



Migration von Fach- und Führungskräften nach Deutschland 2014

Ergebnisse Unternehmensbefragung

Bitkom Research GmbH im Auftrag von LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz

Berlin, 12. August 2014



Inhalt

01	Vorgehensweise und Zusammenfassung	3
-----------	------------------------------------	---

02	Ergebnisse der telefonischen Befragung (CATI)	7
-----------	-----------------------------------------------	---

2.1	Auslandsaktivitäten deutscher Unternehmen	8
2.2	Fachkräftesituation	9
2.3	Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften	17
2.4	Allgemeine Informationen	36

03	Untersuchungsdesign	40
-----------	---------------------	----

1. Vorgehensweise

- Die Studie „Migration von Fach- und Führungskräften nach Deutschland“ liegt nunmehr im zweiten Jahr vor und bietet wieder ein umfassendes Bild von der Rekrutierung ausländischer Fach- und Führungskräfte durch deutsche Unternehmen.
- Wie im Vorjahr werden die aktuelle Fachkräftesituation und die verschiedenen Rekrutierungskanäle detailliert untersucht.
- Ein besonderes Augenmerk wird auf die Darstellung der Ergebnisse im Zeitverlauf gelegt. So lassen sich unterschiedliche Entwicklungen identifizieren.
- **2013: Erste telefonische Befragung** von 1.409 Unternehmen in Deutschland im Zeitraum vom 15. bis 30. Juli 2013
- **2014: Zweite telefonische Befragung** von 1.030 Unternehmen in Deutschland im Zeitraum vom 01. bis 21. Juli 2014
- Grundgesamtheit: Unternehmen in Deutschland mit mindestens 50 Mitarbeitern*
- Zielgruppe/Befragte: Personalentscheider oder Geschäftsführung/Vorstand
- Gewichtung: Nach Branchen und Größenklassen repräsentative Gewichtung für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern in Deutschland
- Screening der Unternehmen, die sich innerhalb der letzten 12 Monate damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen

* Wirtschaftszweige WZ 2008 Abschnitte B bis N und Q bis S (d.h. ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht)

1. Zusammenfassung (1)

Fachkräftemangel und -rekrutierung:

- Die Mehrzahl der Unternehmen (59 Prozent) beobachtet einen Mangel an Fach- und Führungskräften. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Fachkräftemangel insbesondere bei den mittleren Unternehmen verstärkt (von 48 auf 58 Prozent). Dieser Mangel veranlasst die deutschen Unternehmen zur Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften. 60 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie aufgrund des Fachkräftemangels nicht genügend qualifizierte Bewerber in Deutschland finden.
- Jedes zweite Großunternehmen (51 Prozent) beschäftigt derzeit ausländische Fach- und Führungskräfte, 61 Prozent planen in den nächsten 12 Monaten ausländische Fachkräfte einzustellen.
- In erster Linie werden ausländische Fach- und Führungskräfte für interne technische Aufgaben (62 Prozent) sowie für die Zusammenarbeit mit ausländischen Kunden und Partnern (55 Prozent) gesucht.
- Rekrutiert werden vor allem Fach- und Führungskräfte aus Nordamerika und Südeuropa. Die Mehrzahl der Unternehmen plant zukünftig aus süd- und westeuropäischen Ländern zu rekrutieren.
- Es sind vor allem ausländische Berufseinsteiger (70 Prozent) und Young Professionals (59 Prozent), die die Unternehmen eingestellt haben bzw. diese einstellen wollen. Fast ein Drittel der Unternehmen (30 Prozent) hat Positionen der ersten Führungsebene mit ausländischen Bewerbern besetzt bzw. plant dies.
- Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil der Unternehmen, die ausländische Berufseinsteiger und Young Professionals eingestellt haben, abgenommen, während die Absicht diese zukünftig einzustellen, deutlich zugenommen hat.
- Ausländische Fachkräfte werden hauptsächlich für die Tätigkeitsbereiche IT und TK, Vertrieb sowie Controlling rekrutiert.
- In der Regel verweilen ausländischen Fach- und Führungskräfte rund 1 bis 4 Jahre im jeweiligen Unternehmen. Häufigster Grund für die kurze Verweildauer ist der Wunsch, nach dem Sammeln von Berufserfahrung wieder in das Herkunftsland zurück zu gehen.

1. Zusammenfassung (2)

Rekrutierungskanäle, -länder und -profile:

- Für die Suche nach ausländischen Experten nutzen die Unternehmen neben klassischen Rekrutierungswegen vor allem auch Online-Kanäle. Jeweils 86 Prozent setzen auf spezialisierte Personalvermittlungen oder schalten die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ein. Falls ebenso viele Unternehmen (84 Prozent) betreiben eine eigene Karriere-Webseite, 75 Prozent nutzen Soziale Netzwerke und 73 Prozent verwenden Online-Jobbörsen.
- 24 Prozent der befragten Unternehmen geben an Printmedien in der Vergangenheit zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften genutzt zu haben, diesen Kanal aber aktuell nicht mehr zu nutzen.
- Am erfolgreichsten werden die Rekrutierungskanäle eigene Karriere-Webseite (97 Prozent) und Online-Jobbörsen (83 Prozent) bewertet, auf Platz drei folgen mit spezialisierte Personalvermittlungen (81 Prozent). Fast gleichauf folgt mit 80 Prozent das Online-Business-Netzwerk LinkedIn. Insbesondere mittlere Unternehmen haben über LinkedIn erfolgreich ausländische Fach- und Führungskräfte gewonnen (82 Prozent).
- Der Anteil an Unternehmen, die LinkedIn als erfolgreichen Rekrutierungskanal einstufen, ist im Vergleich zum Vorjahr um zehn Prozentpunkte auf 80 Prozent gestiegen.
- Die Rekrutierung im EU-Ausland funktioniert überraschend schnell: 60 Prozent aller Unternehmen konnten geeignete Fach- und Führungskräfte innerhalb von drei bis neun Monaten rekrutieren. Im Nicht-EU-Ausland kann der Prozess hingegen ein bis zwei Jahre dauern (41 Prozent).
- Laut den befragten Personalentscheidern gibt es für den Tätigkeitsbereich IT und Kommunikation am ehesten in Deutschland, Europa allgemein und Indien geeignete Fachkräfte sowie für den Tätigkeitsbereich Forschung und Entwicklung am ehesten in Deutschland, Indien und den USA.

1. Zusammenfassung (3)

Allgemeine Informationen:

- Mehr als drei Viertel aller befragten Unternehmen (78 Prozent) sind daran interessiert deutsche Arbeitskräfte, die im Ausland tätig sind, rückzugewinnen.
- Die befragten Personalentscheider sind der Meinung, dass ausländische Fach- und Führungskräfte die gleiche Arbeitsleistung erbringen wie deutsche Kollegen.
- Nahezu alle befragten Personalentscheider (99 Prozent) denken, dass ausländische Fachkräfte einen wichtigen Faktor zur Deckung des Fachkräfte-Bedarfs darstellen.
- Drei Viertel (75 Prozent) der befragten Unternehmen glauben, dass ausländische Fach- und Führungskräfte in Zukunft eine wichtige Rolle für den Erfolg des Unternehmens spielen.
- Die befragten Unternehmen schätzen die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland fast einhellig als hoch oder sehr hoch ein.

Inhalt

01	Vorgehensweise und Zusammenfassung	3
-----------	------------------------------------	---

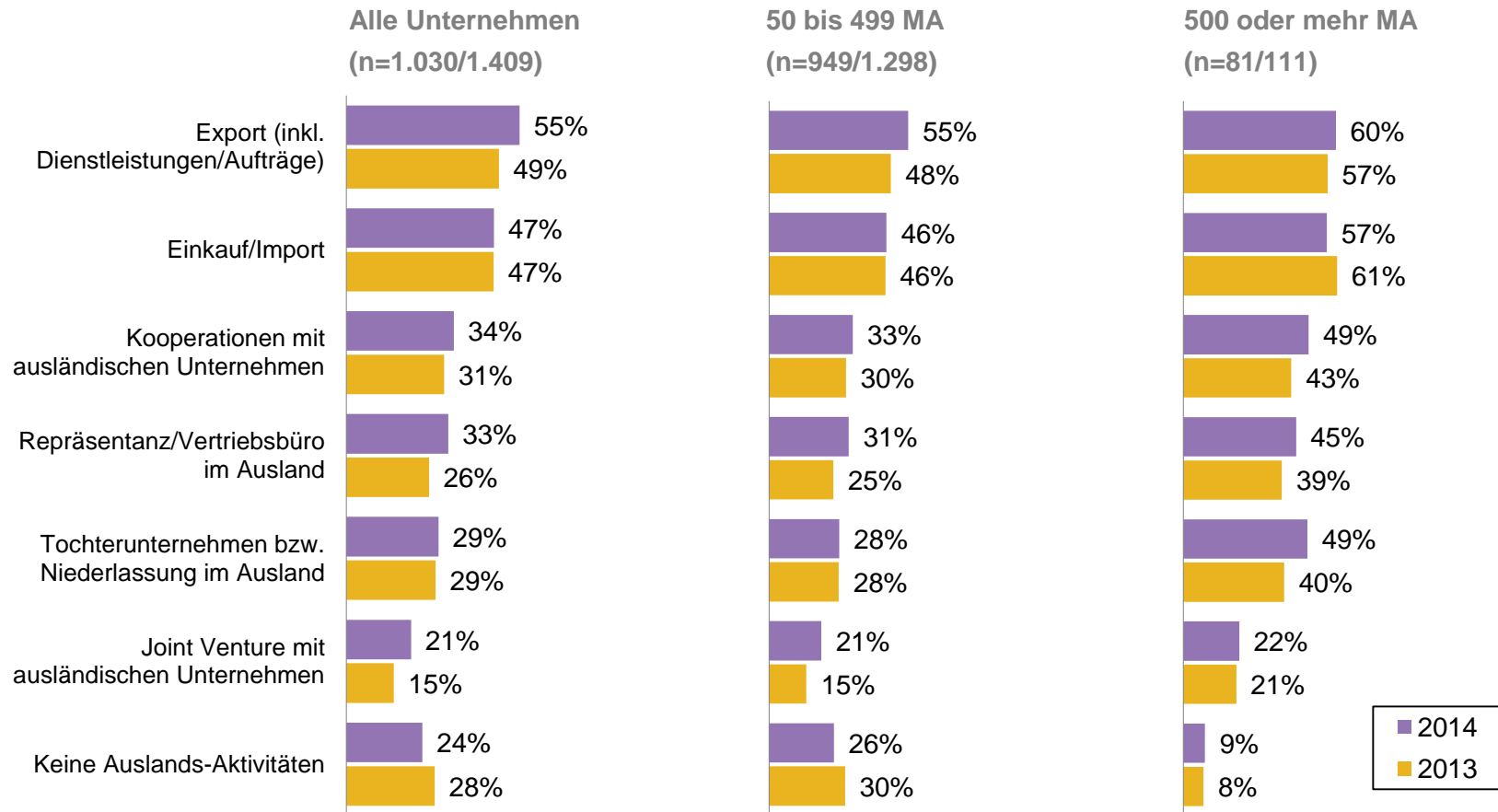
02	Ergebnisse der telefonischen Befragung (CATI)	7
-----------	-----------------------------------------------	---

2.1	Auslandsaktivitäten deutscher Unternehmen	8
2.2	Fachkräftesituation	9
2.3	Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften	17
2.4	Allgemeine Informationen	36

03	Untersuchungsdesign	40
-----------	---------------------	----

2.1 Mehr als jedes zweite Unternehmen ist international tätig – besonders Großunternehmen.

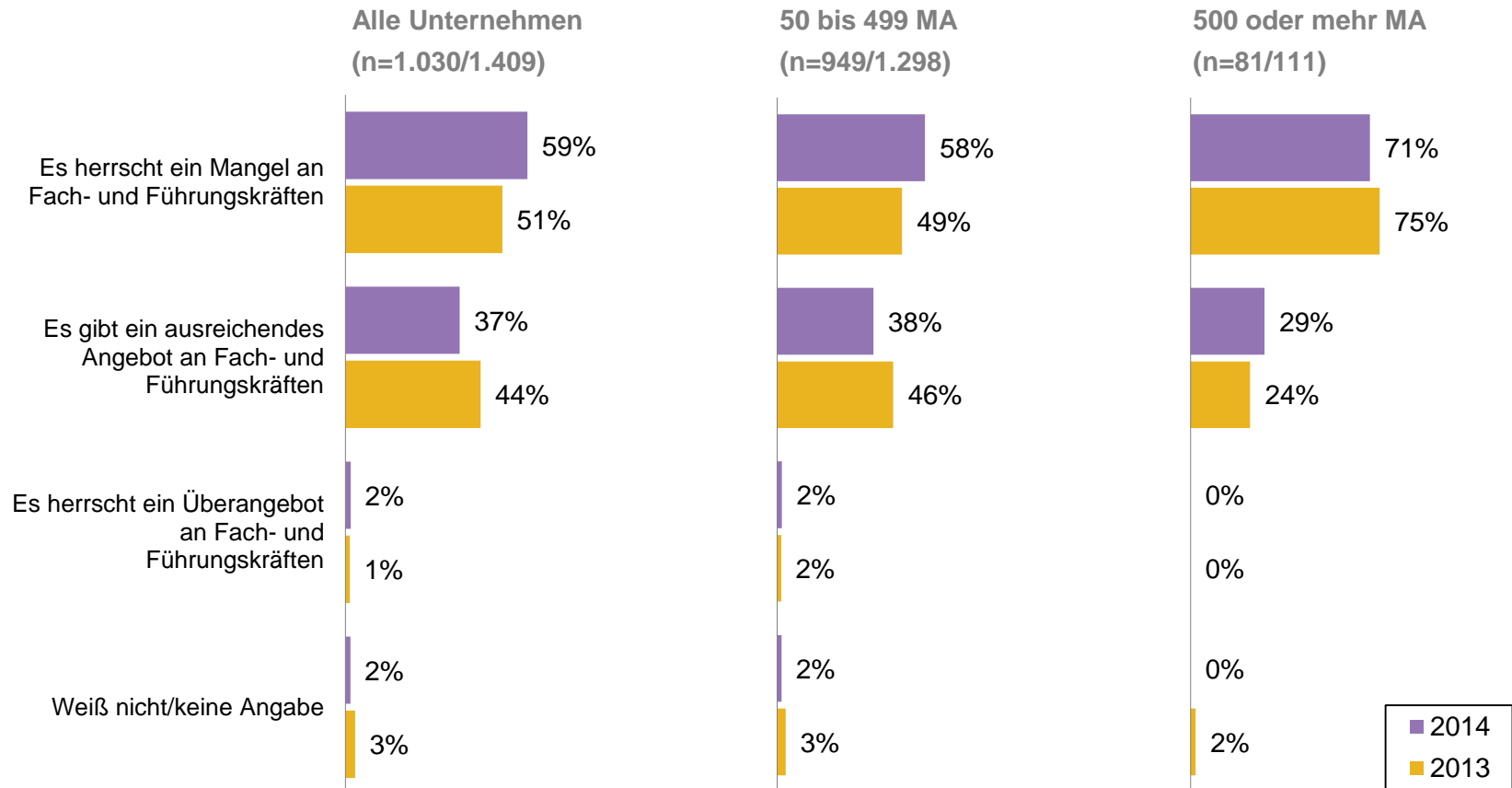
Inwiefern ist Ihr Unternehmen im Ausland aktiv? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (2013: n=1.409; 2014: n=1.030); Mehrfachnennungen in Prozent

2.2 Im Vergleich zum Vorjahr, hat sich der Fachkräftemangel insbesondere bei den mittleren Unternehmen verstärkt (von 49 Prozent auf 58 Prozent).

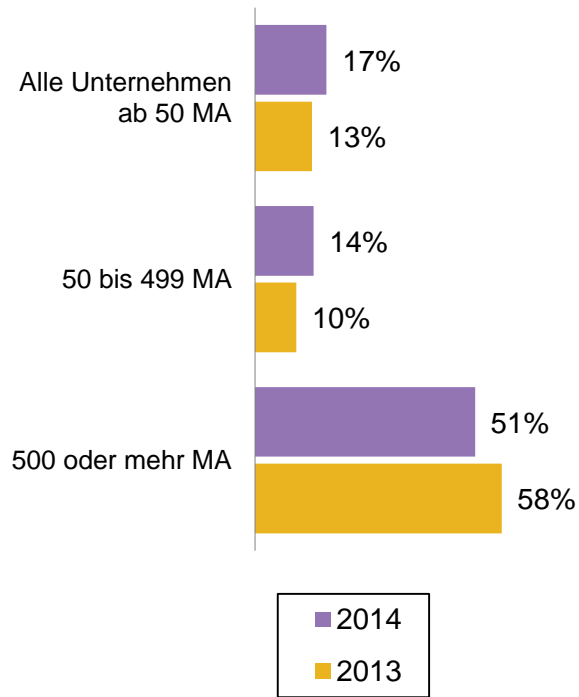
Wie beurteilen Sie aus Sicht Ihres Unternehmens das aktuelle Angebot an Fach- und Führungskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt?



Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (2013: n=1.409; 2014: n=1.030); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

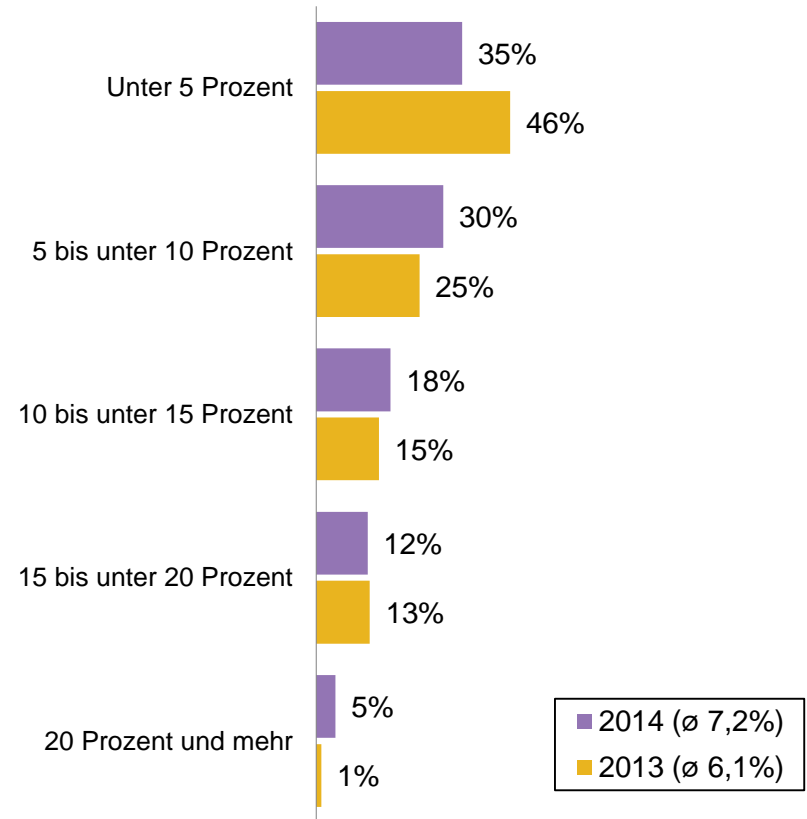
2.2 Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil ausländischer Fach- und Führungskräfte in den Unternehmen von 6,1 Prozent auf 7,2 Prozent gestiegen.

Sind in Ihrem Unternehmen derzeit ausländische Fach- und Führungskräfte beschäftigt?



Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (2013: n=1.409; 2014: n=1.030)

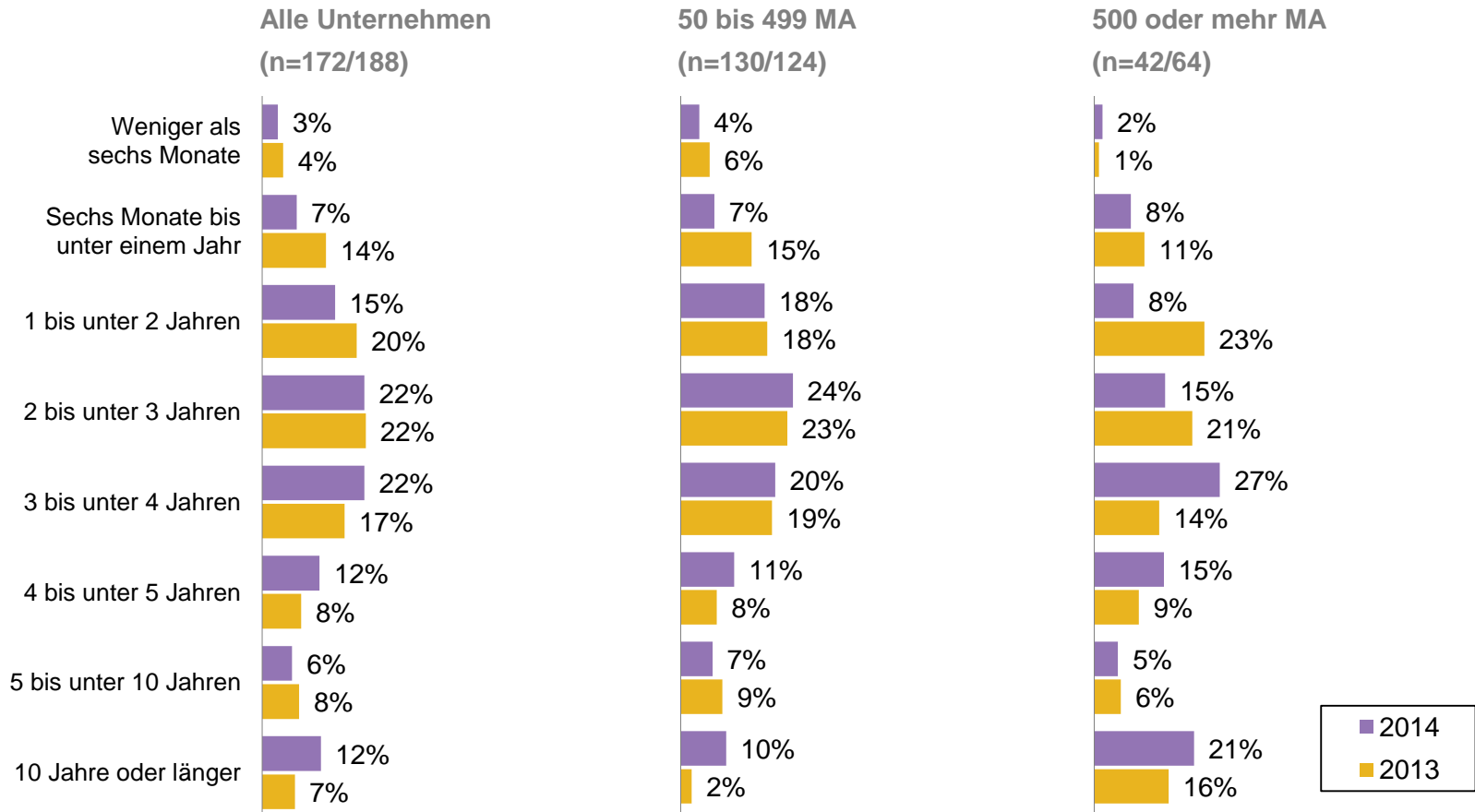
Wie viel Prozent der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sind ausländische Fach- und Führungskräfte?



Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die ausländische Fach- und Führungskräfte beschäftigen (2013: n=184; 2014: n=172)

2.2 In der Regel verweilen ausländischen Fach- und Führungskräfte rund ein bis vier Jahre (69 Prozent) im jeweiligen Unternehmen.

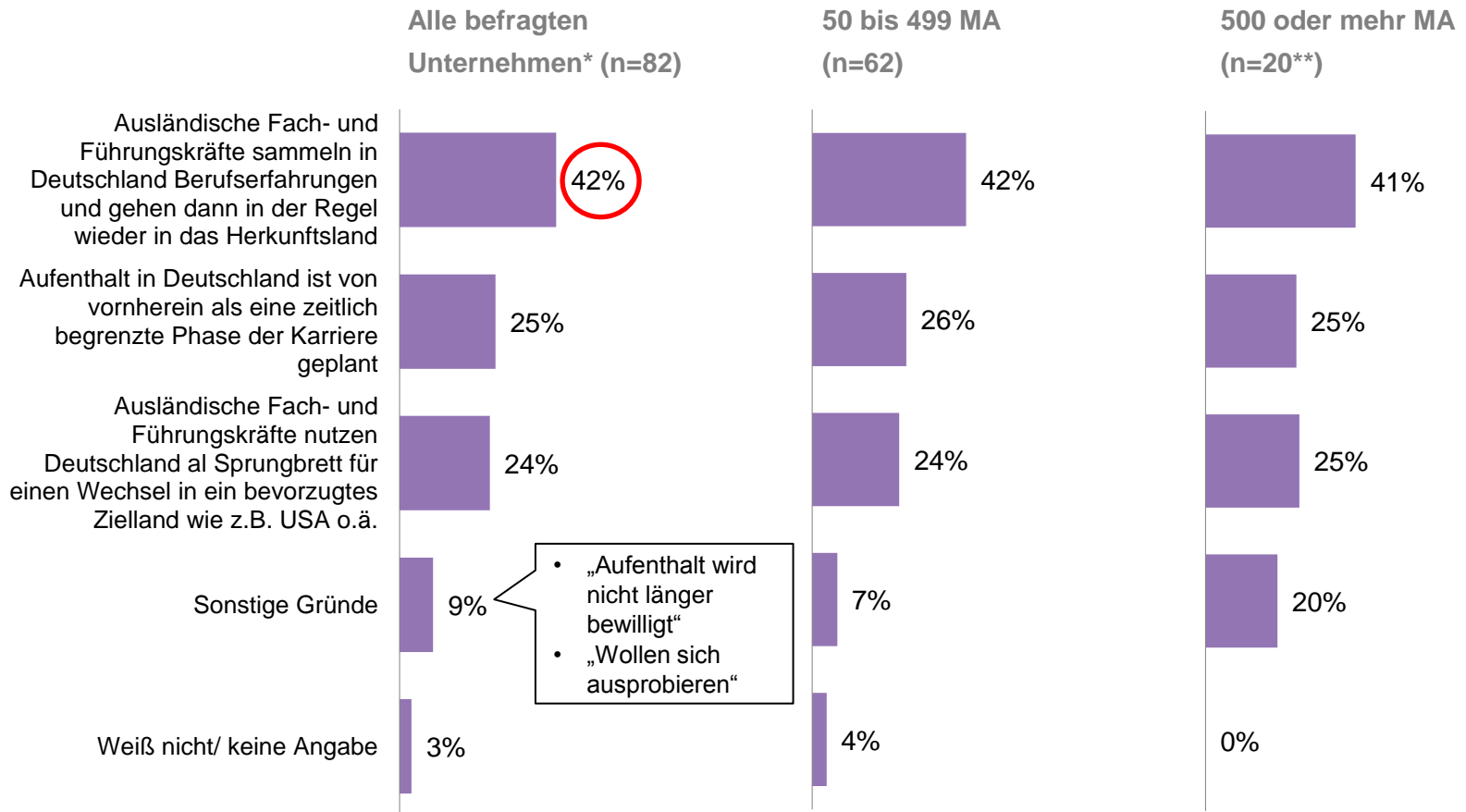
Wie lange verweilen diese ausländischen Fach- und Führungskräfte im Durchschnitt in Ihrem Unternehmen?



Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die ausländische Fach- und Führungskräfte beschäftigen (2013: n=188; 2014: n=172); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.2 Häufigster Grund für die kurze Verweildauer ist der Wunsch, nach dem Sammeln von Berufserfahrung wieder in das Herkunftsland zurück zu gehen.

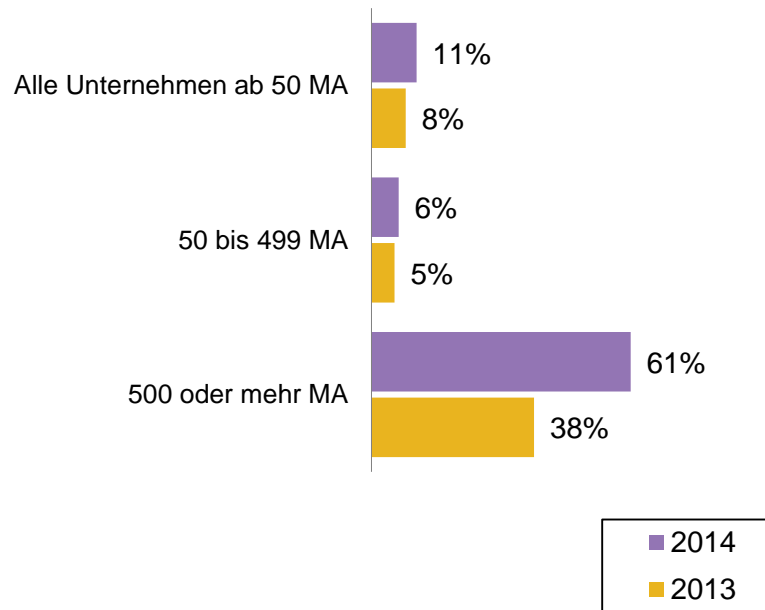
Aus welchen Gründen verweilen ausländische Fach- und Führungskräfte im Durchschnitt weniger als drei Jahre in ihrem Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)



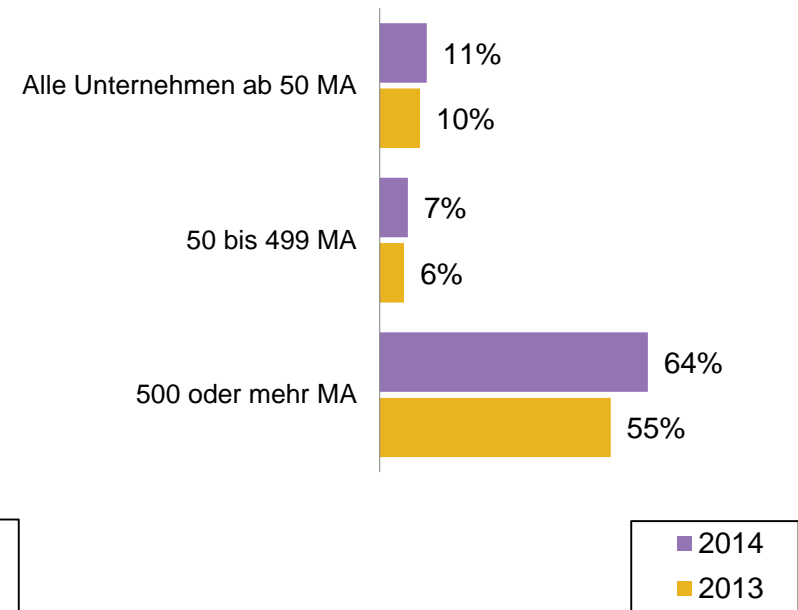
*Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, bei denen ausländische Fach- und Führungskräfte weniger als drei Jahre verweilen (2014: n=82); Mehrfachnennungen in Prozent; **Geringe Fallzahl (n<30)

2.2 Jedes neunte Unternehmen (11 Prozent) plant aktuell in den kommenden zwölf Monaten ausländische Fach- und Führungskräfte einzustellen.

Plant Ihr Unternehmen aktuell in den kommenden 12 Monaten ausländische Fach- und Führungskräfte einzustellen?



Plant Ihr Unternehmen aktuell in den kommenden 12 Monaten ausländische Fach- und Führungskräfte einzustellen oder hat sich Ihr Unternehmen innerhalb der letzten 12 Monate damit beschäftigt ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen?



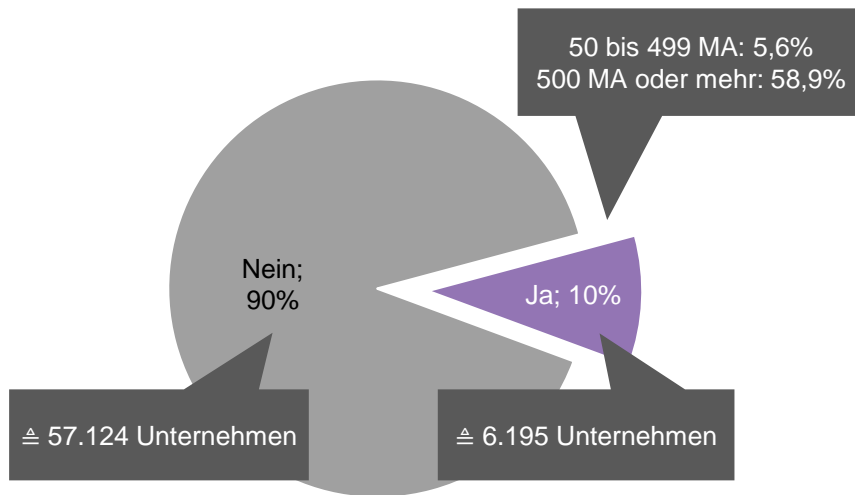
Basis: Alle befragten Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (2013: n=1.409; 2014: n=1.030)

2.2 Erläuterung der zwei Grundgesamtheiten und Stichproben

1. Grundgesamtheit (Stichprobe: n=1.030):

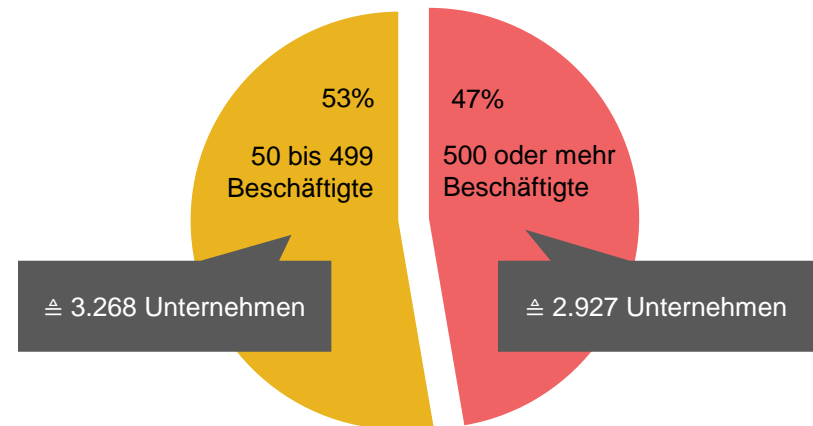
Deutsche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern

Hat sich Ihr Unternehmen innerhalb der letzten 12 Monate damit beschäftigt ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen?



