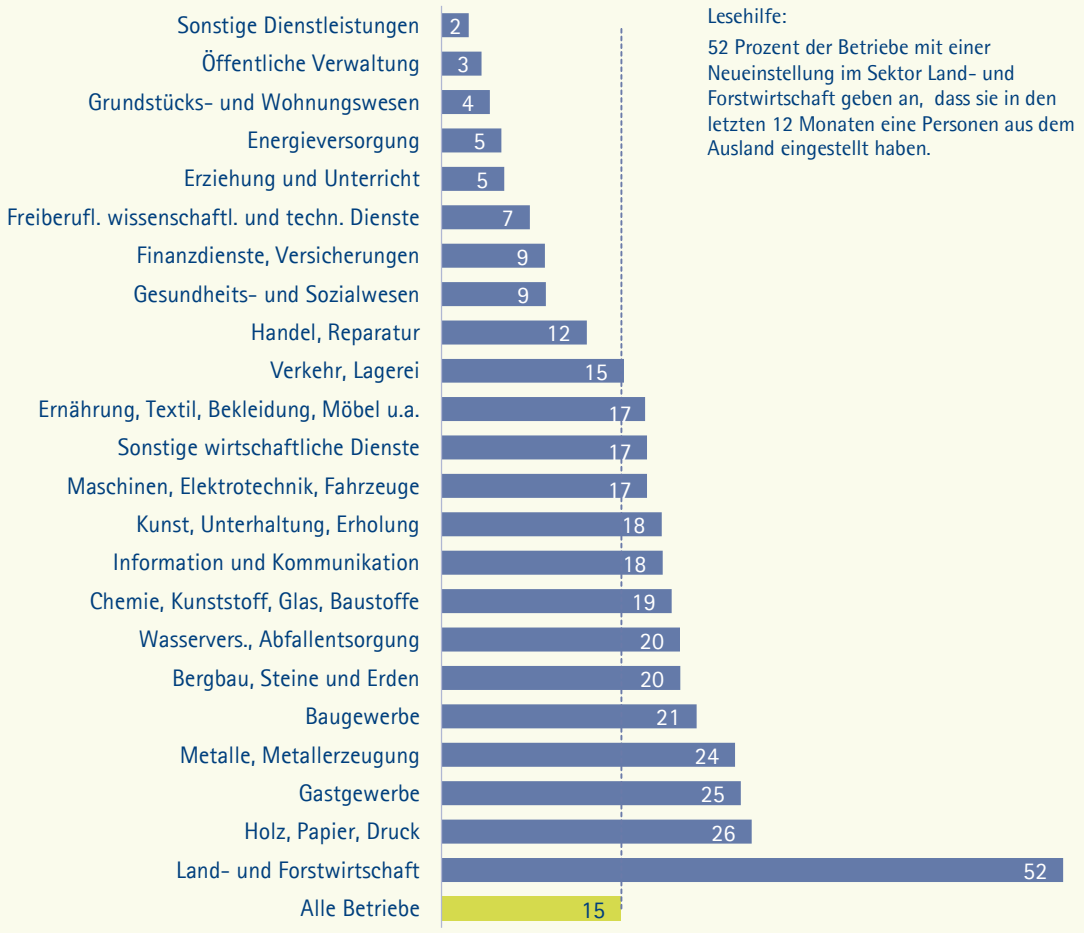
1 Befunde zur Personalsuche im Ausland

Im zweiten Quartal 2015 wurden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 8.922 Betriebsstätten telefonisch zu ihren Erfahrungen bei der Personalsuche im Ausland befragt.[1] Hochgerechnet auf alle deutschen Betriebe verzeichnete rund ein Drittel in den letzten 12 Monaten mindestens eine Neueinstellung. Knapp 15 Prozent der Betriebe mit einer Neueinstellung haben dabei eine Person direkt aus dem Ausland eingestellt. Die Einstellung von neuem Personal aus dem Ausland ist besonders ausgeprägt im Wirtschaftssektor Land- und Forstwirtschaft. Dort haben über 50 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen mindestens eine Person aus dem Ausland eingestellt. Es dürfte sich hier zumeist um Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer handeln. Die Wirtschaftssektoren Holz, Papier und Druck, das Gastgewerbe sowie Metalle, Metallerzeugung folgen mit rund 25 Prozent (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1

