

Anhang A

Beruflicher Wandel in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt und Beitrag der Neuzuwanderer

Im OECD-Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern, in denen zwischen 2000 und 2010 bei den hochqualifizierten bzw. besonders hochqualifizierten Berufen die geringsten Wachstumsraten verzeichnet wurden. Während die Beschäftigung von Hochqualifizierten (wissenschaftliche Berufe, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte) zwischen 2000 und 2010 im OECD-Durchschnitt um 22% expandiert hat, war in Deutschland nur ein Anstieg um 5% zu beobachten. Die Situation stellt sich nicht wesentlich anders dar, wenn man die Entwicklung der Beschäftigung von Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen betrachtet. Auch hier weist Deutschland eine der niedrigsten Wachstumsraten innerhalb des OECD-Raums auf: 14% gegenüber 28% im OECD-Durchschnitt. Während die Beschäftigung von Hochqualifizierten in Deutschland weniger zugenommen hat als in anderen OECD-Ländern, entsprach die Veränderung der Beschäftigung auf mittlerem und niedrigem Qualifikationsniveau in etwa der im OECD-Durchschnitt verzeichneten Entwicklung. Bei Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau nahm die Beschäftigung um 2% ab, bei solchen mit geringem Qualifikationsniveau expandierte sie um 9%.

Bei den Berufen, die zwischen 2000 und 2010 ein starkes Wachstum (um mehr als 10%) aufwiesen, handelte es sich mehrheitlich um hochqualifizierte Beschäftigungen; Ausnahmen bildeten die Kategorien personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete sowie Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte, die zu den Beschäftigungen mit mittlerem bzw. geringem Qualifikationsniveau gehören. Alle Berufe, bei denen im gleichen Zeitraum ein Beschäftigungsrückgang um mindestens 10% verzeichnet wurde, gehören hingegen zur Kategorie der Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau (vgl. Tabelle A.1 wegen einer Liste der expandierenden und schrumpfenden Berufe in Deutschland).

Tabelle A.1 **Wachsende und schrumpfende Berufe und Beitrag der Zuwanderung zum beruflichen Wandel, 2000-2010**

		Qualifikationsniveau	Beschäftigungswachstum in Deutschland	Wachstumsbeitrag der Zuwanderung, in %	Beschäftigungsanteil, im Inland Geborene, 2010	Beschäftigungsanteil, im Ausland Geborene, 2010
24	Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	Hoch	40	6	6.4	3.8
33	Nichtwissenschaftliche Lehrkräfte	Hoch	30	2	2.2	0.9
51	Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	Mittel	27	11	8.0	10.9
21	Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	Hoch	24	8	5.1	3.6
32	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	Hoch	23	4	4.1	2.9
22	Biowissenschaftler und Mediziner	Hoch	21	9	1.6	1.4
12	Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	Hoch	19	4	2.9	1.7
23	Wissenschaftliche Lehrkräfte	Hoch	15	4	3.4	2.0
34	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	Hoch	15	3	13.2	7.4
91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	Gering	15	14	3.6	10.4
11	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	Hoch	13	0	0.1	0.0
93	Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen	Gering	4	14	2.7	7.2
52	Modelle, Verkäufer und Vorführer	Mittel	1	7	4.4	4.7
31	Technische Fachkräfte	Hoch	1	5	4.6	3.5
41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	Mittel	0	4	12.0	6.5
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	Gering	-2	7	3.3	4.9
81	Bediener stationärer und verwandter Anlagen	Mittel	-5	4	0.8	1.0
72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	Mittel	-5	4	6.4	6.8
92	Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter	Gering	-5	12	0.4	0.4
13	Leiter kleiner Unternehmen	Hoch	-5	6	1.3	2.4
42	Büroangestellte mit Kundenkontakt	Mittel	-6	5	1.2	1.0
82	Maschinenbediener und Montierer	Mittel	-6	7	2.1	5.6
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	Mittel	-10	4	1.2	0.8
71	Mineralgewinnungs- und Bauberufe	Mittel	-16	7	5.5	7.3
73	Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe	Mittel	-18	2	0.9	0.7
74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	Mittel	-20	6	1.8	2.2
	Alle Berufe		4	7	100.0	100.0

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung.

Es gibt keine Anzeichen dafür, dass bei Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau zwischen 2000 und 2010 ein besonderer Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen gewesen wäre. Allerdings ist das relative Gewicht der geringqualifizierten Tätigkeiten im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung der im Inland geborenen Bevölkerung eher gering

(10% im Jahr 2010), wohingegen der Anteil dieser Tätigkeiten in der Zuwandererbevölkerung höher ist (22%). Der größte Teil der Beschäftigung entfällt auf Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau, die fast die Hälfte der Gesamtbeschäftigung ausmachen, sowohl bezogen auf die im Inland geborene Bevölkerung (44%) als auch auf die Zuwandererbevölkerung (47%).