2. Grundgesamtheit (Stichprobe: n=123):

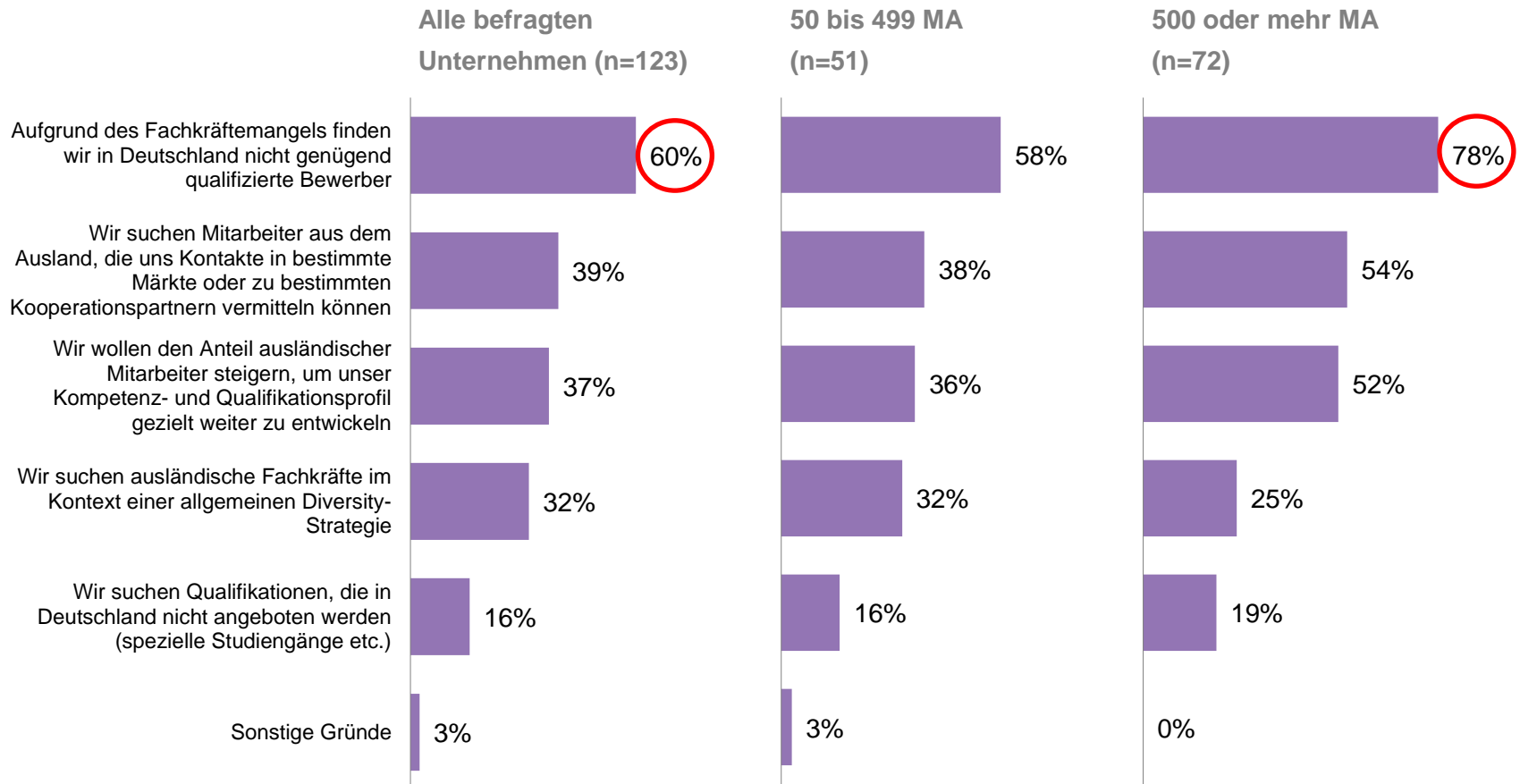
Deutsche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern, die sich innerhalb der letzten 12 Monate damit beschäftigt haben ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen



Durch die disproportionale Schichtung der Zufallsstichprobe wurde gewährleistet, dass Unternehmen aus den unterschiedlichen Branchen und Größenklassen in ausreichender Anzahl vertreten sind. Die disproportionale Anlage der Unternehmensstichprobe wurde durch Gewichtung aufgehoben, so dass sich ein repräsentatives Bild für deutsche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern ergibt. Diese Vorgehensweise wurde gewählt um möglichst aussagekräftige Ergebnisse über die aktuelle Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften zu gewinnen.

2.2 Der Fachkräftemangel veranlasst die deutschen Unternehmen zur Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften.

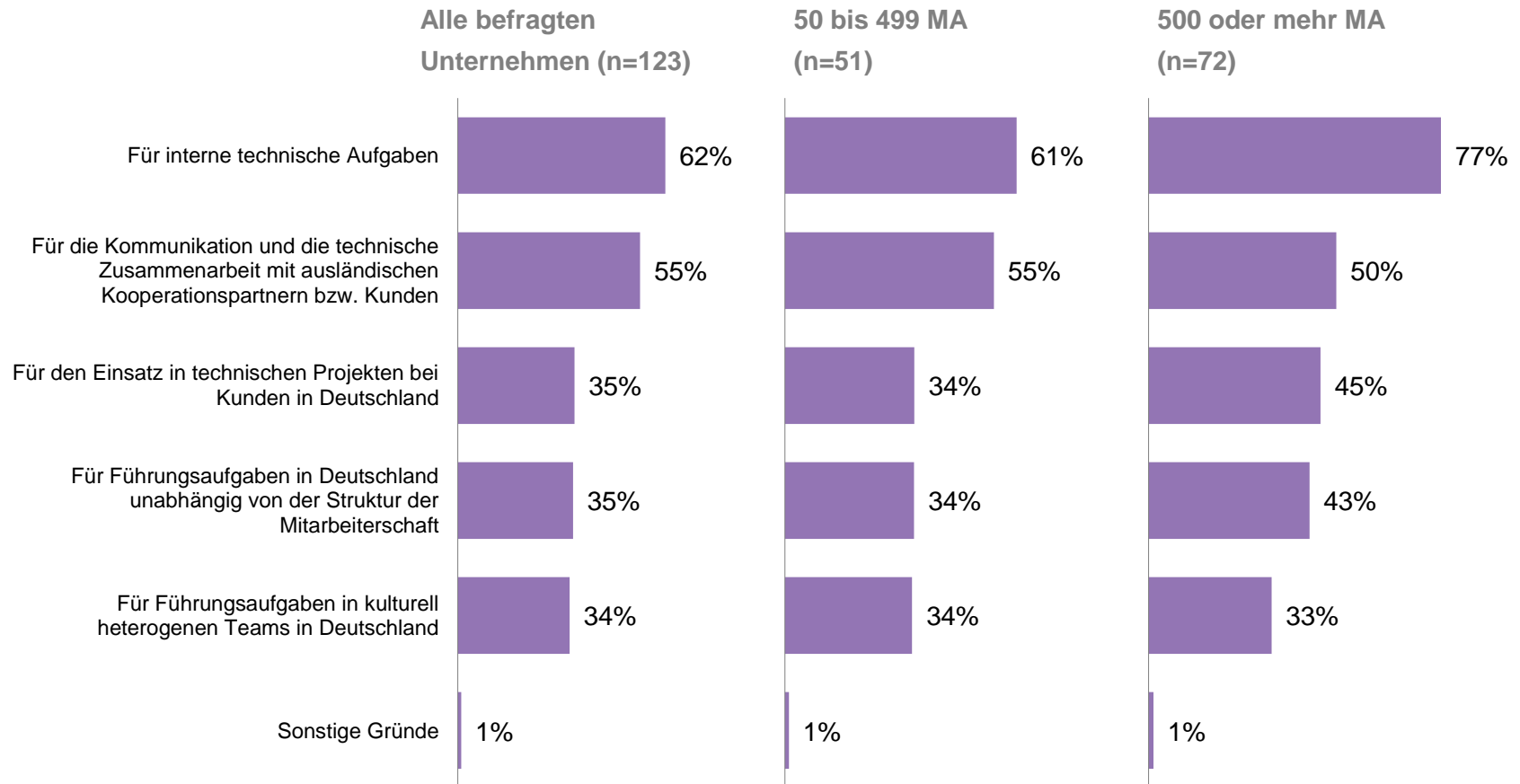
Aus welchen Gründen rekrutiert Ihr Unternehmen ausländische Fach- und Führungskräfte?
(Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.2 In erster Linie werden ausländische Fach- und Führungskräfte für interne technische Aufgaben sowie für die Zusammenarbeit mit dem Ausland gesucht.

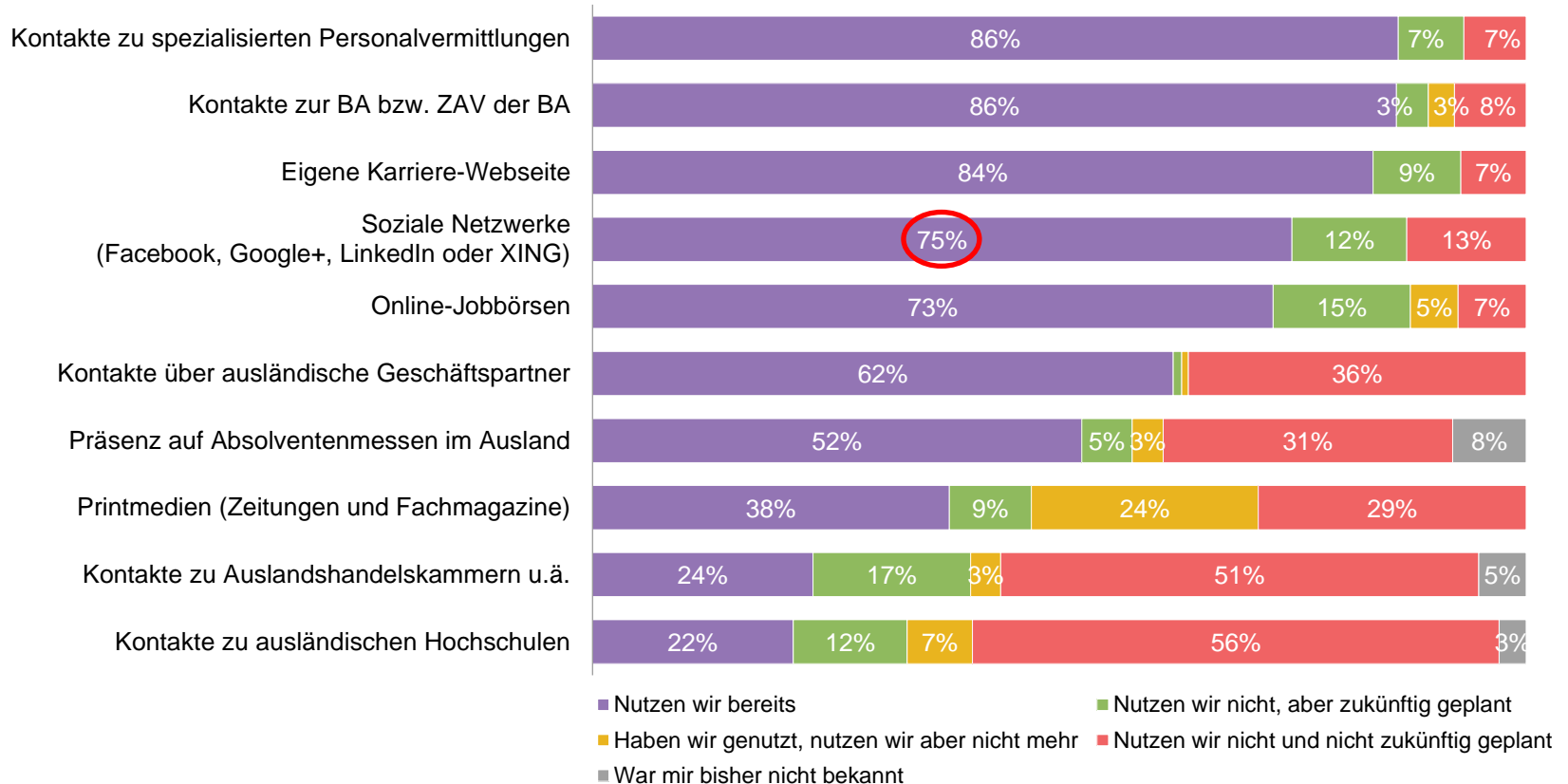
Für welche der folgenden Funktionen sucht Ihr Unternehmen ausländische Fach- und Führungskräfte?
(Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Drei Viertel (75 Prozent) der Unternehmen nutzen soziale Netzwerke zur Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften.

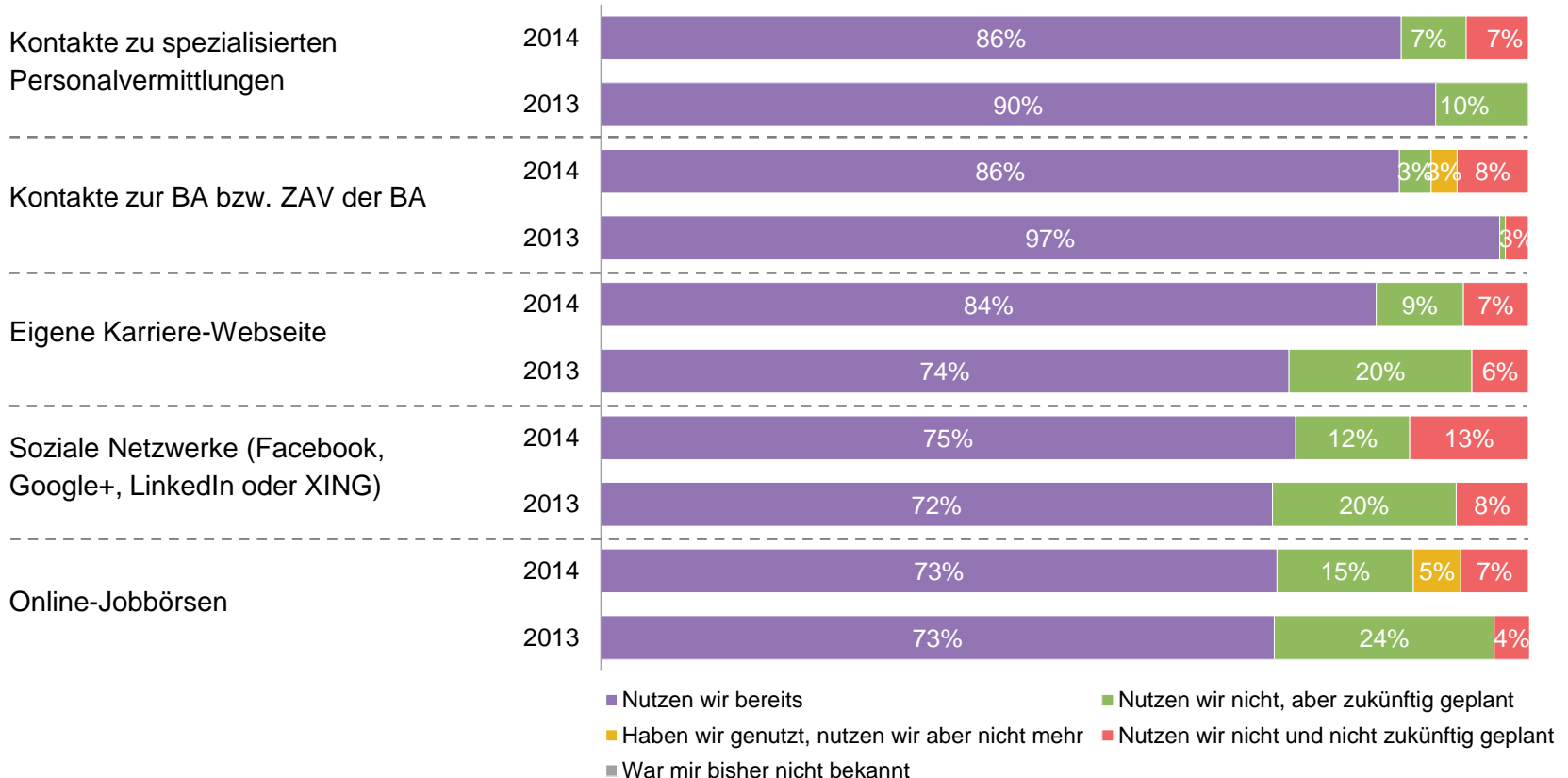
Welche der folgenden Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.3 Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nutzung von sozialen Netzwerken zur Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften leicht gestiegen.

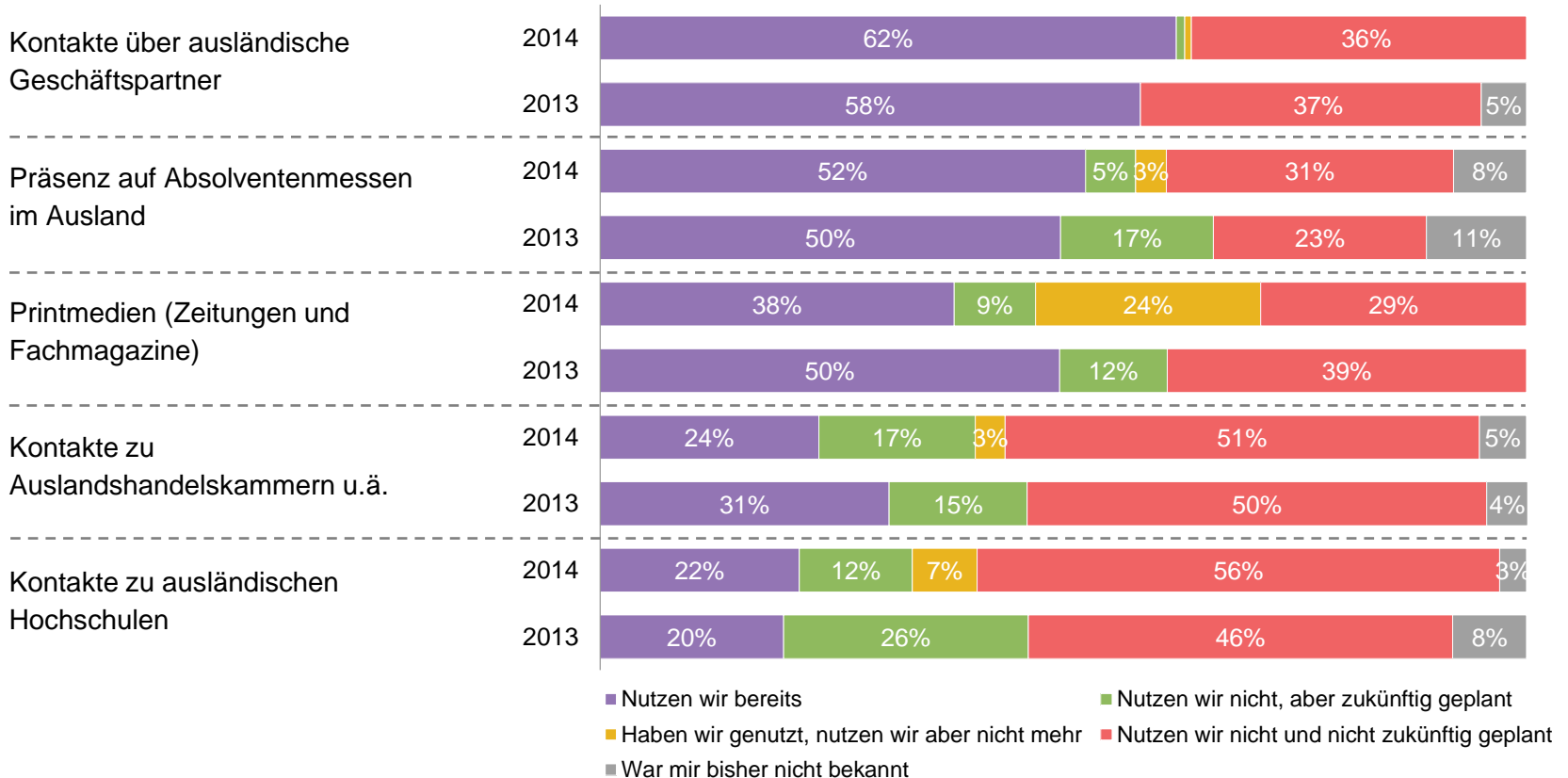
Welche der folgenden Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.3 Printmedien werden im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger zur Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften verwendet.