Ausprägung der Neueinstellungen aus dem Ausland in den Wirtschaftssektoren

Angaben der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung in den letzten 12 Monaten in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

[1] Die konkrete Eingangsfrage lautete: „Bitte denken Sie an die letzten 12 Monate zurück: Hat Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle in dieser Zeit mindestens eine Person aus dem Ausland eingestellt, deren Wohnsitz nicht in Deutschland war? Bitte denken Sie nur an ausländische Staatsbürger."

Die Mehrzahl der Betriebe in Deutschland sieht aktuell die eigene künftige Beschäftigungsentwicklung positiv. Im Rückblick auf die letzten 12 Monate stellten 37 Prozent der Großbetriebe mit Neueinstellungen mindestens eine Person aus dem Ausland ein (vgl. Abbildung 2). Betriebe kleiner und mittlerer Größe hatten hingegen vergleichsweise weniger Personaleinstellungen aus dem Ausland. 13 Prozent der Betriebe mit maximal 9 Beschäftigten und mindestens einer Neueinstellung in den letzten 12 Monaten haben mindestens eine Person aus dem Ausland eingestellt.

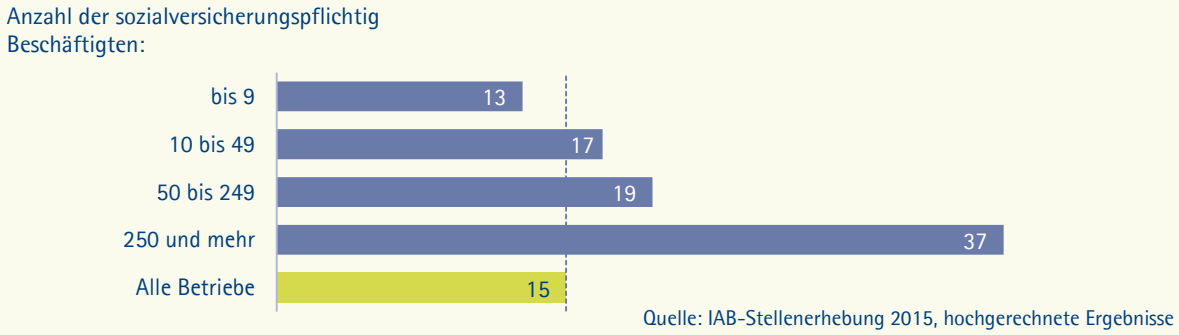
Einstellungen aus dem Ausland sind vermehrt in Baden-Württemberg, Bayern, dem Saarland und Berlin zu beobachten. Vergleichsweise wenig Neueinstellungen aus dem Ausland sind in einigen ostdeutschen Bundesländern und Rheinland-Pfalz evident (siehe Abbildung 3).

Das Einstellungsverhalten unterscheidet sich somit auch innerhalb von Deutschland. So führt die in Europa geltende Freizügigkeit der Arbeitskräfte in Deutschland zum Beispiel entlang einiger Landesgrenzen zu einer starken Erwerbstätigkeit von Personen aus den angrenzenden Nachbarländern. Zu beobachten ist dies beispielsweise für tschechische Arbeitnehmer im Osten Bayerns (Ossmann 2015).