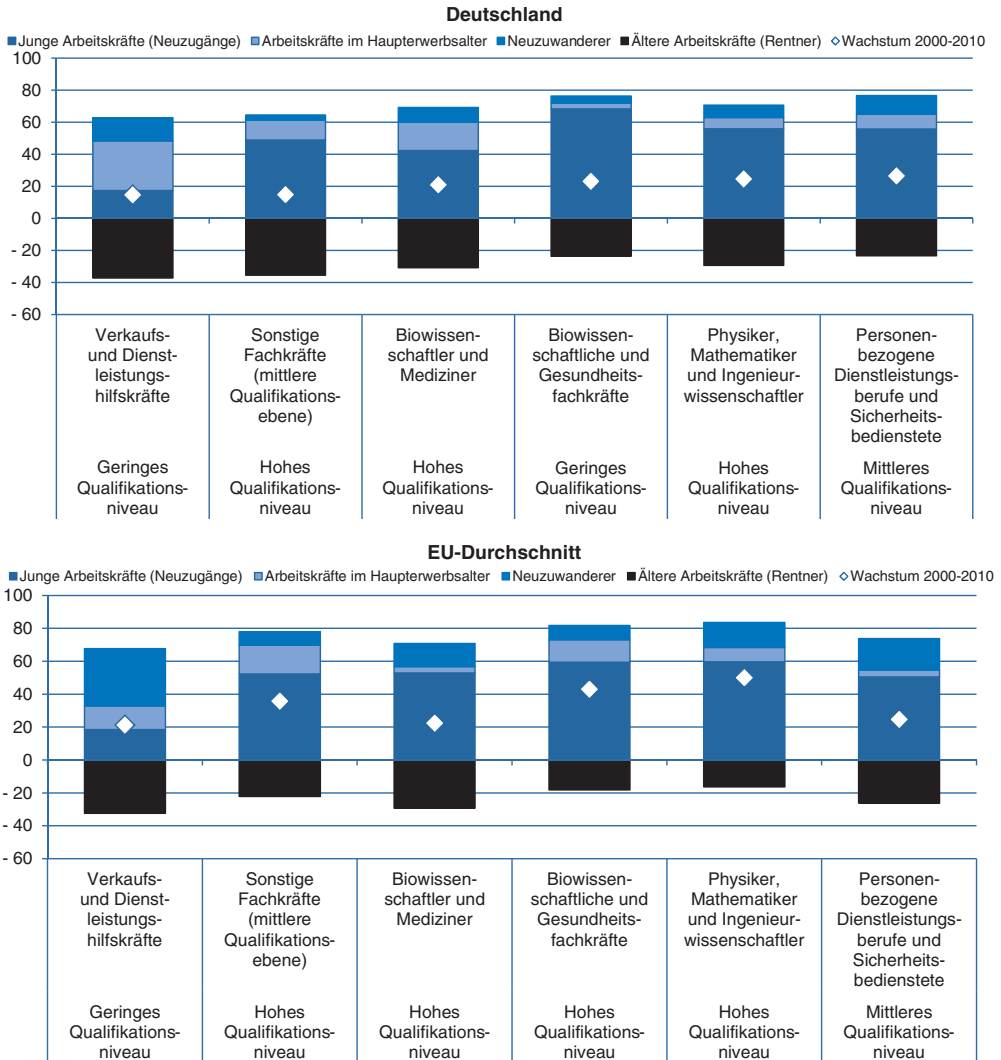
Im Durchschnitt aller Berufsfelder steuerten Zuwanderer 7% zum gesamten Beschäftigungswachstum bei. Eine besonders wichtige Rolle spielten sie für das Wachstum der Beschäftigungen mit geringem Qualifikationsniveau, z.B. in den Kategorien landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter, Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen sowie Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte.

Die Zuwanderung verteilt sich auf das gesamte Berufsspektrum und konzentriert sich weder in besonderem Maße auf Berufe mit geringem Qualifikationsniveau noch auf schrumpfende Berufe. Dennoch ist der Anteil der Zuwanderer, die in Beschäftigungen mit starkem Wachstum tätig sind, in der Regel geringer als der Anteil der im Inland Geborenen, die solche Berufe ausüben. Ausnahmen sind hier die Kategorien personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete sowie Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte, die eine wichtigere Rolle für die Beschäftigung von Zuwanderern spielen als für die Beschäftigung der im Inland geborenen Bevölkerung.

Ein Vergleich des Beitrags der Neuzuwanderer zum Beschäftigungswachstum in Deutschland und im EU-Durchschnitt zeigt, dass der Beitrag der Zuwanderung in allen in Abbildung A.1 aufgeführten Wachstumsberufen offenbar geringer war. Vor allem bei den geringqualifizierten Beschäftigungen im Verkaufs- und Dienstleistungssektor fiel die Zuwanderung im EU-Durchschnitt wesentlich stärker ins Gewicht als in Deutschland. Insgesamt stellt sich die Situation nicht wesentlich anders dar.

Die Renteneintritte sind in Deutschland offenbar ein stärkerer Antriebsfaktor des beruflichen Wandels als im EU-Durchschnitt. Während die Zuwanderung auf EU-Ebene einen wichtigen Beitrag zum Wachstum der geringqualifizierten Beschäftigungen im Verkaufs- und Dienstleistungssektor leistete, waren es in Deutschland eher die Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter, die in dieses Segment übergewechselt sind. Insgesamt war das Wachstum in den in der Abbildung aufgeführten Berufen in Deutschland geringer als im EU-Durchschnitt.

Abbildung A.1 **Beitrag verschiedener demografischer Gruppen zur Entwicklung der Beschäftigung in Wachstumsberufen in Deutschland, Deutschland im Vergleich zum EU-Durchschnitt, 2000-2010**



Anmerkung: Die Abbildung enthält eine Auswahl von Berufen, bei denen die Beschäftigung in Deutschland im Zeitraum 2000-2010 expandierte. Mehrere Wachstumsberufe sind aus konzeptuellen Gründen nicht berücksichtigt. Dabei handelt es sich um: Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe (ISCO 24), nichtwissenschaftliche Lehrberufe (ISCO 33) sowie Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen (ISCO 12). Vgl. Tabelle A.1 bezüglich allgemeiner Informationen zum Wachstum dieser Berufe. Das Qualifikationsniveau der verschiedenen Berufe ist unter ihrer Bezeichnung angegeben.

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, 2000-2010.