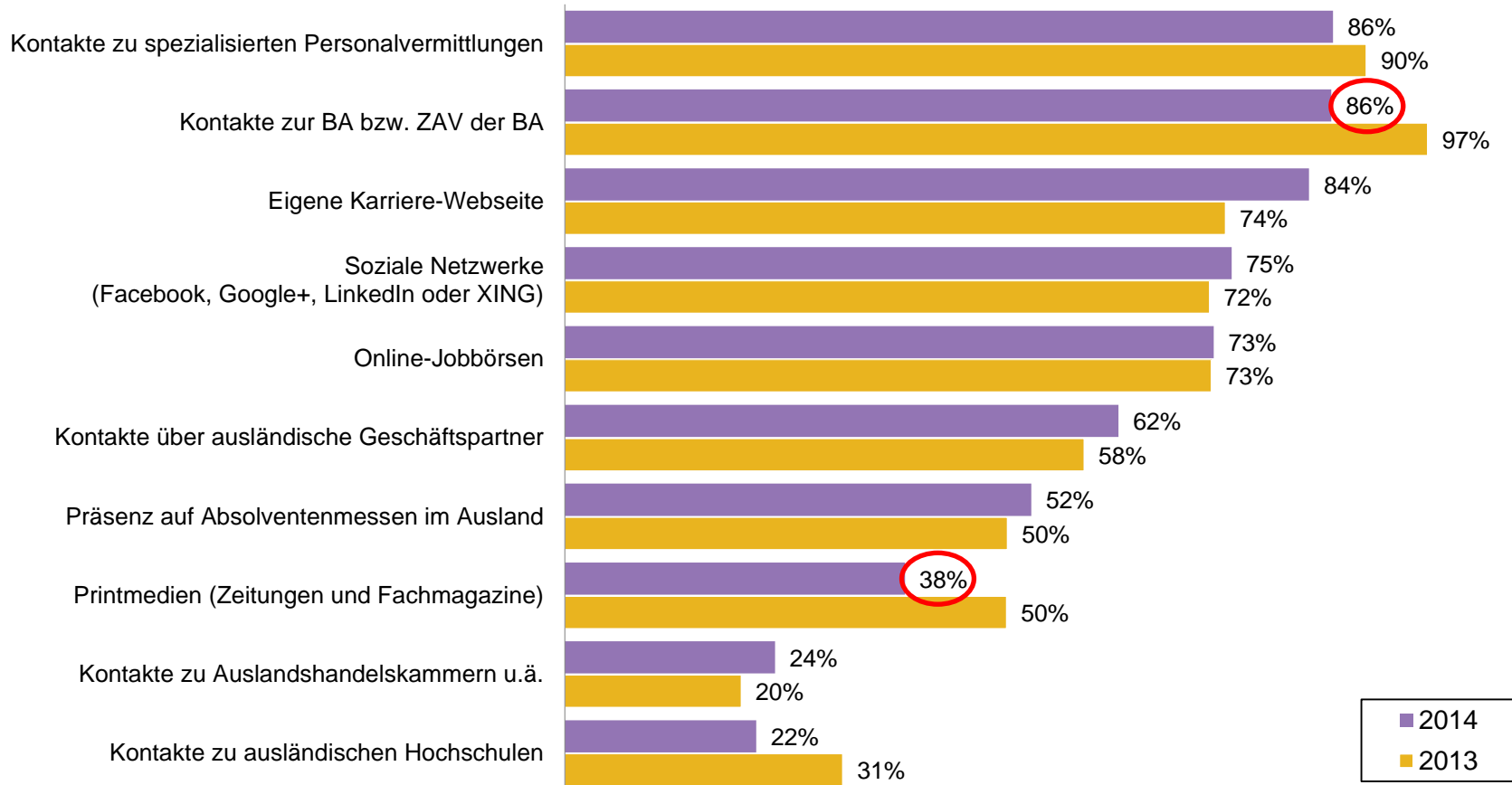
Welche der folgenden Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.3 Die Rekrutierungskanäle Printmedien und Bundesagentur werden im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger von den Unternehmen eingesetzt.

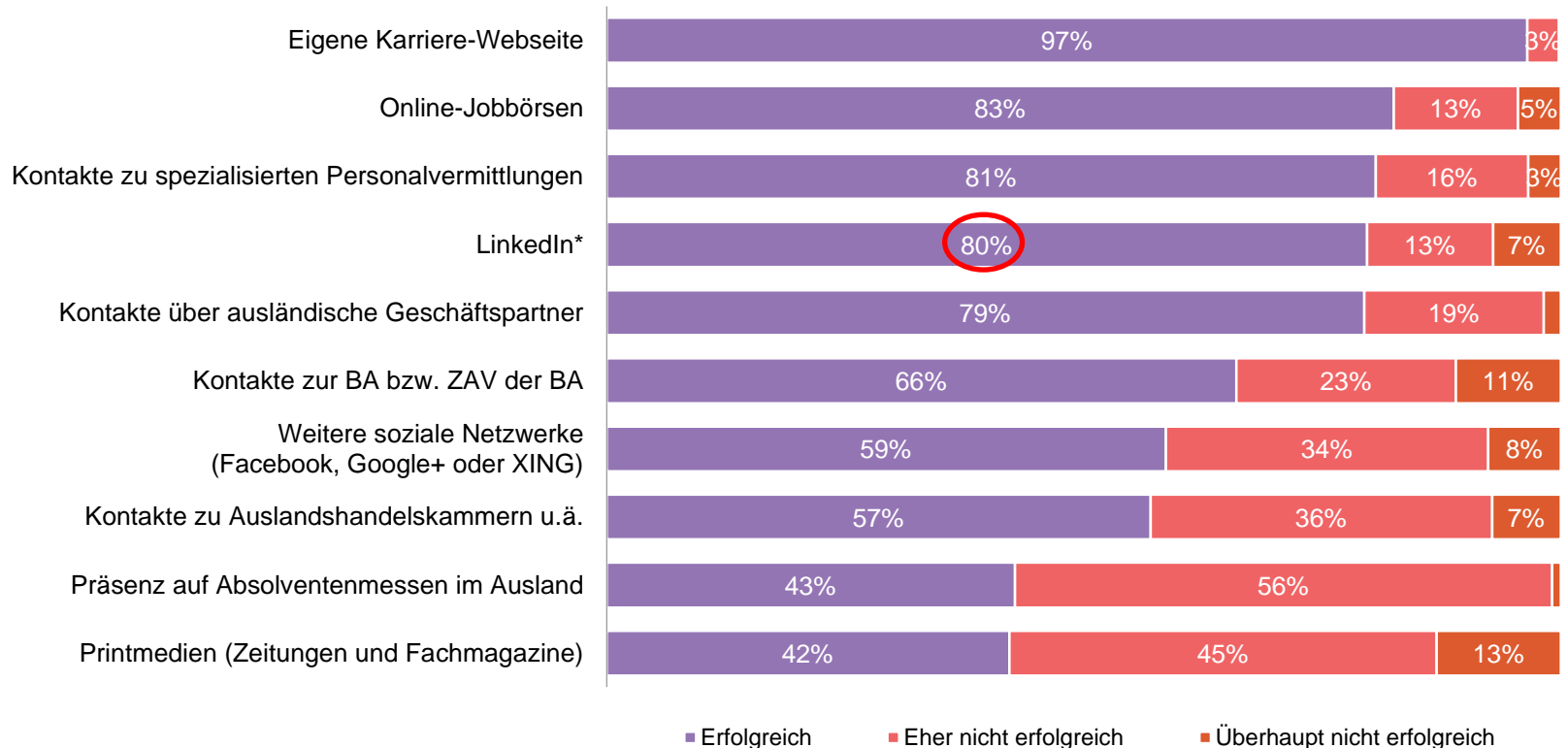
Welche der folgenden Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften? (Antwort „Nutzen wir bereits“ in Prozent)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123)

2.3 LinkedIn erweist sich als erfolgreicher als andere soziale Netzwerke bei der Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften.

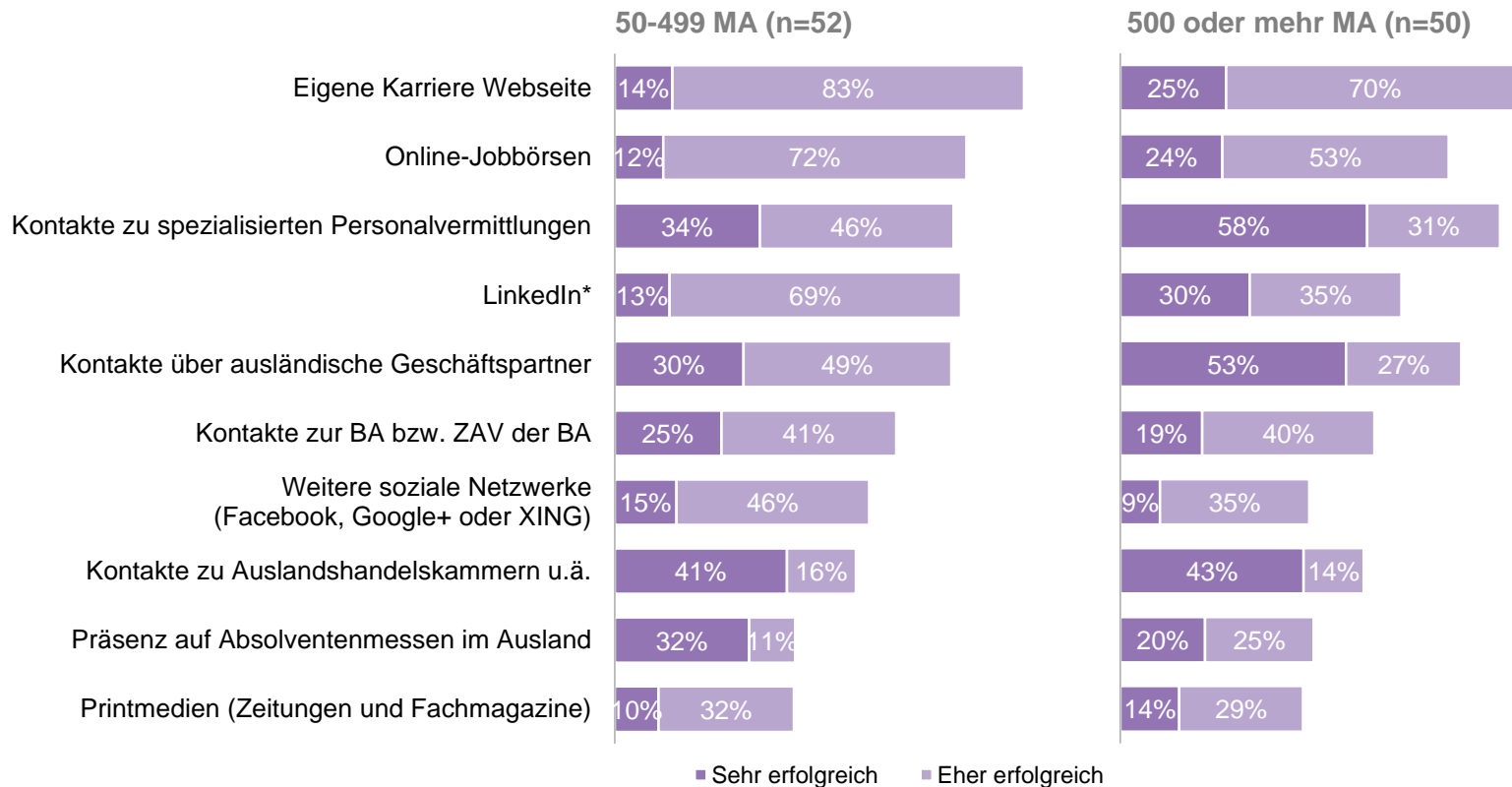
Wie erfolgreich sind die von Ihnen genutzten Rekrutierungskanäle bei der Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen und den jeweiligen Rekrutierungskanal nutzen (2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%; *Geringe Fallzahl (n<30)

2.3 Insbesondere mittelständische Unternehmen (82 Prozent) geben an über LinkedIn erfolgreich ausländische Fach- und Führungskräfte gewonnen zu haben.

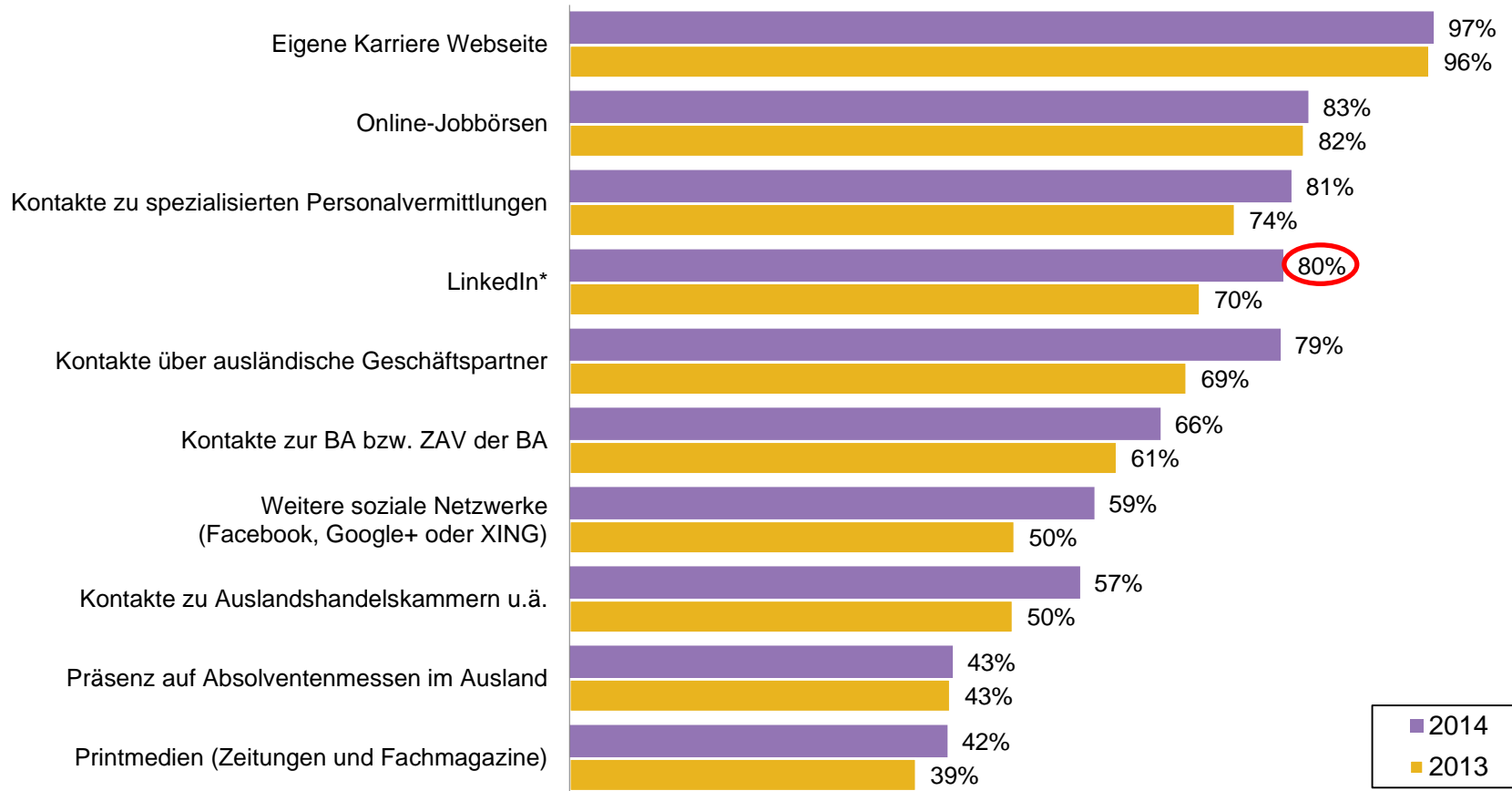
Wie erfolgreich sind die von Ihnen genutzten Rekrutierungskanäle bei der Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen und den jeweiligen Rekrutierungskanal nutzen (2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%; *Geringe Fallzahl (n<30)

2.3 Der Anteil an Unternehmen, die LinkedIn als erfolgreichen Rekrutierungskanal einstufen, ist im Vergleich zum Vorjahr um zehn Prozentpunkte auf 80% gestiegen.