Abbildung 2

Ausprägung der Neueinstellung aus dem Ausland in Betrieben verschiedener Größe

Angaben der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung in den letzten 12 Monaten in Prozent

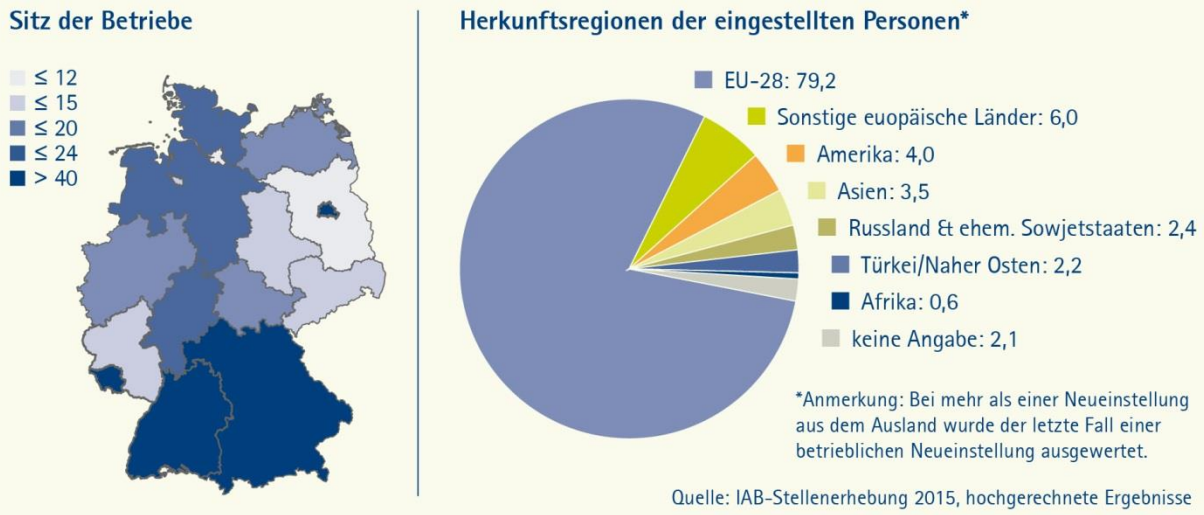


Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

Abbildung 3

Sitz der deutschen Betriebe und Herkunftsregion der eingestellten Personen aus dem Ausland

Angaben der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellungen aus dem Ausland in den letzten 12 Monaten in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

Hinzu kommt, dass die betriebliche Personalsuche auf dem einheimischen Arbeitsmarkt durch spezifische Fachkräfteengpässe in einzelnen Regionen geprägt ist. Engpässe sind insbesondere in den wirtschaftsstarken Branchen der Ballungszentren Hessens, Baden-Württembergs und Bayerns wahrscheinlich (Czepek et al. 2015).

Es ist wahrscheinlich, dass gerade hier neues Personal in einzelnen Bereichen nicht im gewünschten Maße zur Verfügung steht. Die Erweiterung des betrieblichen Suchradius ist eine mögliche Reaktion. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil der Betriebe, die im Ausland nach geeignetem Personal suchen, deutlich gestiegen. Während 2011 ein Prozent aller Betriebe mit einer Neueinstellung international suchten, bezogen 2014 bereits mehr als 3,8 Prozent auch das Ausland in ihre Suche mit ein[2]. 79 Prozent der neueingestellten Personen aus dem Ausland kommen dabei aus der europäischen Union (siehe Abbildung 3, Seite 3).

2 Betriebliche Erfahrungen bei der Personaleinstellung aus dem Ausland

2.1 Gründe, keine Person aus dem Ausland einzustellen

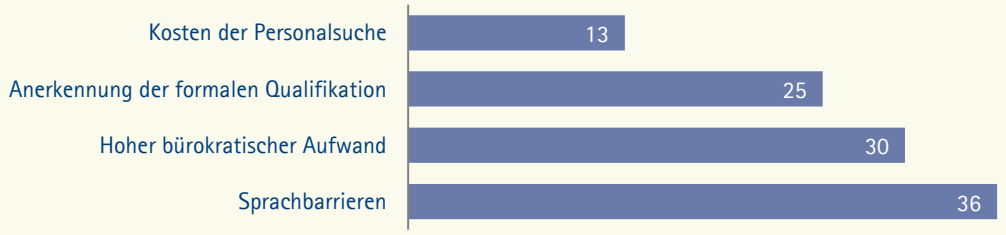
32 Prozent aller befragten Betriebe gaben an, in den letzten 12 Monaten neues Personal eingestellt zu haben. Der relativ hohe Anteil von Betrieben ohne Neueinstellung erklärt sich aus der Tatsache, dass der Großteil der Betriebsstätten in Deutschland weniger als 10 Personen beschäftigt und neues Personal hier in der Regel weniger oft nachgefragt wird. Von den Betrieben mit Neueinstellungen sagten 80 Prozent, dass sie aktiv kein Personal im Ausland suchten.