Nicht in der Abbildung berücksichtigt sind die beiden Berufsgruppen, bei denen in Deutschland das stärkste Wachstum verzeichnet wurde. Dies sind die Gruppen sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe sowie nichtwissenschaftliche Lehrkräfte. Bei den sonstigen Wissenschaftlern und verwandten Berufen handelt es sich hauptsächlich um Arbeitskräfte mit einem Studienabschluss in Sozialwissenschaften, Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaften oder Volkswirtschaft (einschließlich Beschäftigte im öffentlichen Sektor). Das starke Wachstum in diesen Berufen könnte mit der Stagnation der Beschäftigung von Büroangestellten ohne Kundenkontakt (bei denen es sich um öffentliche Bedienstete mit geringerem Qualifikationsniveau handeln kann) in Zusammenhang stehen, die auf eine Entwicklung hin zu höheren Qualifikationsanforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist ein Sonderfall, weil sie Ausländern nicht in vollem Umfang offensteht und gute Kenntnisse der deutschen Sprache und der deutschen Verwaltung voraussetzt. Es kommt selten vor, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland für Beschäftigungen im öffentlichen Sektor angeworben werden. Das bei den obigen Berufen festgestellte Wachstum scheint allerdings nicht aus einer Expansion der Beschäftigung im öffentlichen Sektor zu resultieren, da diese laut Angaben des Bundesamts für Statistik zwischen 2000 und 2010 von 4,91 Millionen auf 4,59 Millionen gesunken ist. Ähnliche Faktoren treffen auch für Lehrkräfte zu.

Anhang B

Zusätzliche Tabellen

Tabelle B.1 Die zehn am schwersten zu besetzenden Stellen, Deutschland, 2006-2012

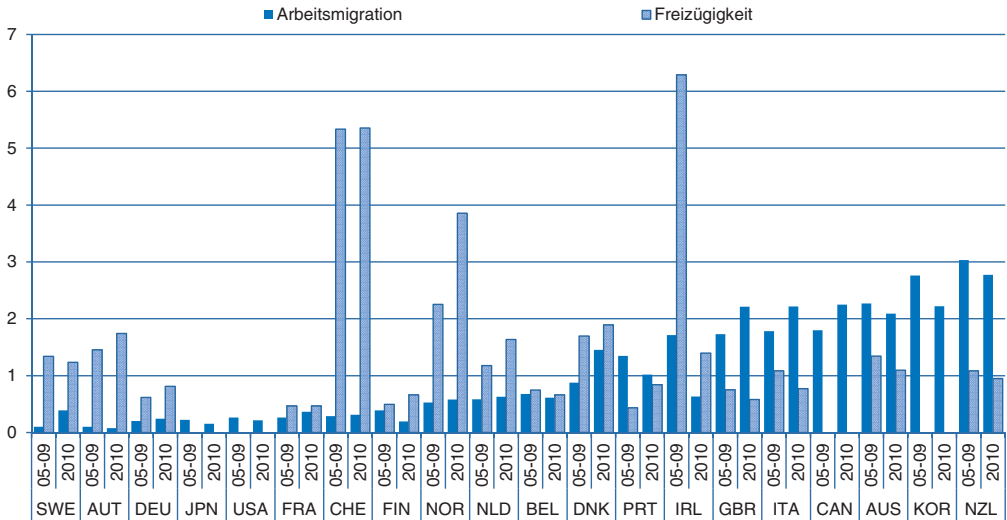
Rang	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Arbeitnehmer in der Produktion	Qualifizierte handwerkliche Berufe	Qualifizierte handwerkliche Berufe	Qualifizierte nichthandwerkliche Berufe	Qualifizierte nichthandwerkliche Berufe	Qualifizierte nichthandwerkliche Berufe	Qualifizierte nichthandwerkliche Berufe
2	Außendienstmitarbeiter	Ingenieure	Fahrer	Ingenieure	Ärzte und Gesundheitspersonal (außer Krankenschwestern)	Ingenieure	Ingenieure
3	Ingenieure	IT-Spezialisten	IT-Spezialisten	Techniker	IT-Spezialisten	Techniker	Außendienstmitarbeiter
4	Management/ Geschäftsführung	Techniker	Ingenieure	Außendienstmitarbeiter	Ingenieure	IT-Spezialisten	IT-Spezialisten
5	Arbeitnehmer im Gastgewerbe	Außendienstmitarbeiter	Techniker	IT-Spezialisten	Fahrer	Sekretärinnen, Assistentinnen, Verwaltungs- u. Büropersonal	Techniker
6	Verwaltungspersonal und Assistentinnen	Mechaniker	Mechaniker	Arbeitnehmer im Gastgewerbe	Außendienstmitarbeiter	Außendienstmitarbeiter	Buchhalter und Finanzpersonal
7	Techniker	Fahrer	Verkaufsmitarbeiter	Kundendienstmitarbeiter/ Kundensupport	Krankenpflegepersonal	Management/ Geschäftsführung	Fahrer
8	Fahrer	Arbeitnehmer im Gastgewerbe	Köche	Fahrer	Techniker	Köche	Management/ Geschäftsführung
9	Elektriker	Kundendienstmitarbeiter/ Kundensupport	Außendienstmitarbeiter	Sekretärinnen, Assistentinnen, Verwaltungs- u. Büropersonal	Management/ Geschäftsführung	Ärzte und Gesundheitspersonal (außer Krankenschwestern)	Ärzte und Gesundheitspersonal (außer Krankenschwestern)
10	IT-Spezialisten	Verwaltungspersonal und Assistentinnen	Ungelernte Arbeiter	Lehrkräfte	Buchhalter und Finanzpersonal	Verkaufsmitarbeiter	Sekretärinnen, Assistentinnen, Verwaltungs- u. Büropersonal

Anmerkung: Die Umfrage über Talentknappheit basiert auf einem Teildatensatz – etwa der Hälfte – des Manpower Employment Outlook Survey. Die Stichprobengröße für Deutschland umfasste 1 000 Arbeitgeber. Bei den in dem Employment Outlook Survey befragten Arbeitgebern handelt es sich nicht nur um Manpower-Kunden, und die Stichprobe ist so konzipiert, dass der Beschäftigungsbeitrag der Unternehmen und Organisationen nach Sektor und Größe wiedergespiegelt wird. Die Ergebnisse der Umfrage über Talentknappheit werden jedoch nicht gewichtet, und Verzerrungen durch Nichtbeantwortung werden nicht bereinigt.