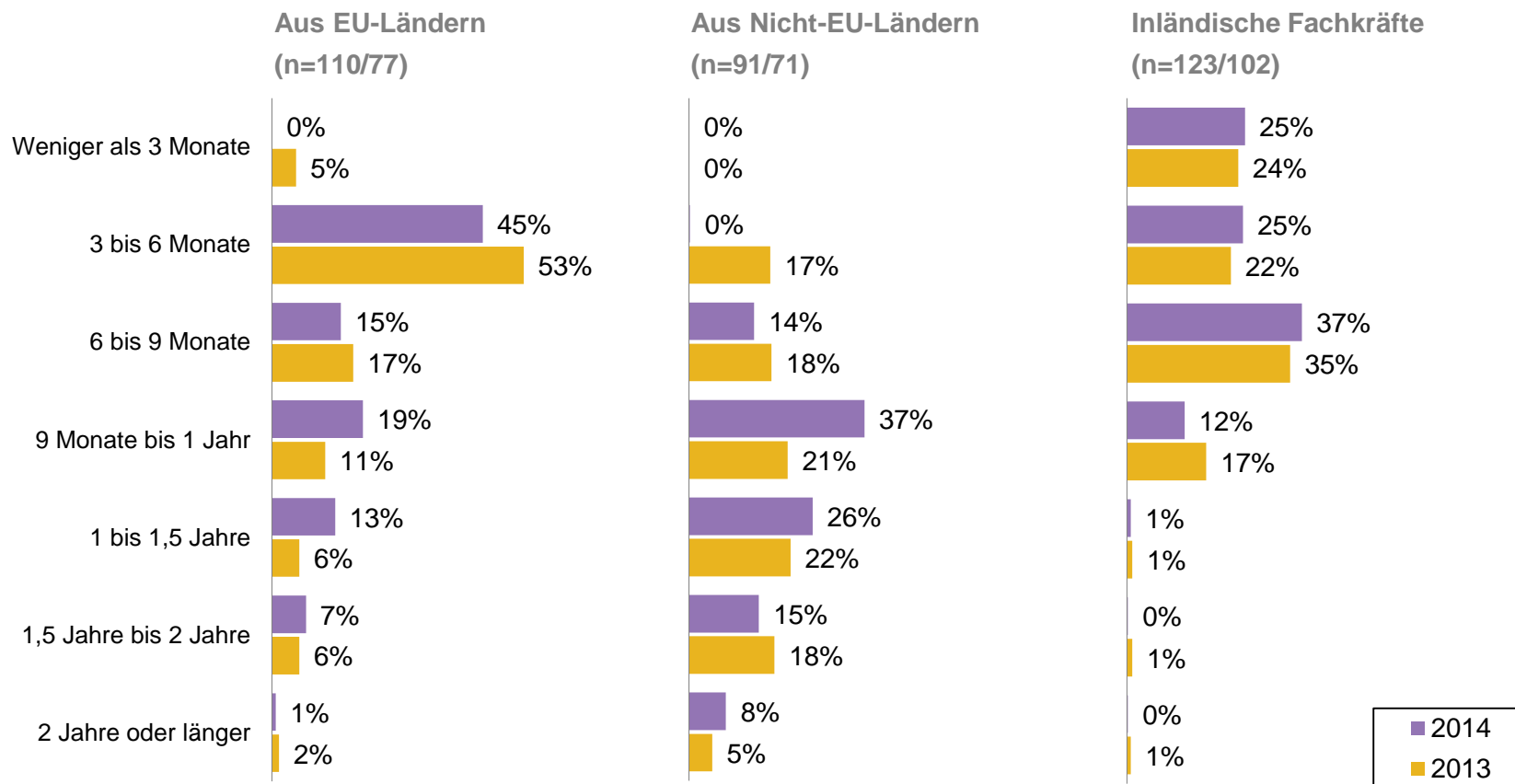
Wie erfolgreich sind die von Ihnen genutzten Rekrutierungskanäle bei der Gewinnung von ausländischen Fach- und Führungskräften? (Erfolgreich in Prozent)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen und den jeweiligen Rekrutierungskanal nutzen (2013: n=102; 2014: n=123); * Geringe Fallzahl (n<30)

2.3 Schnelle Rekrutierung innerhalb der EU: mehr als die Hälfte der Unternehmen sind innerhalb von 3 bis 9 Monaten erfolgreich

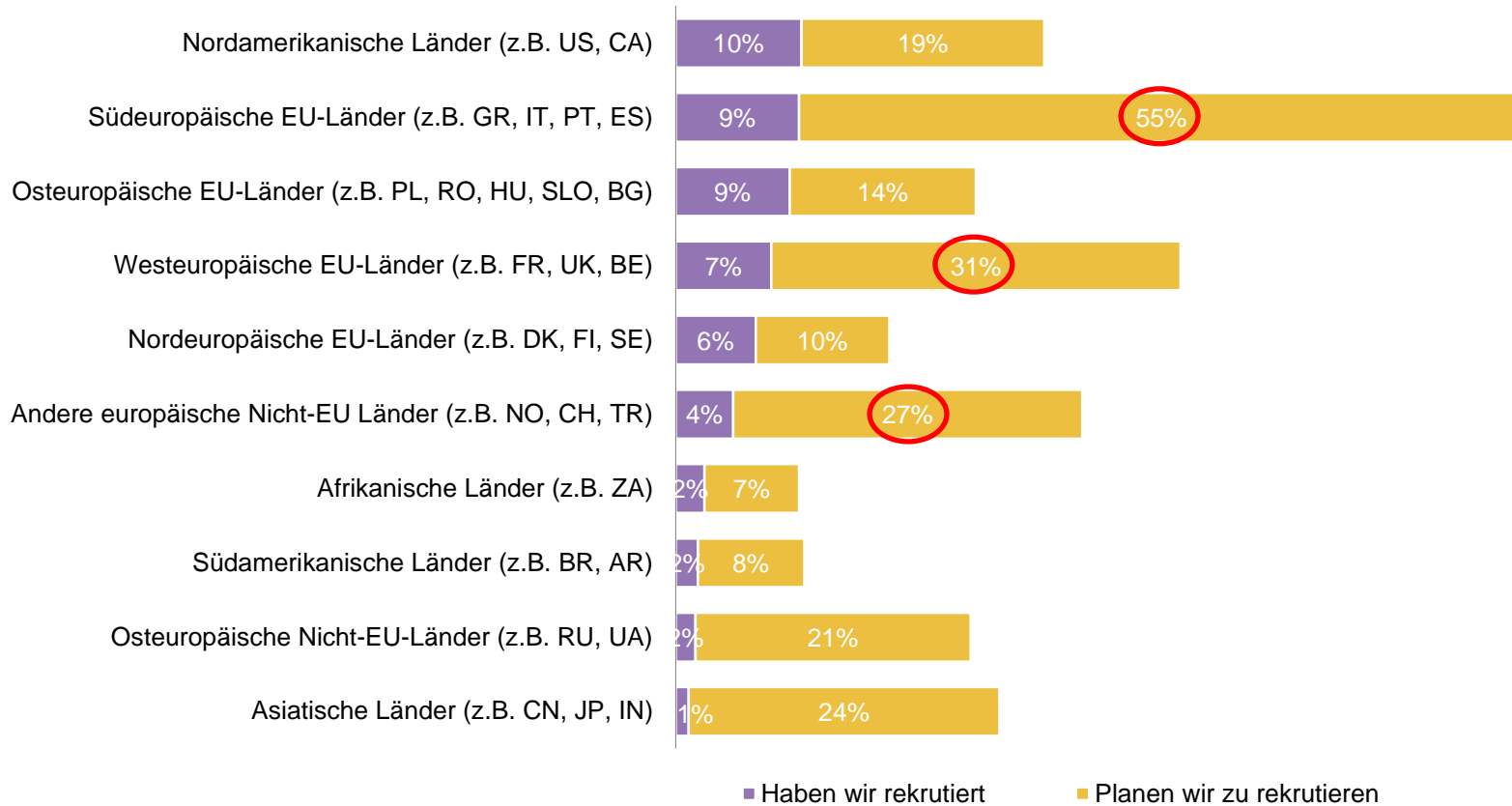
Wie lange dauert in der Regel die Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften aus EU-Ländern? Und wie lange aus Nicht-EU-Ländern? Und die Rekrutierung von inländischen Fach- und Führungskräften?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.3 Ausländische Fach- und Führungskräfte kommen in erster Linie aus nordamerikanischen und südeuropäischen Ländern.

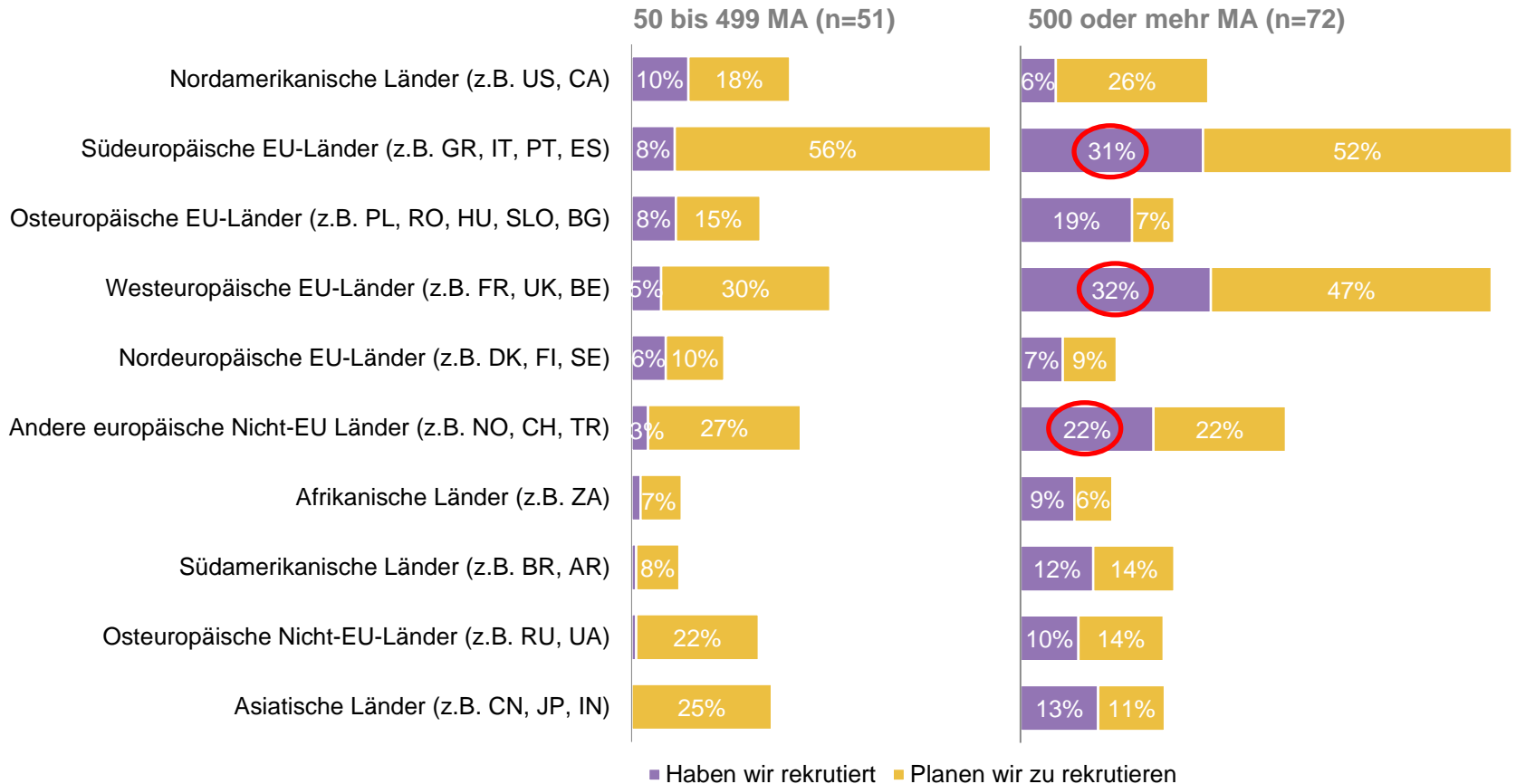
Aus welchen der folgenden Ländergruppen haben Sie ausländische Fach- und Führungskräfte rekrutiert bzw. planen Sie zu rekrutieren? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Großunternehmen haben vor allem Fachkräfte aus süd- und westeuropäischen Ländern sowie anderen europäischen Nicht-EU-Ländern rekrutiert.

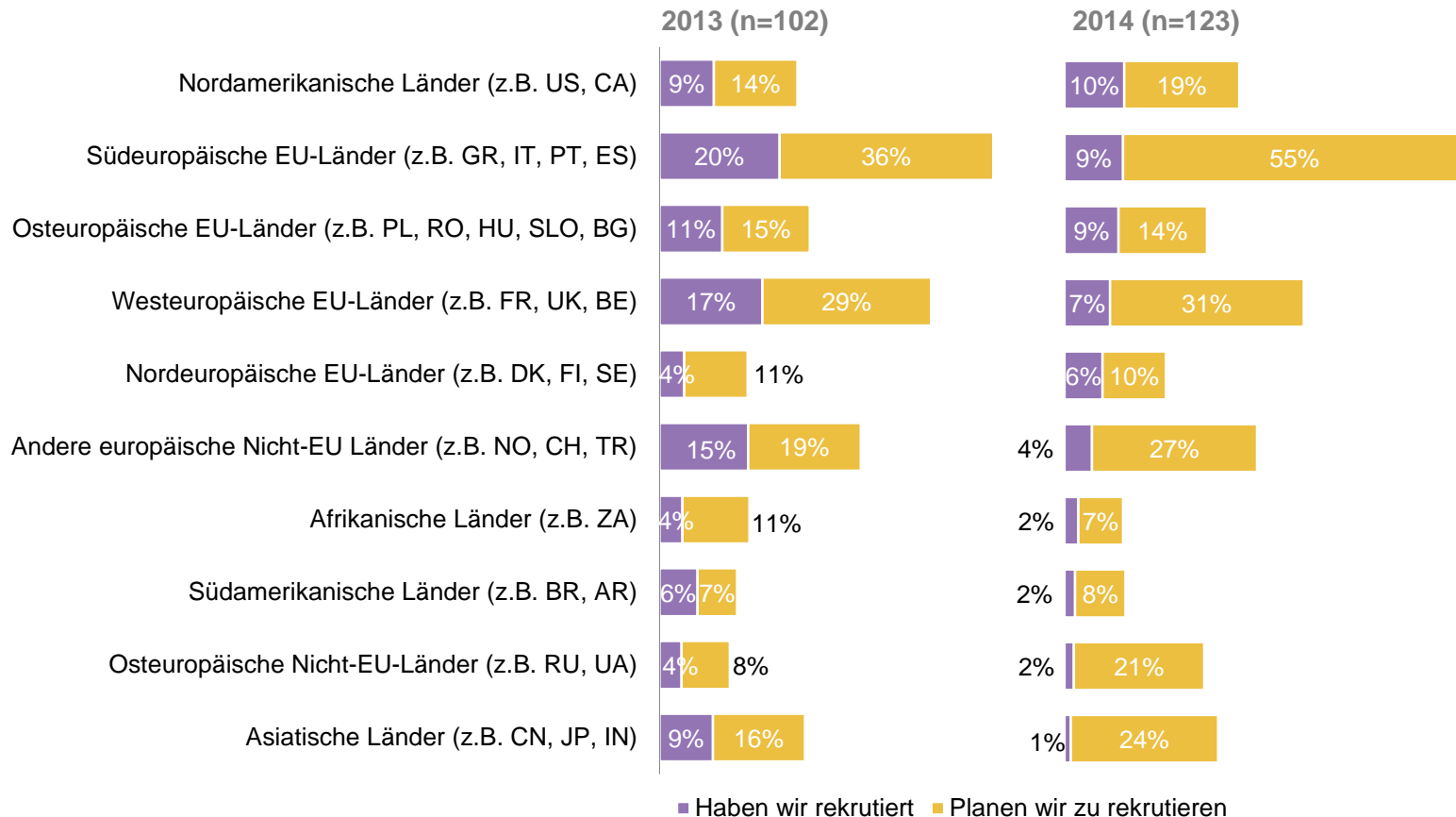
Aus welchen der folgenden Ländergruppen haben Sie ausländische Fach- und Führungskräfte rekrutiert bzw. planen Sie zu rekrutieren? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Die Mehrzahl der Unternehmen plant ausländische Fach- und Führungskräfte zukünftig aus süd- und westeuropäischen Ländern zu rekrutieren.