Der Hauptgrund dafür, dass Bewerber aus dem Ausland nicht zum Zuge kamen, wenn der Betrieb im Ausland gesucht oder zumindest eine Bewerbung aus dem Ausland erhalten hat, liegt aus betrieblicher Sicht in den bestehenden Sprachbarrieren (siehe Abbildung 4). Weitere wichtige Gründe sind der bürokratische Mehraufwand sowie die Anerkennung der formalen Qualifikation des Bewerbers.

Abbildung 4

Gründe für den Verzicht auf die Einstellung einer Person aus dem Ausland

Angaben der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung in den letzten 12 Monaten und Personalsuche im Ausland oder einer Bewerbung aus dem Ausland, jedoch keiner Neueinstellung aus dem Ausland in Prozent, Mehrfachnennung möglich



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

[2] Eigene Berechnung aus den Daten der Stellenerhebung von 2011 bis 2014.

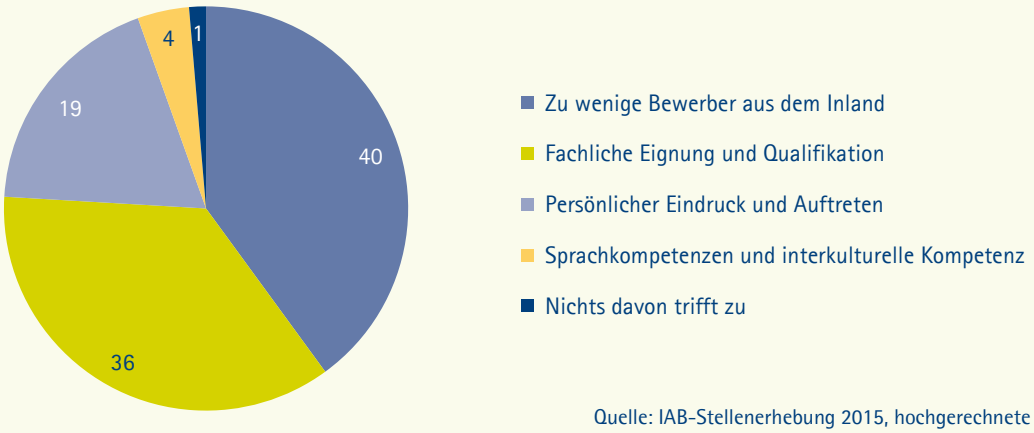
2.2 Neueinstellung einer Person aus dem Ausland

Wenn Bewerber aus dem Ausland bei den Betrieben zum Zuge kommen, dann häufig deswegen, weil aus Sicht der Betriebe am heimischen Arbeitsmarkt nicht genügend geeignete Bewerber zur Verfügung standen. Für 36 Prozent der Betriebe, die eine Neueinstellung aus dem Ausland vorgenommen haben, war die Eignung des Bewerbers für die ausgeschriebene Stelle ausschlaggebend (siehe Abbildung 5). Die gesuchten Qualifikationsprofile können sich je nach Stelle natürlich unterschieden. So werden an einen Saisonarbeiter in der Landwirtschaft beispielsweise andere Anforderungen gestellt als an einen Tierarzt.