Quelle: Manpower Umfrage über Talentknappheit, 2006-2012.

Abbildung B.1 **Dauerhafte beschäftigungsorientierte Zuwanderung, Arbeitsmigration und Freizügigkeit, Durchschnitt für den Zeitraum 2005-2009 und Zahlen für 2010, ausgewählte OECD-Länder**

Je 1 000 Einwohner



Anmerkung: Vgl. G. Lemaître, T. Liebig und C. Thoreau (2006) "Harmonised Statistics on Immigrant Inflows – Preliminary Results, Sources and Methods", unter www.oecd.org/dataoecd/61/7/37035672.pdf, wegen Einzelheiten zur Methodik. Die Berechnung der Personenfreizügigkeit zu Beschäftigungszwecken basiert auf der Schätzung, dass die Freizügigkeit insgesamt zu 50% aus Beschäftigungsgründen genutzt wird.

Quelle: OECD International Migration Database.

Tabelle B.2 **Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit, nach Beruf und Geburtsregion, 2010**

Beruf	OECD-Raum	Ostasien	Ehemalige Sowjetunion	Südasien	Sonstige
Ingenieure	2 285	1 564	511	3 434	1 705
Haushaltshilfen	690	527	3 841	104	2 392
Datenverarbeitungsfachkräfte	883	613	395	3 644	834
Spezialisten im Bereich der Nahrungsmittelherstellung	390	2 584	27	936	655
Pflegekräfte	342	120	363	272	2 325
Unternehmensspezialisten	1 327	620	304	262	313
Künstler	1 281	273	744	51	430
Berufe im Bereich der Geistes- und Naturwissenschaften	1 009	369	383	253	424
Kundenbetreuung/Empfang	436	136	56	480	569
Lehrkräfte	752	47	91	45	148

Anmerkung: In den Regionen Ostasien, ehemalige Sowjetunion und Südasien werden keine europäischen Länder und OECD-Mitglieder erfasst.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle B.3 Auf der Positivliste stehende Mangelberufe, bei denen auf die Vorrangprüfung verzichtet wird, 2012

KidB	Bezeichnung
244	Metallbau und Schweißtechnik
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
271	Technische Forschung und Entwicklung
272	Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau
343	Ver- und Entsorgung
434	Softwareentwicklung und Programmierung
814	Ärzte der Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)

Anmerkung: Antragsteller in nichtakademischen Berufen müssen eine mindestens vierjährige Ausbildung in ihrem Beruf und/oder gleichwertige Berufserfahrung als Fachkraft aufweisen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle B.4 Präferenz für Deutschland bei Personen, die ins Ausland ziehen wollen, 2008-2010

	Prozentsatz der Personen, die dauerhaft ins Ausland ziehen wollen	Prozentsatz davon, der nach Deutschland ziehen will	Prozentsatz der Bevölkerung, der nach Deutschland ziehen will	Deutschlands Rang unter den beliebtesten Zielländern
Rumänien	26%	15%	3,9%	1
Bulgarien	18%	20%	3,7%	1
Griechenland	19%	18%	3,5%	1
Ghana	41%	8%	3,4%	3
Ukraine	19%	14%	2,8%	2
Tunesien	28%	9%	2,5%	3
Russ. Föderation	12%	19%	2,4%	1
Polen	14%	17%	2,3%	1
Türkei	12%	19%	2,3%	1
Serbien	20%	11%	2,3%	1
Montenegro	18%	11%	2,0%	3
Kasachstan	14%	8%	1,0%	3

Quelle: Gallup World Survey. Daten über die beliebtesten Zielländer für 91 von 123 untersuchten Ländern.

Tabelle B.5 **Prozentsatz der Befragten, die angeben, gut genug Deutsch zu sprechen, um sich zu unterhalten**

	2005	2012	Änderung in Prozentpunkten
Belgien	27	22	-5
Bulgarien	12	8	-4
Tschechische Republik	28	15	-13
Dänemark	58	47	-11
Estland	22	15	-7
Finnland	18	18	0
Frankreich	8	6	-2
Griechenland	9	5	-4
Ungarn	25	18	-7
Irland	7	6	-1
Italien	5	5	0
Lettland	19	14	-5
Litauen	14	14	0
Luxemburg	88	69	-19
Niederlande	70	71	1
Polen	19	19	0
Portugal	3	1	-2
Rumänien	6	5	-1
Slowakische Republik	32	22	-10
Slowenien	50	42	-8
Spanien	2	2	0
Schweden	30	26	-4
Vereinigtes Königreich	9	6	-3
EU27-Durchschnitt	14	11	-3

Anmerkung: Die Zahlen lassen Personen, deren Muttersprache Deutsch ist, unberücksichtigt. Die genaue Frage lautete: „Welche Sprachen, mit Ausnahme Ihrer Muttersprache, sprechen Sie gut genug, um sich darin zu unterhalten?“ Der Durchschnitt der EU27-Länder wird nach der Bevölkerung im Alter von mindestens 15 Jahren gewichtet.

Quelle: Eurobarometer.

Tabelle B.6 **Das deutsche Arbeitsmigrationssystem von 2011 als Punktesystem**

Parameter	Kriterium	Erforderl. Punkte
Arbeitsplatzangebot		
Plus ...		
Staatsangehörigkeit	USA, JAP, CAN, AUS, NZL, ISR	40
Vorrangprüfung	Zustimmung der Arbeitsagentur	60
Verzicht auf Vorrangprüfung	Positivliste der Mangelberufe	60
	Deutsche Sekundarschulabschluss	25
	Deutscher Hochschulabschluss	55
Berufl. Qualifikationsniveau	Vergleichbar mit einer wenigstens 3jährigen Hochschulausbildung	50
	IT-Qualifikation, die mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist	50
	Deutscher Berufsabschluss	50
Bedingungen des Arbeitsplatzangebots	Der Arbeitsplatz entspricht der beruflichen Qualifikation	45
Öffentliches Interesse	Beschäftigung in einem Beruf mit mittlerem Qualifikationsniveau, an der ein öffentliches Interesse besteht	100
Insgesamt erforderliche Punktzahl		100

Anmerkung: Die Einführung der Blauen Karte EU im Jahr 2012 und die Möglichkeit, dass Personen mit einem deutschen Berufsabschluss einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erhalten können, sowie die nach §19 ausgestellte Niederlassungserlaubnis werden in dieser Tabelle nicht berücksichtigt.