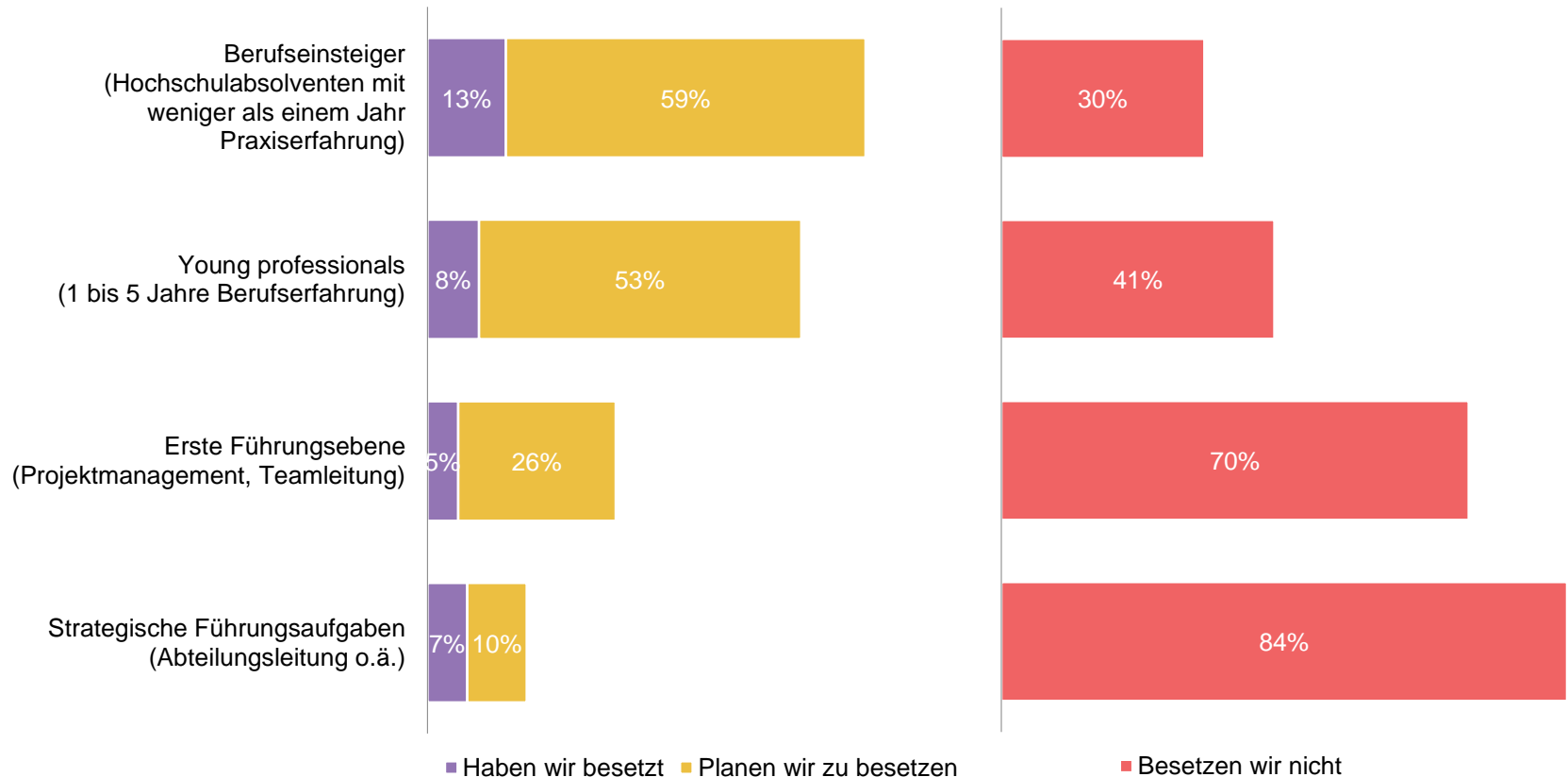
Aus welchen der folgenden Ländergruppen haben Sie ausländische Fach- und Führungskräfte rekrutiert bzw. planen Sie zu rekrutieren? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 In erster Linie rekrutieren die Unternehmen ausländische Berufseinsteiger und Young Professionals.

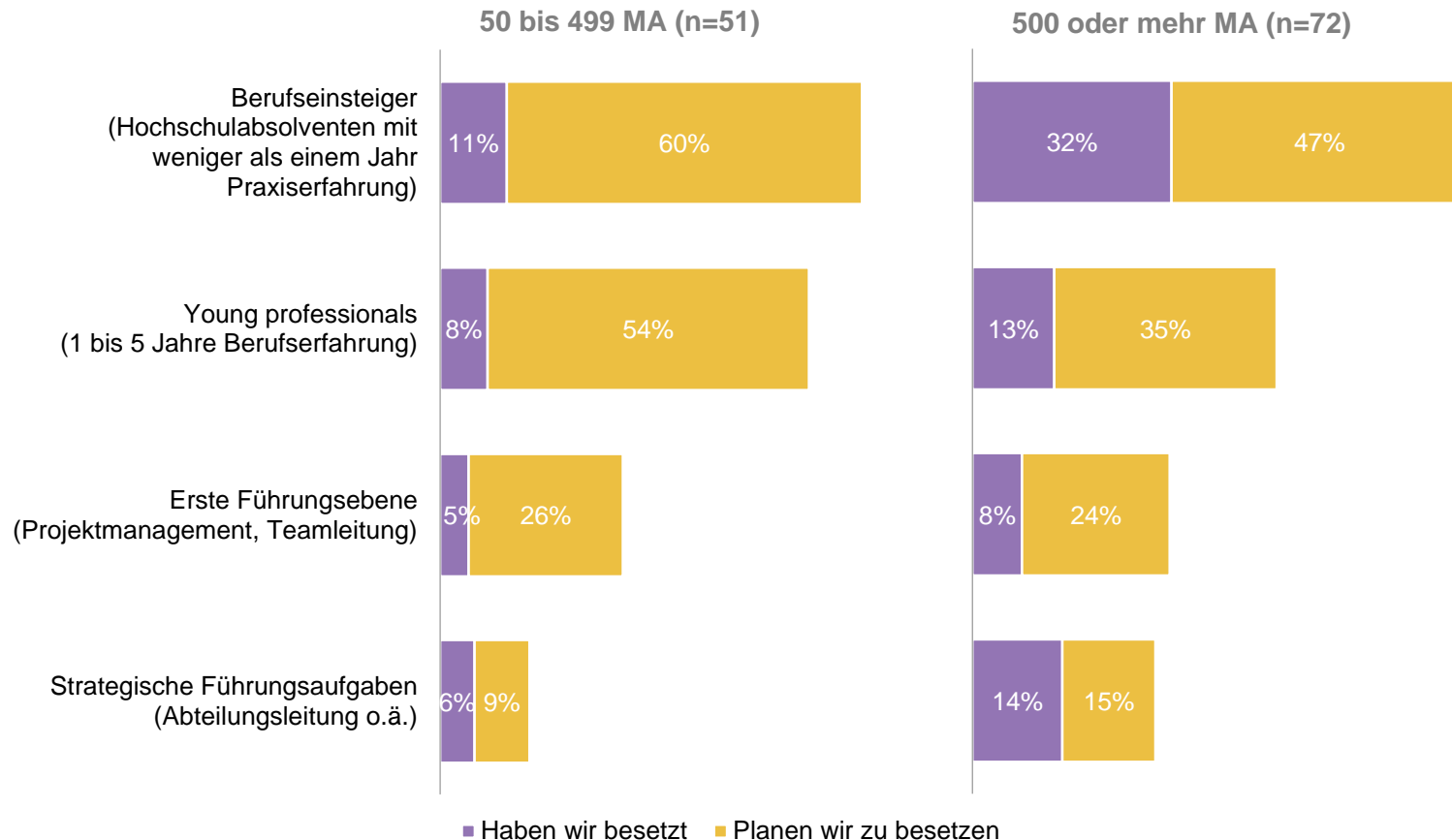
Welche der folgenden Karriere-Levels haben Sie bereits mit ausländischen Fach- und Führungskräften besetzt oder planen Sie in Zukunft zu besetzen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Vor allem mittlere Unternehmen planen Stellen für Berufseinsteiger und Young Professionals mit ausländischen Fachkräften zu besetzen.

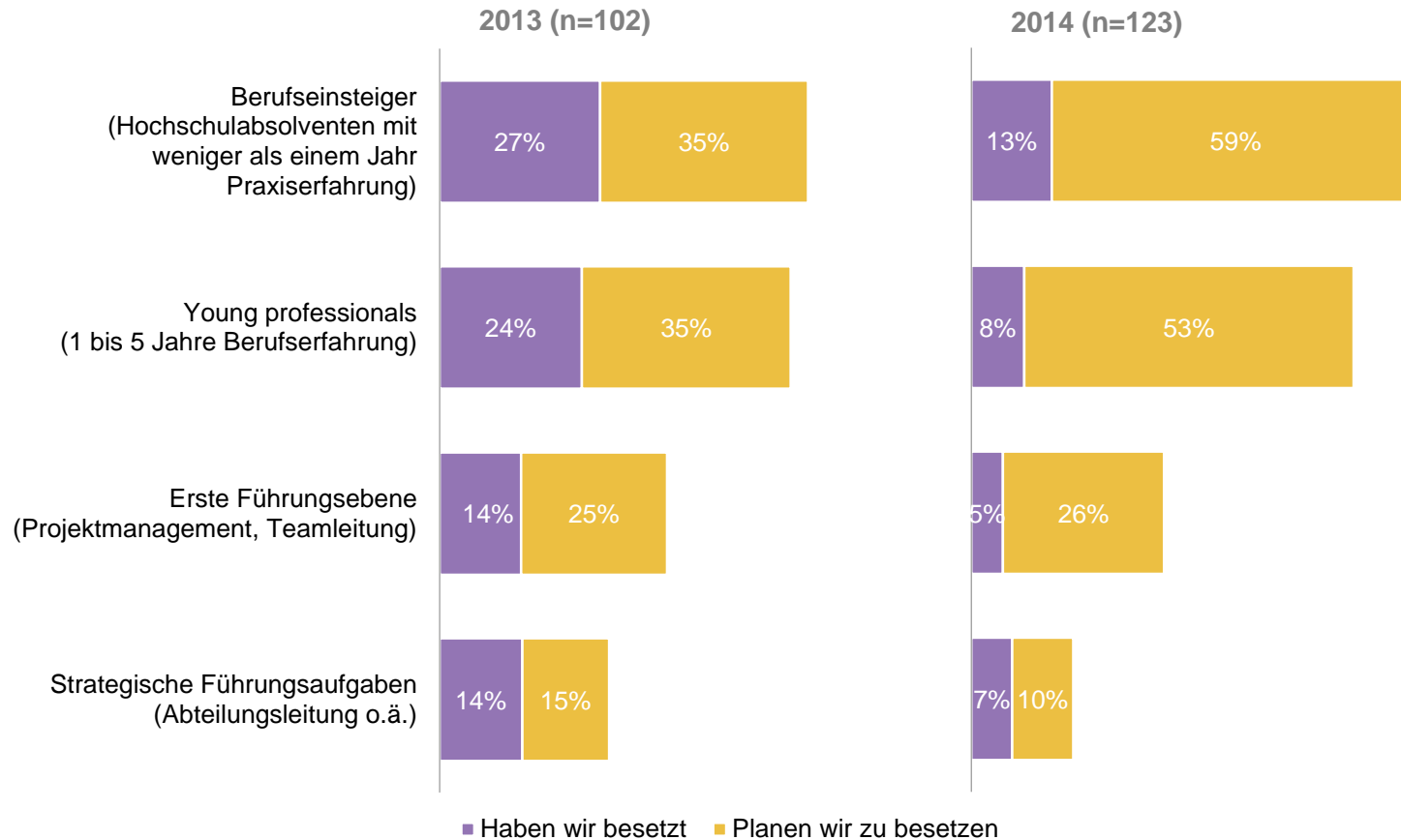
Welche der folgenden Karriere-Levels haben Sie bereits mit ausländischen Fach- und Führungskräften besetzt oder planen Sie in Zukunft zu besetzen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Im Vergleich zum Vorjahr haben weniger Unternehmen bestimmte Stellen mit ausländischen Kandidaten besetzt, planen dies aber verstärkt zu tun.

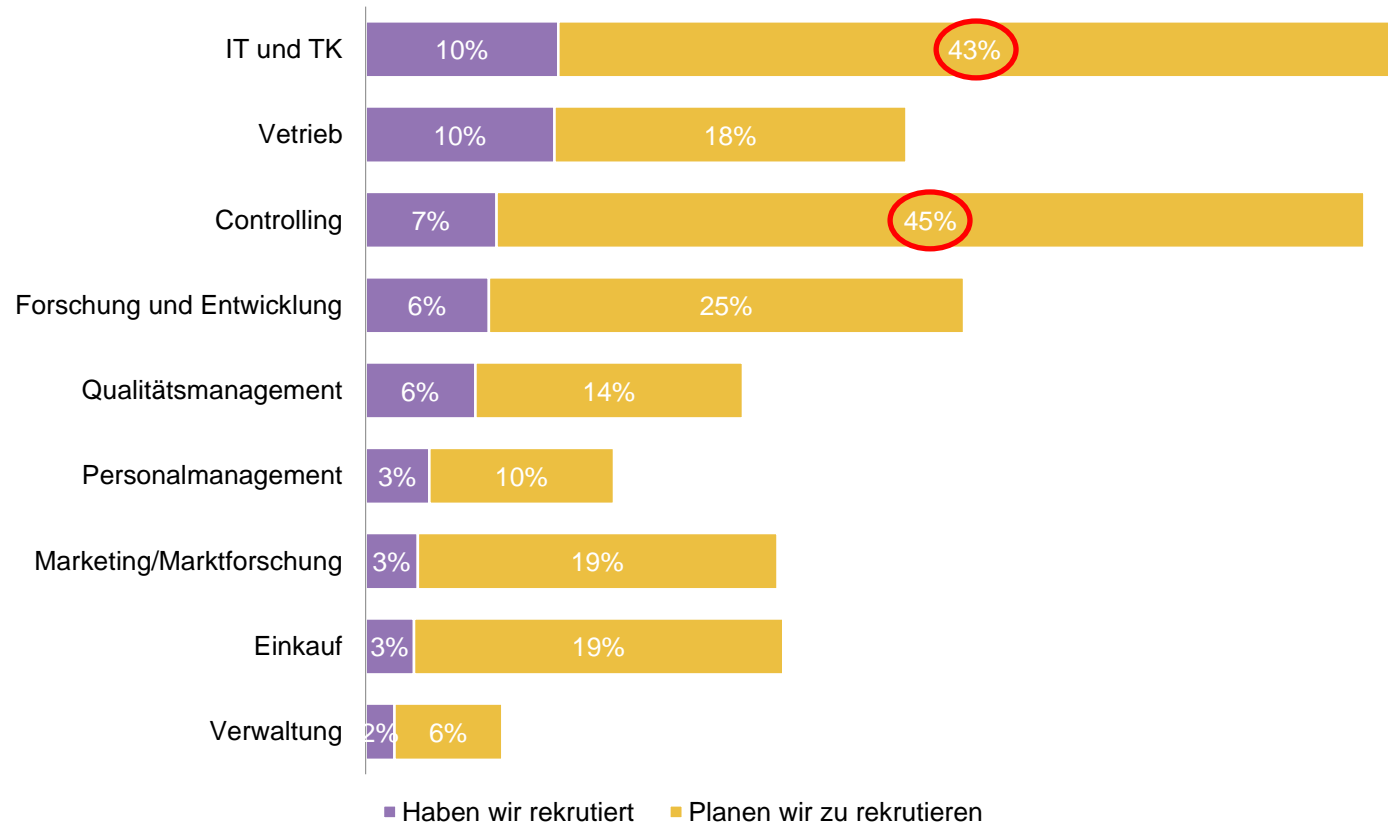
Welche der folgenden Karriere-Levels haben Sie bereits mit ausländischen Fach- und Führungskräften besetzt oder planen Sie in Zukunft zu besetzen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Hauptsächlich werden ausländische Fachkräfte für die Tätigkeitsbereiche IT und TK, Vertrieb sowie Controlling rekrutiert.

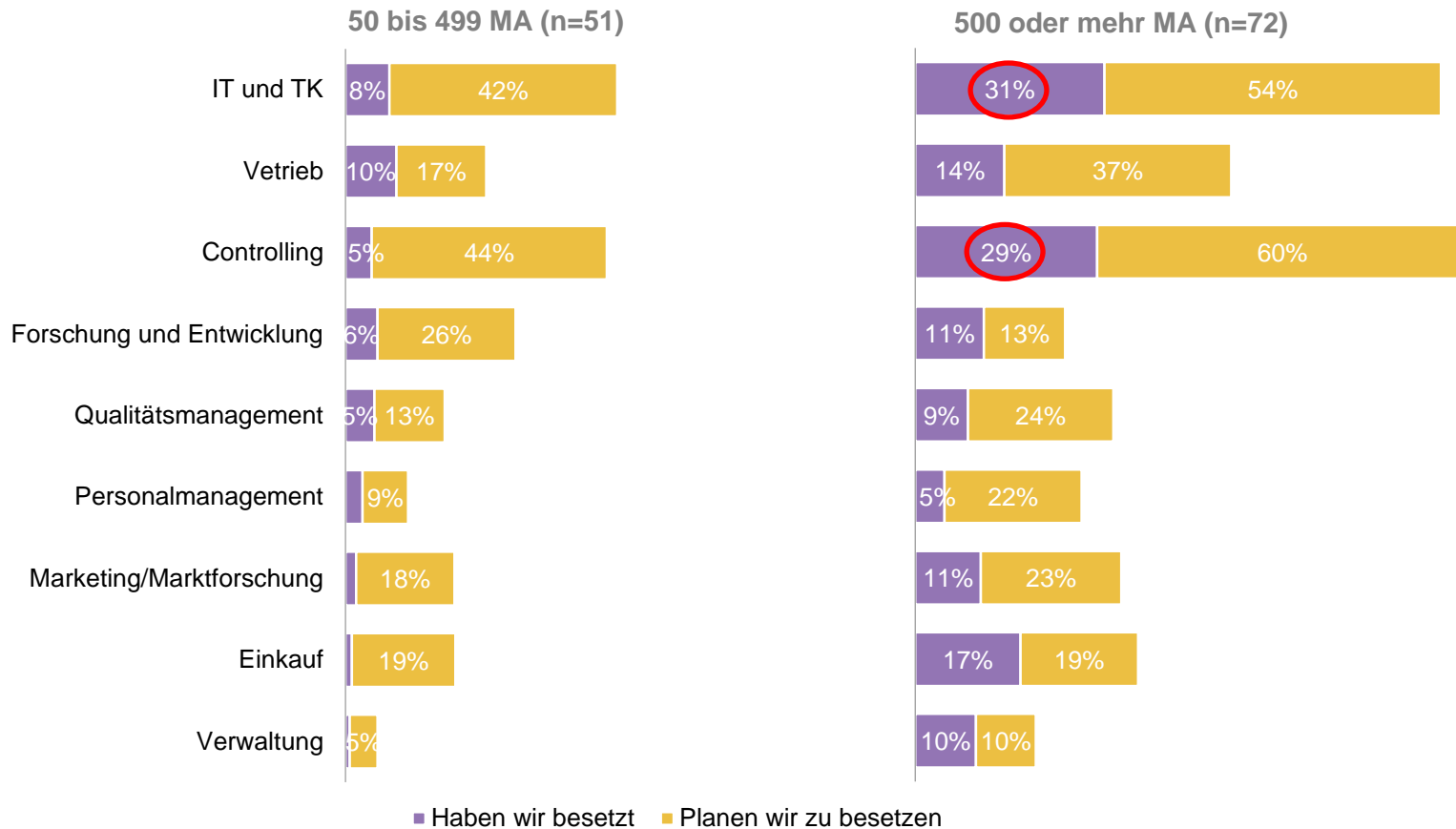
Für welche der folgenden Tätigkeitsbereiche haben Sie bereits ausländische Fach- und Führungskräfte gewonnen oder planen Sie in Zukunft zu gewinnen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Bei den Großunternehmen werden ausländische Fach- und Führungskräfte hauptsächlich für den Tätigkeitsbereich IT und TK sowie Controlling gewonnen.