Abbildung 5

Hauptgrund für die Einstellung einer Person aus dem Ausland

Angaben der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung aus dem Ausland in den letzten 12 Monaten in Prozent



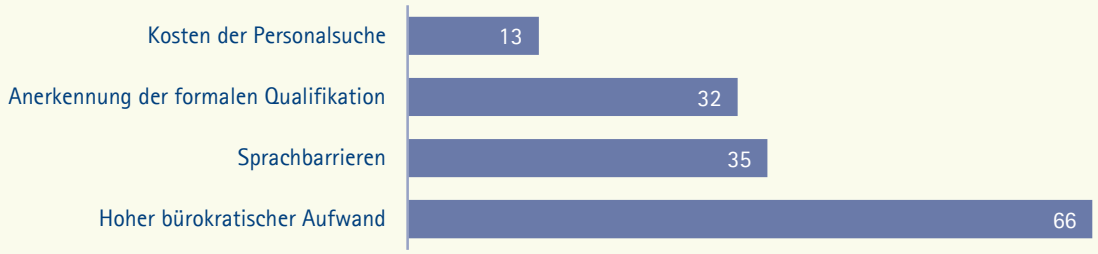
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

Nur 14 Prozent aller Betriebe mit Neueinstellungen, die tatsächlich eine Person aus dem Ausland eingestellt haben, berichteten von Problemen bei der Einstellung dieser Person. Von diesen 14 Prozent nannten zwei Drittel hohen bürokratischen Aufwand als Hauptproblem (siehe Abbildung 6, Seite 6). Dies verwundert, da ein Großteil der ausländischen Personen aus den EU28-Staaten kommt (siehe Abbildung 3, Seite 3) und somit der Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt. Versicherungsfragen, der höhere Aufwand für einen Umzug bzw. die Wohnungssuche aus dem Ausland sowie Zusatzkosten für die Übersetzung von Zeugnissen könnten hier jedoch ebenfalls als „bürokratische Hürden" auftreten. Will man die Einstellungschancen von Personen aus dem Ausland verbessern, ist die Reduzierung des bürokratischen Aufwands für die Betriebe das größte Handlungsfeld. Bestehende Sprachbarrieren sowie die Anerkennung der formalen Qualifikation werden in diesem Fall erst mit deutlichem Abstand als weitere Probleme genannt. Die Einstellung von Personen aus dem Ausland führt in der betrieblichen Wahrnehmung somit zu einer deutlichen Verschiebung der Problemlagen, im Vergleich zu Neueinstellungen bei denen Bewerber aus dem Ausland nicht zum Zuge kamen. Die Kosten der Personalsuche werden in beiden Fällen als weniger problematisch eingestuft.

Abbildung 6

Probleme bei der Einstellung einer Person aus dem Ausland

Angaben der Betriebe mit Problemen bei der Einstellung von Personen aus dem Ausland* , Mehrfachnennung möglich



Anmerkung: * = Diese Angaben beziehen sich auf 11 Prozent der befragten Betriebe mit einer Neueinstellung aus dem Ausland.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, hochgerechnete Ergebnisse

3 Schlussbemerkungen

Im Vergleich zu vorangegangenen Befragungen zeigt sich im Jahr 2015 ein Anstieg der Personalsuchen im Ausland. Erfahrung mit der Einstellung von Personal aus dem Ausland sammeln aktuell vorwiegend größere Betriebe. Zu wenig Bewerber aus dem Inland und die fachliche Eignung des ausländischen Personals sind für die Betriebe Gründe, Personal aus dem Ausland einzustellen. Zwei Drittel der Betriebe, die Probleme bei der Einstellung einer Person aus dem Ausland hatten, nannten dafür den zusätzlichen bürokratischen Aufwand als Grund. Es ist zu beobachten, ob und in welchen Teilbereichen der Volkswirtschaft die Personalsuche im Ausland weiter an Bedeutung gewinnen wird oder ob das momentan steigende inländische Erwerbspersonenpotenzial verstärkt zum Zuge kommt (Fuchs et al. 2015).

Literatur

Czepek, Judith; Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliothek, 352, Bielefeld: Bertelsmann.

Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2015): Die Effekte der Zuwanderung auf das langfristige Erwerbspersonenpotenzial. In: Wirtschaftsdienst, Vol. 95, No. 12, S. 845-850.

Ossmann, Joachim (2015): Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt Bayern – Tschechische Republik. IAB-Vortrag.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Autoren

- Hanna Brenzel
- Dr. Alexander Kubis

Veröffentlicht am

15. März 2016

Technische Herstellung

Christine Weidmann

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1605.pdf