Quelle: Analyse der 2011 geltenden deutschen Rechtsvorschriften durch das OECD-Sekretariat.

Anhang C

Unternehmensbefragung der OECD und des DIHK zur Arbeitszuwanderung

Allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen

1) Ist Ihr Unternehmen Bestandteil eines Konzerns mit Niederlassungen in mehreren Staaten?

- a) ja
- b) nein [Filter → weiter zu Frage 3]

[Filter: Nur wenn Frage 1 = a)

2) In welchem Staat befindet sich der Hauptsitz dieses Konzerns?

Länderliste mit Deutschland oben abgehoben

3) In welchem Bundesland befindet sich der Sitz Ihres Unternehmens in Deutschland?

- a) Baden-Württemberg
- b) Bayern
- c) Berlin
- d) Brandenburg
- e) Bremen
- f) Hamburg
- g) Hessen
- h) Mecklenburg-Vorpommern
- i) Niedersachsen
- j) Nordrhein-Westfalen
- k) Rheinland-Pfalz
- l) Saarland
- m) Sachsen
- n) Sachsen-Anhalt
- o) Schleswig-Holstein
- p) Thüringen

4) Wie viele ArbeitnehmerInnen beschäftigt Ihr Unternehmen in Deutschland?

- a) 1-9
- b) 10-24
- c) 25-49
- d) 50-99
- e) 100-499
- f) 500-4999
- g) mehr als 5000

5) In welchem Wirtschaftssektor ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

Bitte wählen Sie den entsprechenden Sektor aus den folgenden Optionen. Der entsprechende Sektorencode ist in Klammern nachgestellt.

- a) Gewinnung von Steinen und Erden, Bergbau (B)
- b) Verarbeitendes Gewerbe (C)
- c) Energieversorgung (D)
- d) Wasserversorgung (E)
- e) Baugewerbe (F)
- f) Handel (G)
- g) Verkehr und Lagerei (H)
- h) Gastgewerbe (I)
- i) Informationswirtschaft (J)
- j) Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)
- k) Immobilienwirtschaft (L)
- l) Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen (M)
- m) Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N)
- n) Öffentliche Verwaltung (O)
- o) Bildungswirtschaft (P)
- p) Gesundheits- und soziale Dienste (Q)
- q) Kunst, Unterhaltung, Erholung (R)
- r) Sonstige Dienstleistungen (S)

Fragen an alle Arbeitgeber

6) Wie viele Stellen hatte Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten zu besetzen?

- a) keine freien Stellen [Filter](#) → [gehe zu Frage 19](#)
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4
- f) 5

- g) 6
- h) 7
- i) 8
- j) 9
- k) 10
- l) mehr als 10
- m) freie Stellen, aber Anzahl unbekannt

(Filter: Alle mit mindestens einer freien Stelle in den letzten 12 Monaten (if 6!=a))

7) Konnte Ihr Unternehmen diese Stellen besetzen?

- a) ja, konnte alle Stellen besetzen [Filter → gehe zu Frage 8]
- b) konnte sie teilweise besetzen
- c) nein, konnte keine dieser Stellen besetzen

(Filter: Alle, die noch offene Stellen haben (nur wenn 6!=a & 7!=a))

7a) Weshalb konnte Ihr Unternehmen nicht alle Stellen besetzen?

Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) keinen passenden Kandidaten gefunden
- b) Stellen erst seit kurzer Zeit ausgeschrieben
- c) weiß ich nicht

(Filter: Alle, die jemanden eingestellt haben (wenn 7!=c))

8) Im Hinblick auf die Stellen, die Ihr Unternehmen besetzen konnte: Aus welchen Regionen hat Ihr Unternehmen die Arbeitskräfte angeworben, die diese Stellen besetzt haben?

Bitte wählen Sie alle Regionen aus, aus denen Ihr Unternehmen angeworben hat. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) Deutschland
- b) EU-27**/ EFTA***
- c) außerhalb der EU-27**/ EFTA***
- d) weiß ich nicht

** Die EU-27 umfasst die folgenden Länder: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien,

Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern¹.

*** EFTA umfasst Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

(Filter: Alle Unternehmen, die nicht alle offenen Stellen der letzten 12 Monate ausschließlich mit Kandidaten aus dem deutschen Arbeitsmarkt besetzt haben (alle außer (6=a) | (6!=a & 7=a & 8!=b,c))

9) Auf welchem Qualifikationsniveau konnte Ihr Unternehmen Stellen nicht mit Kandidaten aus dem deutschen Arbeitsmarkt* besetzen?

Bitte kreuzen Sie jedes Qualifikationsniveau an, auf dem offene Stellen nicht mit Kandidaten aus dem deutschen Arbeitsmarkt besetzt werden konnten. Berücksichtigen Sie sowohl unbesetzte Stellen als auch Stellen, für die aus dem Ausland Personen angeworben wurden. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) auf niedrigem Qualifikationsniveau (höchstens Haupt- oder Realschulabschluss ohne weitere Berufsausbildung)
- b) auf mittlerem Qualifikationsniveau (Handelsausbildung, duale Berufsausbildung / Lehre, etc.)
- c) auf hohem Qualifikationsniveau (Hochschulabschluss bzw. Fachhochschulabschluss)
- d) weiß ich nicht

* Zum deutschen Arbeitsmarkt zählen auch bereits in Deutschland lebende Zuwanderer bzw. Ausländer mit Wohnsitz in Deutschland.