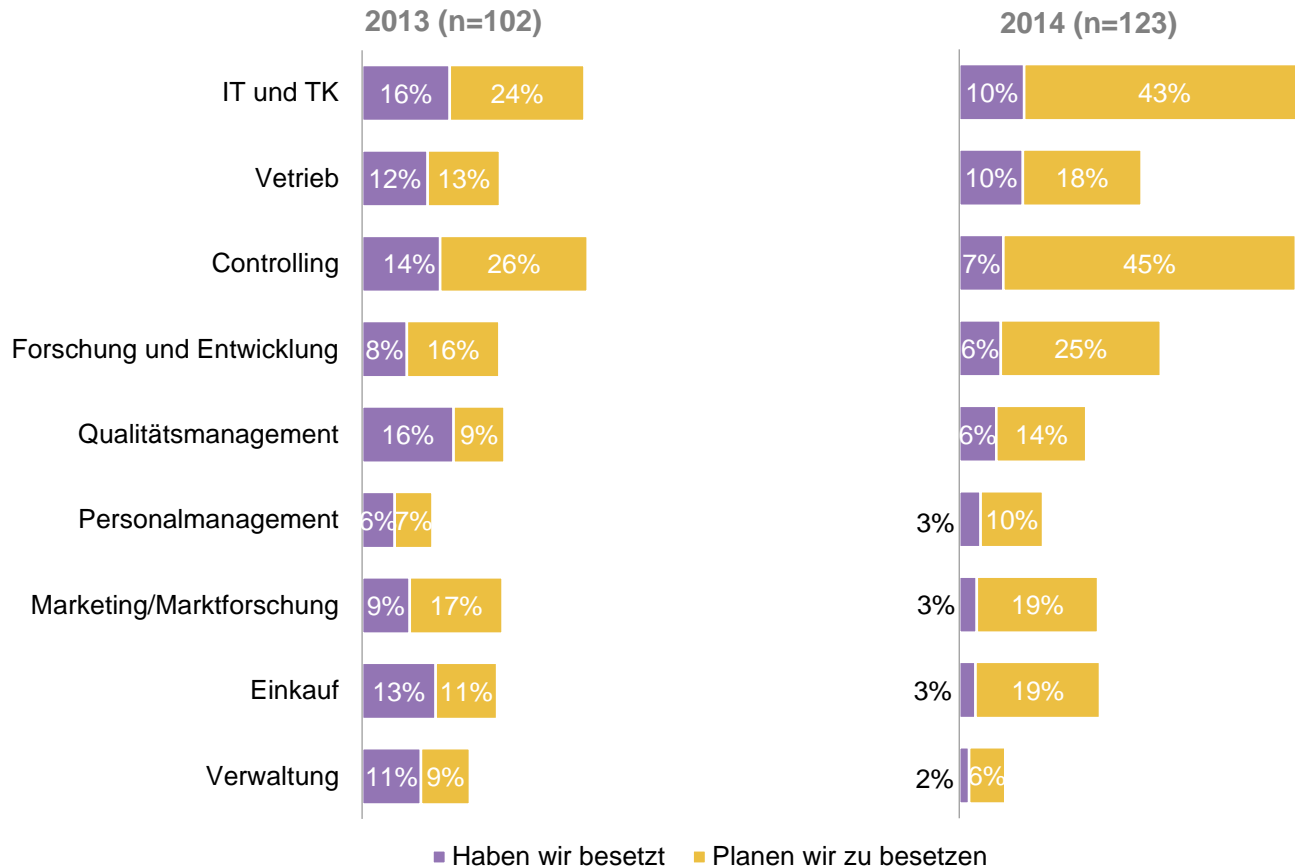
Für welche der folgenden Tätigkeitsbereiche haben Sie bereits ausländische Fach- und Führungskräfte gewonnen oder planen Sie in Zukunft zu gewinnen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Die befragten Unternehmen planen in erster Linie Stellen für die Tätigkeitsbereiche IT und TK sowie Controlling zu besetzen.

Für welche der folgenden Tätigkeitsbereiche haben Sie bereits ausländische Fach- und Führungskräfte gewonnen oder planen Sie in Zukunft zu gewinnen? (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Für den Tätigkeitsbereich IT & Kommunikation gibt es geeignete Fachkräfte am ehesten in Deutschland, Europa, Indien und Spanien.

In welchen Ländern gibt es Ihrer Meinung nach am ehesten geeignete Fach- und Führungskräfte für den Tätigkeitsbereich IT und Telekommunikation? Bitte nennen Sie maximal drei Länder (Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	in Prozent
Weiß nicht/keine Angabe	17,8%
Deutschland	17,2%
Europa allgemein	16,9%
Indien	14,8%
Spanien	9,9%
China	8,9%
Ukraine	7,2%
USA	6,6%
Russland	5,4%
Norwegen	3,8%
Asien allgemein	3,2%
Benelux	3,1%
Schweden	2,8%
Slowenien	2,5%
UK	2,0%

Antwort	in Prozent
Niederlande	2,0%
Finnland	1,7%
Frankreich	1,1%
Brasilien	,4%
Argentinien	,4%
Pakistan	,3%
Schweiz	,3%
Afrika allgemein	,2%
Südafrika	,2%
Griechenland	,2%
Südamerika allgemein	,1%
Polen	,1%
Kanada	,1%
Türkei	,1%
Japan	,1%

Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.3 Für den Tätigkeitsbereich Forschung und Entwicklung gibt es geeignete Fachkräfte am ehesten in Deutschland, Indien und den USA.

In welchen Ländern gibt es Ihrer Meinung nach am ehesten geeignete Fach- und Führungskräfte für den Tätigkeitsbereich Forschung und Entwicklung? Bitte nennen Sie maximal drei Länder (Mehrfachnennungen möglich)

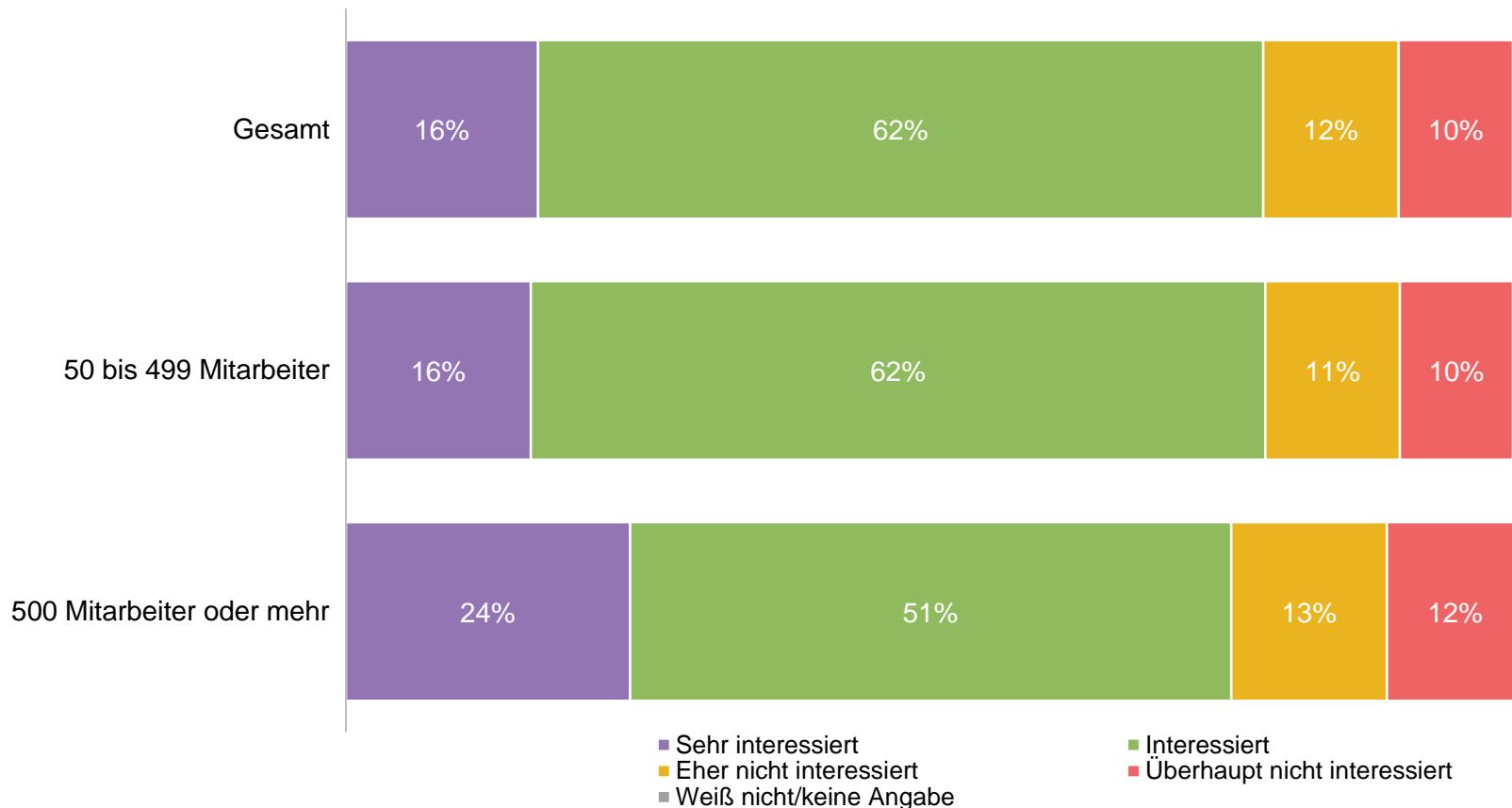
Antwort	in Prozent
Weiß nicht/keine Angabe	21,9%
Deutschland	18,9%
Indien	11,1%
USA	8,5%
Frankreich	6,8%
UK	6,7%
Spanien	6,6%
Schweiz	5,9%
Brasilien	5,6%
Kanada	4,9%
Schweden	4,9%
Argentinien	4,7%
Griechenland	2,7%
Europa allgemein	2,6%
China	2,6%
Pakistan	2,3%
Ukraine	2,0%

Antwort	in Prozent
Niederlande	1,8%
Finnland	1,1%
Norwegen	,9%
Thailand	,8%
Indonesien	,8%
Asien allgemein	,4%
Australien	,3%
Benelux	,3%
Türkei	,2%
Südafrika	,2%
Portugal	,2%
Ägypten	,2%
Russland	,1%
Italien	,1%
Dänemark	,1%
Zypern	,1%
Japan	,1%

Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Mehrfachnennungen in Prozent

2.4 Mehr als drei Viertel aller befragten Unternehmen sind daran interessiert deutsche Arbeitskräfte, die im Ausland tätig sind, rückzugewinnen.

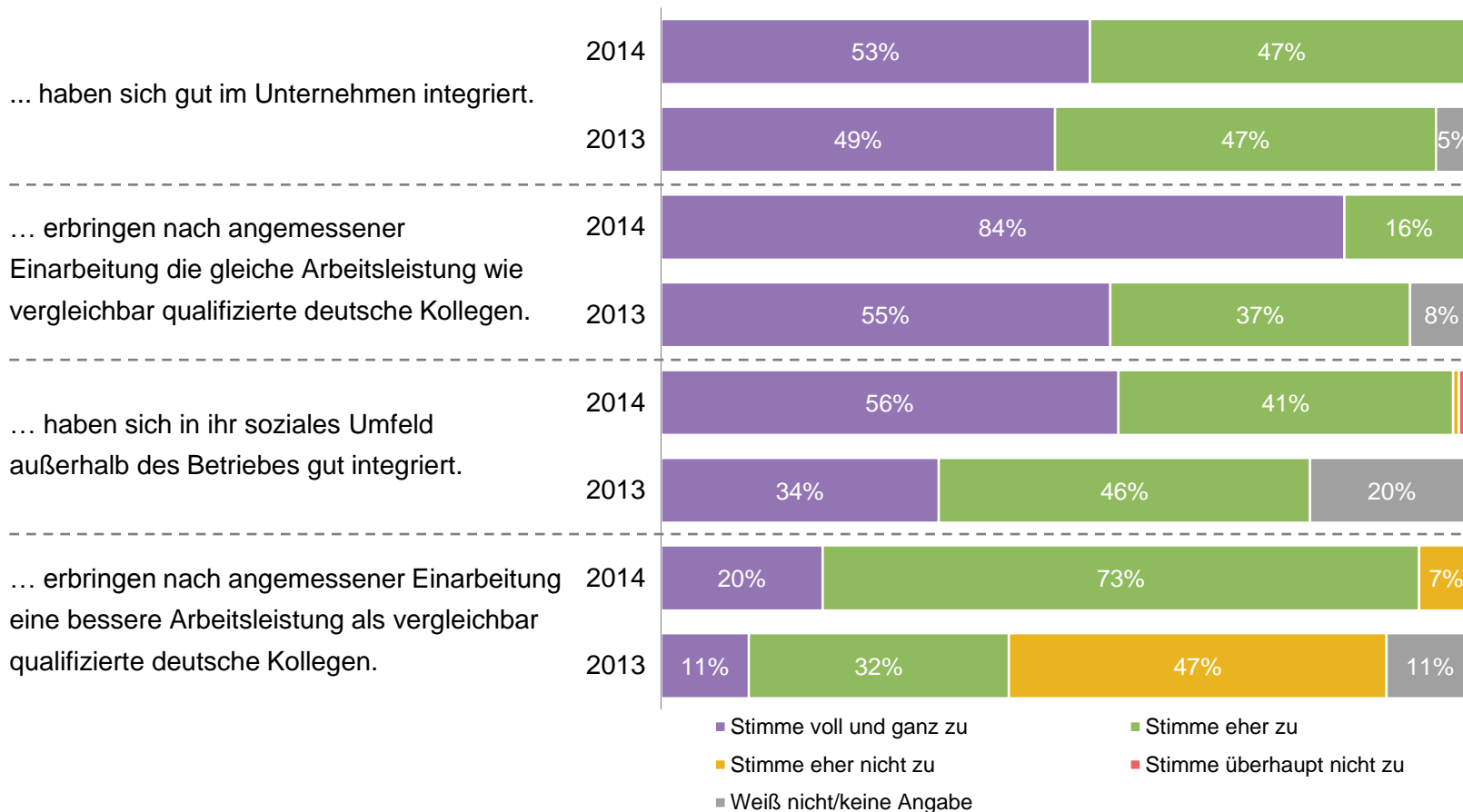
Inwiefern ist Ihr Unternehmen daran interessiert deutsche Arbeitskräfte, die im Ausland tätig sind, für eine Beschäftigung in Deutschland rückzugewinnen?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.4 Die befragten Personalentscheider sind der Meinung, dass ausländische Fach- und Führungskräfte die gleiche Arbeitsleistung erbringen wie deutsche Kollegen.

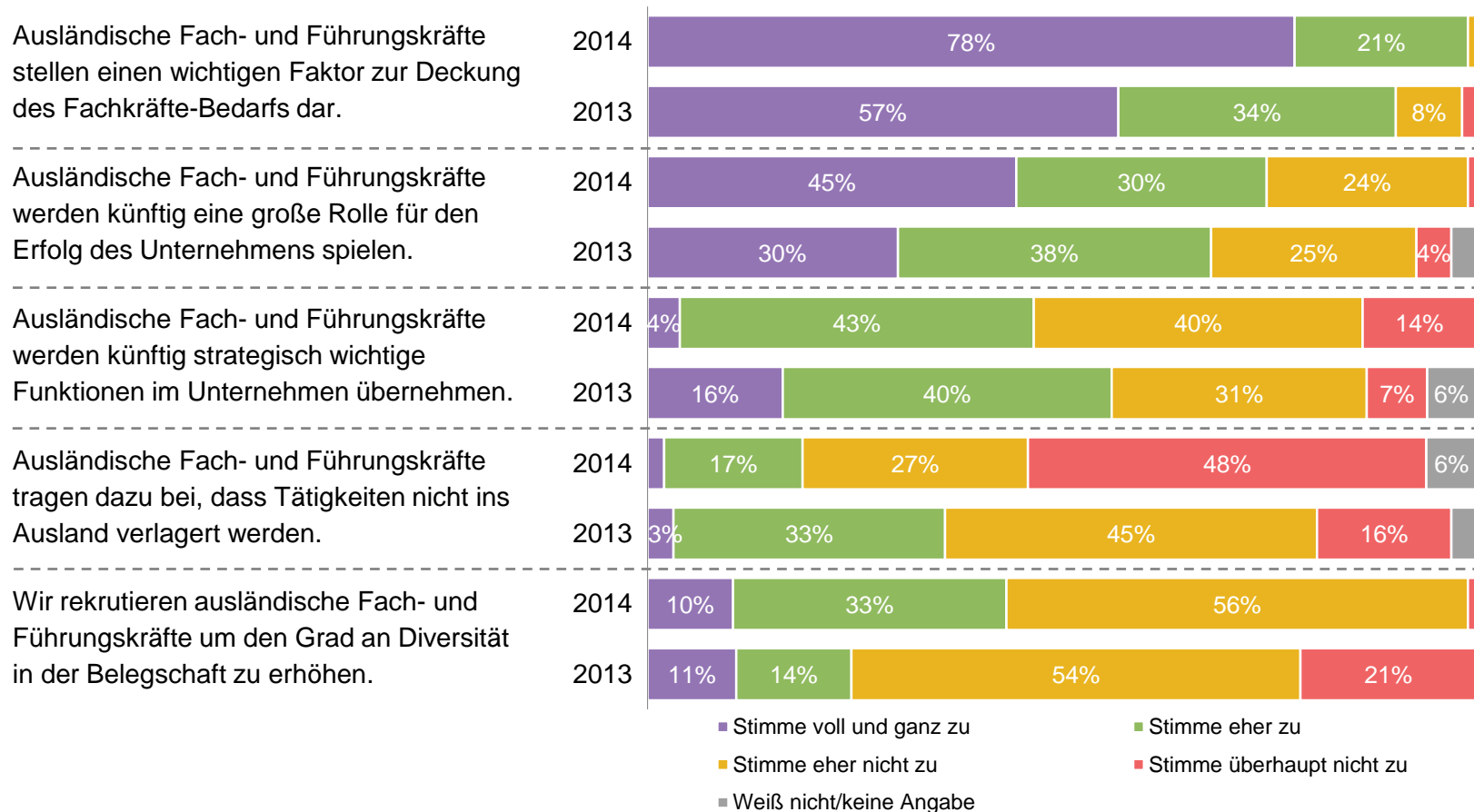
Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen im Hinblick auf die ausländischen Fach- und Führungskräfte, die in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind, zu bzw. nicht zu? Unsere ausländischen Fach- und Führungskräfte ...



Basis: Alle befragten Unternehmen, die aktuell ausländische Fach- und Führungskräfte beschäftigen (2013: n=35; 2014: n=37)
 Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.4 Nahezu alle befragten Personalentscheider denken, dass ausländische Fachkräfte einen wichtigen Faktor zur Deckung des Fachkräfte-Bedarfs darstellen.

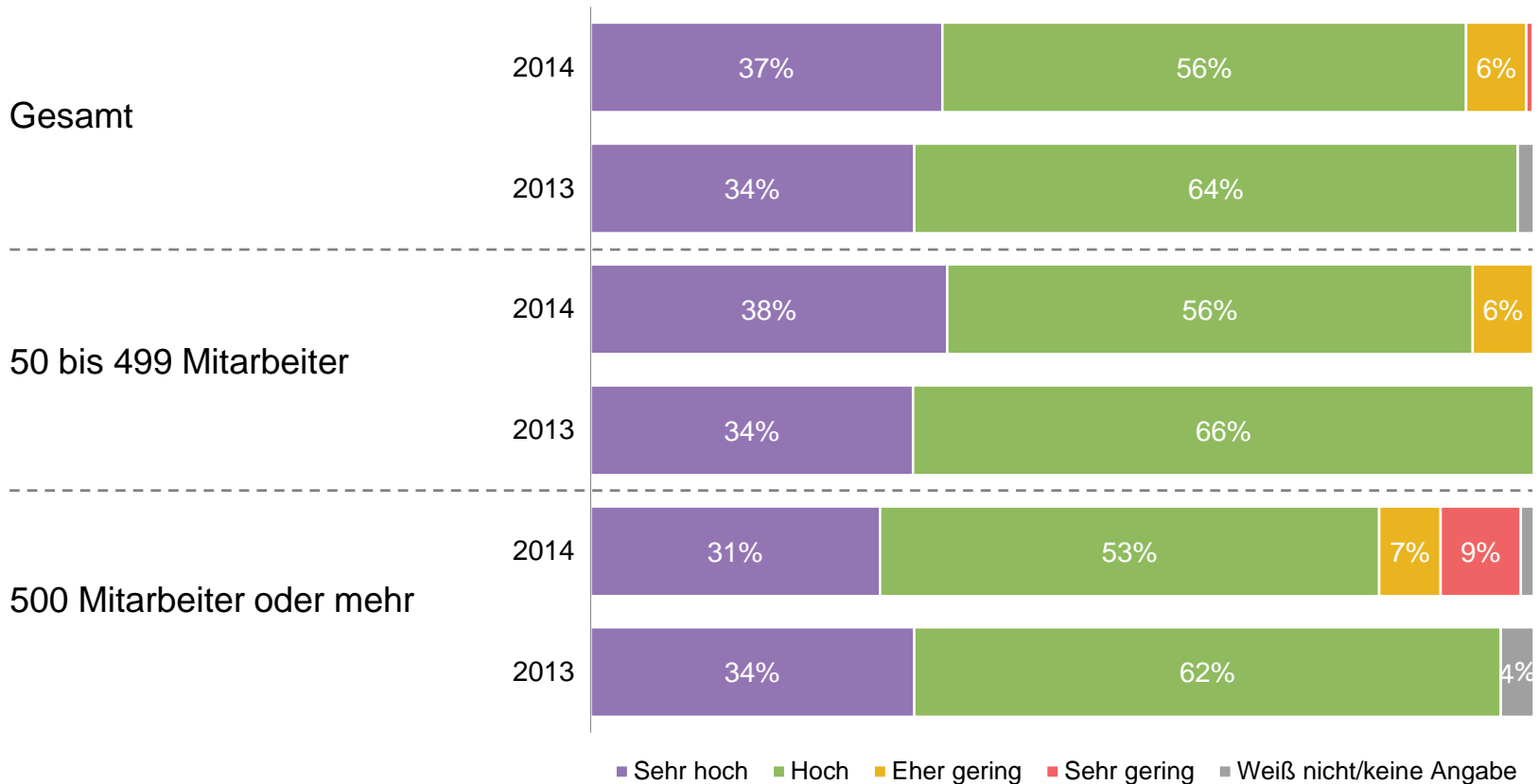
Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Rolle der ausländischen Fach- und Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zu bzw. nicht zu?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die aktuell ausländische Fach- und Führungskräfte beschäftigen (2013: n=35; 2014: n=37)
 Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.5 Die befragten Unternehmen schätzen die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland fast durchweg als hoch oder sehr hoch ein.

Wie schätzen Sie die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland im internationalen Vergleich ein?



Basis: Alle befragten Unternehmen, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2013: n=102; 2014: n=123); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

Inhalt

01	Vorgehensweise und Zusammenfassung	3
-----------	------------------------------------	---

02	Ergebnisse der telefonischen Befragung (CATI)	7
-----------	-----------------------------------------------	---

2.1	Auslandsaktivitäten deutscher Unternehmen	8
2.2	Fachkräftesituation	9
2.3	Rekrutierung von ausländischen Fach- und Führungskräften	17
2.4	Allgemeine Informationen	36

03	Untersuchungsdesign	40
-----------	---------------------	----

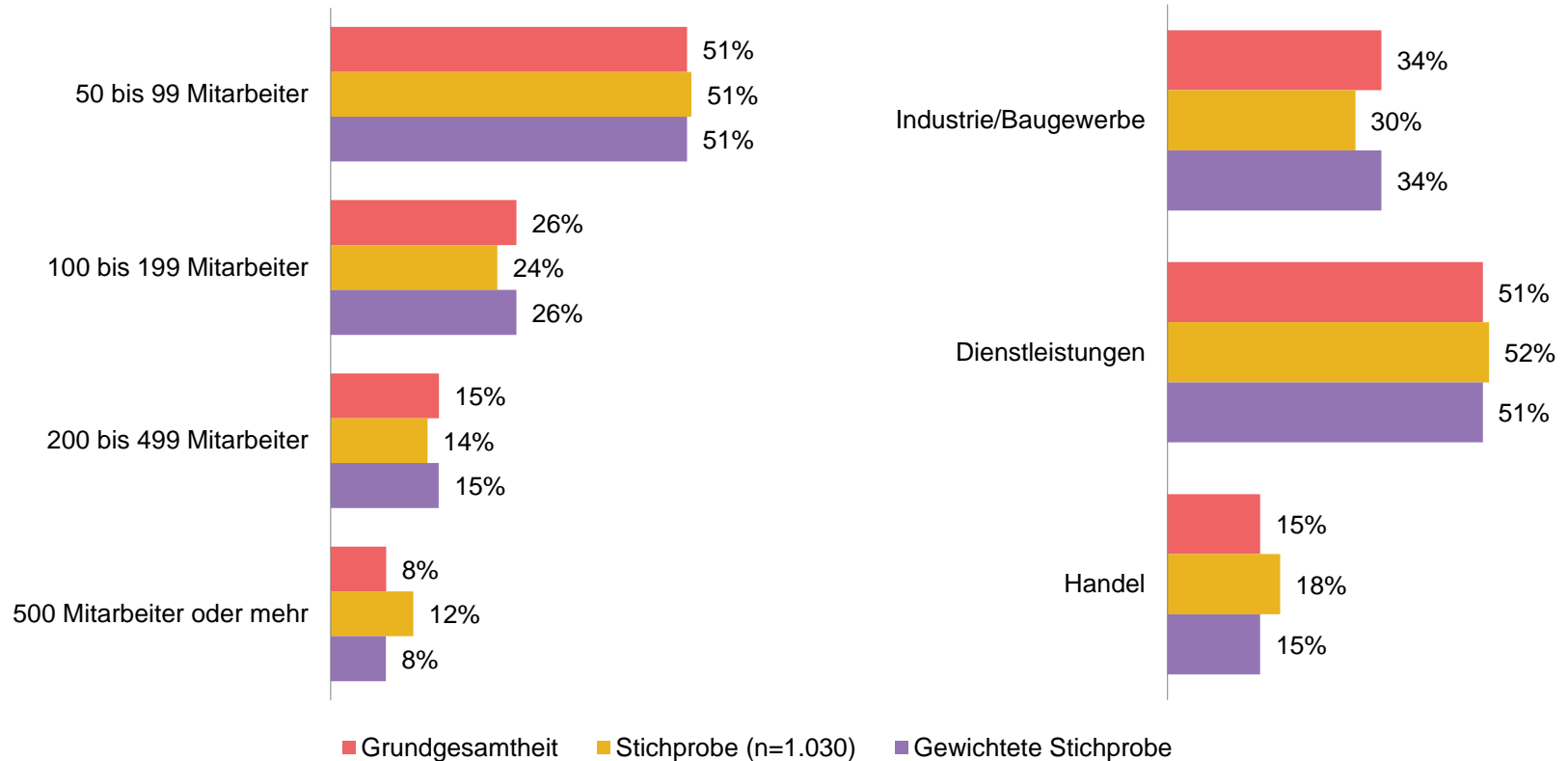
3. Untersuchungsdesign

- Erhebungsmethode: Computergestützte telefonische Befragung (CATI)
- Erhebung: ARIS Umfrageforschung GmbH
- Erhebungszeitraum:
 - 2013: 15. bis 30. Juli 2013; Durchschnittliche Interviewdauer: 15,4 Minuten
 - 2014: 01. bis 21. Juli 2014; Durchschnittliche Interviewdauer: 15,1 Minuten
- Grundgesamtheit: Unternehmen in Deutschland mit mindestens 50 Mitarbeitern*
- Zielgruppe/Befragte: Personalentscheider oder Geschäftsführung/Vorstand
- Stichprobe:
 - 2013: 1.409 befragte Unternehmen, geschichtete Zufallsstichprobe
 - 2014: 1.030 befragte Unternehmen, geschichtete Zufallsstichprobe
- Gewichtung: Nach Branchen und Größenklassen repräsentative Gewichtung für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern in Deutschland
- Screening der Unternehmen, die sich innerhalb der letzten 12 Monate damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen

* Wirtschaftszweige WZ 2008 Abschnitte B bis N und Q bis S (d.h. ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht)

3. Grundgesamtheit und Stichprobe

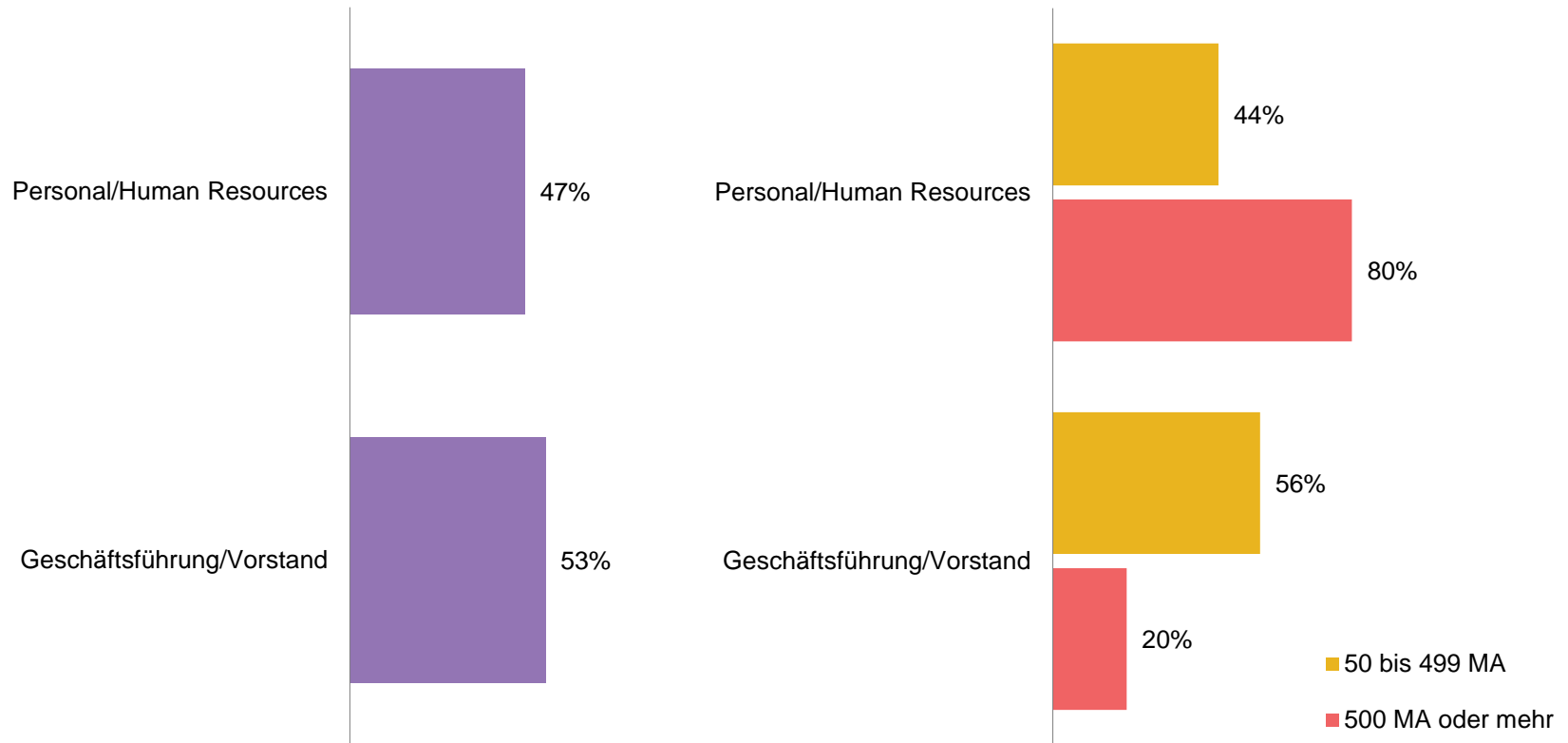
Befragte Unternehmen nach Mitarbeiterzahl und Branchen



Hinweis: Die vorgestellten Ergebnisse in dieser Präsentation wurden gewichtet, so dass sich ein nach Branchen und Unternehmensgrößenklassen repräsentatives Bild für deutsche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern ergibt; Basis: Alle befragten Unternehmen ab 50 Mitarbeitern (2014: n=1.030); Quelle Grundgesamtheit: Statistisches Bundesamt

3. Beschreibung der Stichprobe

In welchem der folgenden Unternehmensbereiche sind Sie hauptsächlich tätig?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die sich in den letzten 12 Monaten damit beschäftigt haben, ausländische Fach- und Führungskräfte nach Deutschland zu holen (2014: n=123)

Ihre Ansprechpartner

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz



Philipp Mühlenkord

Marketing
089.71042-2204
pmuehlenkord@linkedin.com



Gudrun Herrmann

Presse
0173.3627852
gherrmann@linkedin.com

Bitkom Research GmbH



Dr. Axel Pols

Geschäftsführer Bitkom Research GmbH
030.27576-120
a.pols@bitkom-research.de



Franz Grimm

Senior Projektmanager
Marktforschung
030.27576-560
f.grimm@bitkom-research.de