Fragen an Arbeitgeber, die keine Arbeitskräfte aus dem Ausland eingestellt haben, aber noch offene Stellen haben

(Filter: Alle, die keine Arbeitskräfte aus dem Ausland eingestellt haben, aber noch ältere, offene Stellen haben. Alle, die gar keine Arbeitskräfte eingestellt haben (alle außer 6=a | (6!=a & 7=a) | (6!=a & (7!=a & 7a!=b) & 8!=b,c))

1. Anmerkung der Türkei: „Die Informationen in diesem Bericht zu Zypern beziehen sich auf den südlichen Teil der Insel. Es existiert keine den türkischen und den griechischen Bevölkerungsteil der Insel gemeinsam vertretende Instanz. Die Türkei erkennt die Türkische Republik Nordzypern (TRNZ) an. Bis im Rahmen der Vereinten Nationen eine dauerhafte und gerechte Lösung gefunden ist, wird sich die Türkei ihre Stellungnahme zur „Zypernfrage“ vorbehalten“.

Anmerkung aller in der OECD vertretenen EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission: „Die Republik Zypern wird von allen Mitgliedern der Vereinten Nationen mit Ausnahme der Türkei anerkannt. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Gebiet, das sich de facto unter der Kontrolle der Regierung der Republik Zypern befindet.“

10) Sie haben angegeben, dass Sie nicht alle freien Stellen besetzen konnten. Haben Sie versucht, für die unbesetzten Stellen Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben?

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung weder in Deutschland wohnhaft waren noch die deutsche Staatsbürgerschaft hatten.

- a) ja
- b) nein
- c) weiß ich nicht

11) Weshalb hat Ihr Unternehmen letztendlich keine Arbeitskräfte aus dem Ausland eingestellt, um unbesetzte Stellen zu besetzen?

Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) Möglichkeit wurde nicht in Erwägung gezogen
- b) Mangelnde Kenntnis der notwendigen Verfahrensschritte
- c) Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme mit potentiellen Kandidaten im Ausland
- d) Kandidaten aus dem Ausland haben unzureichende Deutschkenntnisse
- e) Kandidaten aus dem Ausland haben nicht die erforderlichen Qualifikationen und Fertigkeiten (abgesehen von Sprachkenntnissen)
- f) Schwierigkeiten bei der Bewertung im Ausland erworbener Fertigkeiten und Berufsabschlüsse
- g) rechtlich nicht möglich
- h) Anwerben aus dem Ausland zu kompliziert
- i) Anwerben aus dem Ausland zu teuer
- j) Mangel an interessierten Kandidaten
- k) Arbeitskräfte aus dem Ausland passen nicht in unsere Belegschaft
- l) sonstiges
- m) weiß ich nicht

(Filter: Alle, die Arbeitskräfte im Ausland angeworben haben oder erfolglos versucht haben im Ausland anzuwerben ((? \neq c & 8=b,c) | (10=a)))

12) Welche Wege nutzt Unternehmen, um ausländische Arbeitskräfte außerhalb Deutschlands anzuwerben?

Bitte wählen Sie alle Wege aus, die Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten genutzt hat, um ausländische Arbeitskräfte zu suchen bzw. anzuwerben. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) Initiativbewerbung eines Kandidaten aus dem Ausland
- b) unternehmens- bzw. konzerninterner Personalaustausch aus dem Ausland
- c) Empfehlungen durch Mitarbeiter

- d) Empfehlungen durch Bekannte oder Verwandte
- e) Firmenmesse in Herkunftsländern
- f) Bundesagentur für Arbeit / European Employment Service (EURES)*
- g) privates Arbeitsvermittlungsunternehmen oder Zeitarbeitsfirma
- h) Annoncen über Jobbörsen im Internet (z.B. Monster.com)
- i) Annoncen auf der Website des Unternehmens
- j) Zeitungsannoncen
- k) Soziale Netzwerke im Internet (z.B. XING, LinkedIn, Facebook)
- l) sonstige

* EURES ist ein Kooperationsnetzwerk der Europäischen Kommission und der Arbeitsagenturen der EU-Mitgliedsländer zur Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

(Filter: Alle, die Kandidaten aus dem Ausland eingestellt haben (if (7!=c & 8=b,c))

13) Wie viele Arbeitskräfte haben Sie in den letzten zwölf Monaten aus dem Ausland eingestellt?

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung weder in Deutschland wohnhaft waren, noch die deutsche Staatsbürgerschaft hatten. Bitte geben Sie deren Gesamtzahl über die letzten zwölf Monate an.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5
- f) 6
- g) 7
- h) 8
- i) 9
- j) 10
- k) mehr als 10
- l) Anzahl unbekannt

Fragen an Arbeitgeber, die außerhalb Deutschlands, aber nicht außerhalb der EU-27/EFTA angeworben haben

(Filter: Alle, die Kandidaten nicht von außerhalb der EU/EFTA eingestellt haben (if (7!=c & 8=b))

14B) Ihr Unternehmen hat in den letzten zwölf Monaten ausländische Arbeitskräfte aus der EU-27 / EFTA*** angeworben. Welcher Grund bzw. welche Gründe waren dafür ausschlaggebend?**

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung nicht in Deutschland wohnhaft waren. Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) konnte in Deutschland keine Arbeitskräfte finden
- b) Arbeitskräfte aus dem Ausland bringen marktrelevante Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen) mit
- c) Arbeitskräfte aus dem Ausland tragen dazu bei, das Unternehmen international auszurichten
- d) Arbeitskräfte aus dem Ausland sind flexibler
- e) die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist kostengünstiger
- f) sonstige
- g) weiß ich nicht

[Filter: Nicht, wenn alle Stellen mit Deutschen und EU-27 / EFTA Kandidaten besetzt wurden]

15B. Ihr Unternehmen hat in den letzten zwölf Monaten keine ausländischen Arbeitskräfte von außerhalb der EU-27/ EFTA angeworben. Welcher Grund bzw. welche Gründe waren dafür ausschlaggebend?

Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) Möglichkeit wurde nicht in Erwägung gezogen
- b) Mangelnde Kenntnis der notwendigen Verfahrensschritte
- c) Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme mit potentiellen Kandidaten im Ausland
- d) Kandidaten aus dem Ausland haben unzureichende Deutschkenntnisse
- e) Kandidaten aus dem Ausland haben nicht die erforderlichen Qualifikationen und Fertigkeiten (abgesehen von Sprachkenntnissen)
- f) Schwierigkeiten bei der Bewertung im Ausland erworbener Fertigkeiten und Berufsabschlüsse
- g) rechtlich nicht möglich
- h) Anwerben aus dem Ausland zu kompliziert
- i) Anwerben aus dem Ausland zu teuer
- j) Mangel an interessierten Kandidaten
- k) Arbeitskräfte aus dem Ausland passen nicht in unsere Belegschaft
- l) sonstiges
- m) weiß ich nicht

16B) Planen Sie, innerhalb der nächsten zwei Jahre ausländische Arbeitskräfte aus Ländern außerhalb der EU-27 / EFTA*** anzuwerben?**

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung weder ihren Wohnsitz in Deutschland oder einem anderen Land der EU-27 / EFTA haben, noch Staatsbürger Deutschlands oder eines anderen Landes der EU-27 / EFTA sind.

- a) ja, auf jeden Fall
- b) eher ja
- c) eher nein
- d) nein
- e) kann ich nicht einschätzen

Fragen an Arbeitgeber, die außerhalb der EU-27/EFTA eingestellt haben

(Filter: Alle, die Kandidaten von außerhalb der EU/EFTA eingestellt haben (if (7!=c & 8=c))

14C) Ihr Unternehmen hat in den letzten zwölf Monaten ausländische Arbeitskräfte von außerhalb der EU-27 / EFTA*** angeworben. Welcher Grund bzw. welche Gründe waren dafür ausschlaggebend?**

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung weder in Deutschland oder einem anderen Land der EU-27 / EFTA wohnhaft waren, noch Staatsbürger Deutschlands oder eines anderen Landes der EU-27 / EFTA waren. Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) konnte in Deutschland und/oder der EU-27**/EFTA*** keine Arbeitskräfte finden
- b) Arbeitskräfte aus dem Ausland bringen marktrelevante Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen) mit
- c) Arbeitskräfte aus dem Ausland tragen dazu bei, das Unternehmen international auszurichten
- d) Arbeitskräfte aus dem Ausland sind flexibler
- e) die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist kostengünstiger
- f) sonstige
- g) weiß ich nicht

Wir haben nun ein paar Fragen bezüglich der Dauer des Einstellungsverfahrens bei der Anwerbung von Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der EU-27** / EFTA***. Bitte beziehen Sie sich bei der Beantwortung der folgenden drei Fragen auf die **letzte** ausländische Arbeitskraft, die Ihr Unternehmen aus einem Nicht-EU / EFTA-Land angeworben hat.

Frage 15 C) Wie viel Zeit verging bei Ihrer letzten Einstellung einer ausländischen Arbeitskraft von außerhalb der EU-27 / EFTA, von dem Moment, an dem eine Einigung mit dem Kandidaten bestand, bis zum Abschluss aller Formalitäten bezüglich Einreise- und Arbeitserlaubnis?

- a) weniger als 1 Monat
- b) 1 bis unter 2 Monate
- c) 2 bis unter 4 Monate
- d) 4 bis unter 6 Monate
- e) 6 Monate und mehr
- f) weiß ich nicht

Frage 15A_C) Innerhalb dieses Anwerbungsverfahrens, wie viel Zeit verging zwischen dem Antrag auf eine Arbeitsgenehmigung bei der Bundesagentur für Arbeit bis zu deren Erteilung?

- g) weniger als 1 Monat
- h) 1 bis unter 2 Monate
- i) 2 Monate und mehr
- j) Antrag war nicht notwendig
- k) weiß ich nicht

16C) Wenn Sie auf den gesamten Zeitraum der Anwerbung zurückblicken, wie lang dauerte es von der Einigung mit dem Kandidaten bis zu dessen tatsächlichem Arbeitsantritt im Vergleich zu herkömmlichen Einstellungsverfahren von Arbeitskräften aus dem deutschen Arbeitsmarkt?

Im Vergleich zu herkömmlichen Einstellungsverfahren dauerte es...

- a) weniger oder genau so lang
- b) weniger als 1 Monat länger
- c) 1 bis unter 2 Monate länger
- d) 2 bis unter 4 Monate länger
- e) 4 bis 6 Monate länger
- f) Mehr als 6 Monate länger
- g) weiß ich nicht

Hinweis: Die nachfolgenden Fragen beziehen sich **ausschließlich** auf die Anwerbung von Arbeitskräften aus Ländern **außerhalb der EU-27** / EFTA*****.

17C. Wer hat Ihr Unternehmen im Anwerbungsverfahren unterstützt?

Bitte wählen Sie alle Optionen aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) niemand
- b) externe Fachberater / private Dienstleister
- c) öffentliche Einrichtungen (z. B. Bundesagentur für Arbeit, IHK)
- d) sonstige
- e) weiß ich nicht

18C. Wie viele der ausländischen Arbeitskräfte, die Sie in den letzten zwölf Monaten aus dem Ausland eingestellt haben, sind derzeit noch bei Ihnen beschäftigt?

Hinweis: Diese Frage bezieht sich **ausschließlich** auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung weder ihren Wohnsitz in Deutschland oder einem anderen Land der EU-27 / EFTA hatten, noch Staatsbürger Deutschlands oder der EU-27 / EFTA waren.

- a) alle **[Filter → gehe zu Frage 19]**
- b) ein Teil
- c) keine
- d) weiß ich nicht

[Filter: Wenn nicht mehr alle aus dem Ausland eingestellten Arbeitskräfte im Unternehmen beschäftigt sind (if 18c != a)]

18Ca. Aus welchem Grund bzw. welchen Gründen haben diese Arbeitskräfte Ihr Unternehmen verlassen?

Bitte wählen Sie alle Gründe aus, die zutreffen. Es ist mindestens eine Antwort erforderlich.

- a) Arbeitsverträge sind ausgelaufen
- b) Sprachschwierigkeiten
- c) Unzufriedenheit mit der Leistung der Arbeitskraft (abgesehen von Sprachschwierigkeiten)
- d) Verwaltungshindernisse bei der Erneuerung der Genehmigung
- e) der Angestellte ist zu einem anderen deutschen Arbeitgeber gewechselt
- f) der Angestellte hat Deutschland wieder verlassen
- g) Schwierigkeiten beim Nachzug von Familienangehörigen
- h) die Angestellte war mit den Lohn- bzw. Arbeitsbedingungen unzufrieden
- i) sonstiges
- j) weiß ich nicht

Fragen an alle Arbeitgeber

19) Welche Entwicklung erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren hinsichtlich der Anzahl freier Stellen?

Bitte geben Sie für jedes Qualifikationsniveau an, ob die Anzahl offener Stellen im Vergleich zur gegenwärtigen Lage voraussichtlich zunehmen, weder zu- noch abnehmen oder abnehmen wird.

Anzahl nichtbesetzbarer Stellen wird voraussichtlich...

- a) auf niedrigem Qualifikationsniveau (höchstens Haupt- oder Realschulabschluss ohne weitere Berufsausbildung)
- b) auf mittlerem Qualifikationsniveau (Handelsausbildung, duale Berufsausbildung/Lehre, etc.)
- c) auf hohem Qualifikationsniveau (Hochschulabschluss bzw. Fachhochschulabschluss)

(Filter: all außer 6=a & 19a-c != zunehmen & Frage 16B = not answered)

19a) Planen Sie, in den nächsten zwei Jahren Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben?

Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausschließlich auf ausländische Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Anwerbung nicht in Deutschland wohnhaft sind und keine deutschen Staatsbürger sind.

- a) ja, auf jeden Fall
- b) eher ja
- c) eher nein
- d) nein
- e) kann ich nicht einschätzen

20) Sind Sie der Meinung, dass das Anwerben von ausländischen Arbeitskräften aus dem Ausland vereinfacht werden sollte?

- a) Ja
- b) nein
- c) weiß ich nicht

(Filter: wenn 20 !=b)

21) Welche der folgenden Maßnahmen wären für Ihr Unternehmen förderlich, um das Anwerben von Arbeitskräften aus Nicht-EU/EFTA Ländern zu vereinfachen?

Bitte geben Sie für jede der folgenden Optionen an, wie förderlich sie für das Anwerben aus dem Ausland wäre. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht förderlich) bis 5 (sehr förderlich)

- a) Vereinfachtes administratives Verfahren
- b) Hilfestellung beim administrativen Verfahren (z.B. durch Bundesagentur für Arbeit oder IHKS)
- c) Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitskräften in den Herkunftsländern
- d) offizieller Internetauftritt mit Informationen zur Arbeitsmigration nach Deutschland
- e) Imagekampagne für Deutschland in den Herkunftsländern
- f) Sprachkurse für Angestellte nach der Ankunft
- g) Erleichterung des Familiennachzugs
- h) Erleichterung der Rekrutierung von ausländischen Hochschulabsolventen
- i) geringere Einkommensgrenzen, um ohne Zustimmung/Arbeitsgenehmigung durch die Bundesagentur für Arbeit einstellen zu können (derzeit 66 000 Euro pro Jahr)
- j) schnelleres Zulassungs- / Arbeitsgenehmigungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit
- k) Ausnahme bestimmter Berufe von der Notwendigkeit eines Zulassungs- / Arbeitsgenehmigungsverfahrens bei der Bundesagentur für Arbeit (Mangel-liste)
- l) Einreiseerlaubnis für qualifizierte Arbeitsuchende ohne vorliegendes Arbeitsangebot, sodass Arbeitgeber sie in Deutschland ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand einstellen können
- m) Einreiseerlaubnis für qualifizierte Arbeitsuchende mit vorliegendem Arbeitsangebot ohne die Notwendigkeit einer Zustimmung/Arbeitsgenehmigung durch die Bundesagentur für Arbeit

21) Sonstige, bisher nicht aufgeführte Maßnahmen

Wenn Sie eine Maßnahme für förderlich halten, die in der Auflistung nicht angeführt wird, tragen Sie diese bitte hier ein.

22) Welche Kriterien sollten im Rahmen der gesetzlichen Zuwanderungsregelungen Ihrer Ansicht nach bei der Auswahl von qualifizierten Arbeitsmigranten eine Rolle spielen?

Bitte geben Sie für jede der folgenden Optionen an, wie wichtig sie aus Ihrer Sicht für die Auswahl von Arbeitsmigranten wäre. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig).

- a) Qualifikationsniveau
- b) Spezialisierung in einem Beruf mit Fachkräftemangel
- c) Studium oder Berufsausbildung in Deutschland abgeschlossen
- d) Berufserfahrung
- e) Alter
- f) Deutschkenntnisse
- g) Englischkenntnisse
- h) Qualifikation des Ehepartners / der Ehepartnerin
- i) Einstellungsversprechen eines Arbeitgebers



From:
Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/9789264189034-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2013), "Anhang", in *Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264191747-11-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.