

European Job Search Report: Wie Veränderungen bei der internationalen Jobsuche den globalen Wettbewerb um Talente verschärfen

Pawel Adrjan, Annina Hering, Alexandre Judes, Alassane-Anand Ndour
Indeed Hiring Lab

Juni 2022

indeed



Pawel Adrjan, Annina Hering,
Alexandre Judes, Alassane-Anand Ndour
Indeed Hiring Lab
Juni 2022

Das Indeed Hiring Lab besteht aus einem internationalen Team von Wirtschaftswissenschaftler*innen und Data Scientists, das mit seinen Erkenntnissen zur globalen Arbeitsmarktdebatte beiträgt.

Das Indeed Hiring Lab forscht zu Themen des globalen Arbeitsmarktes unter Verwendung von Indeed-Daten, Umfragen und öffentlich zugänglichen Quellen. Unsere Forschungsergebnisse stellen wir Medien, Forschenden, politischen Entscheidungsträger*innen, Jobsuchenden und Arbeitgebenden zum besseren Verständnis der Arbeitswelt zur Verfügung.

Nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf unter hiringlabinfo@indeed.com.

Für Presseanfragen wenden Sie sich bitte an EMEA_PR@indeed.com.

Danksagung: Wir bedanken uns bei Felix Altmann, Sarah Carroll, Lewis Dean, Agnès Gicquel, Svenja Gudell, Fabian Hans, Laura Hegarty, Kelly Oude Veldhuis, Rachel Robinson, Margot Schneider und Tara Sinclair für die hilfreichen Kommentare und Vorschläge.

Deutsche Übersetzung und Lektorat: Lydia Krüger, kruegertext.de

Titel der englischen Originalausgabe: Brain Gain or Drain? How Shifts in International Job Search Are Accelerating Global Competition for Talent



Pawel Adrjan

Pawel Adrjan ist Director of EMEA Economic Research im Indeed Hiring Lab, wo er praktische Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt identifiziert, um Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern zu helfen, bessere Entscheidungen zu treffen. Außerdem ist er Research Fellow für Economics am Regent's Park College, Oxford. In den letzten zwei Jahrzehnten hat Pawel in Europa und den USA gearbeitet und war in leitenden Positionen im Risikomanagement bei Goldman Sachs und Barclays in New York und London. Er hat Abschlüsse von der University of Pennsylvania und der University of Warwick sowie einen PhD in Economics von der University of Oxford.



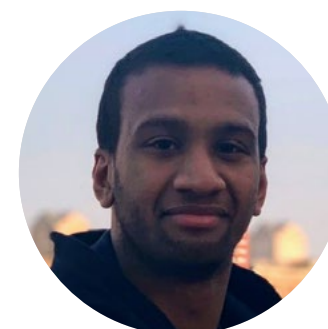
Annina Hering

Annina Hering arbeitet als Economist im Indeed Hiring Lab und legt dabei einen Schwerpunkt auf Deutschland. Annina ist promovierte Sozialwissenschaftlerin. Vor ihrer Zeit bei Indeed war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Dort hat sie auch als Teil der International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy (IMPRS-SPCE) ihre Doktorarbeit abgeschlossen. Annina hat einen PhD in Sozialwissenschaften von der Universität zu Köln, einen Master of Science in Soziologie und empirischer Sozialforschung von der Universität zu Köln sowie einen Bachelor of Arts in Politik und Gesellschaft von der Universität Bonn.



Alexandre Judes

Alexandre Judes ist Economist im Indeed Hiring Lab mit einem Schwerpunkt auf Frankreich. Vor seiner Zeit bei Indeed beschäftigte sich Alexandre als Ökonom am französischen Institut Coe-Rexecode mit Themen der digitalen Wirtschaft und arbeitete an zahlreichen Themen wie der französischen Wettbewerbsfähigkeit, der Arbeitsmarktreform und der europäischen Integration. Zu seinen früheren Erfahrungen gehören auch das Investmentbanking, Beratung und die öffentliche Verwaltung. Alexandre hat ein Diplom in Finance und Economics von der ENSAE ParisTech.



Alassane-Anand Ndour

Alassane Ndour ist Senior Data Specialist bei Dataiku, wo er große Produktdatensätze analysiert, um den Kunden Einblicke und Empfehlungen zu geben. Zuvor war er Senior Research Associate beim Indeed Hiring Lab, wo er Economists bei der Sammlung und Analyse von Big Data unterstützte. Alassane hat einen BA von der Concordia University, einen MSc in Wirtschaftswissenschaften von der Warwick University und einen MSc in Data Science von City, University of London.

Einleitung

Die Pandemie hatte einen enormen Einfluss auf die internationale Mobilität von Menschen und Gütern. Noch immer ist der internationale Handel durch die Unterbrechung von Lieferketten beeinträchtigt. Die Mobilität der Menschen über Ländergrenzen hinweg erweist sich dagegen als erstaunlich widerstandsfähig, wenn man die rasche Zunahme der länderübergreifenden Jobsuche auf Indeed im Jahr 2022 als Maßstab nimmt. Entgegen aller Erwartungen sind Jobsuchende, die über Landesgrenzen hinaus suchen, schon fast wieder so aktiv wie vor der Krise. Unternehmen sollten diese Entwicklung bei der Planung von Neueinstellungen berücksichtigen – genau wie die Politik bei wirtschaftspolitischen Entscheidungen.

Die Mobilität von Jobsuchenden könnte sogar neue Spitzenwerte erreichen. Denn langfristige Trends wie die Digitalisierung und die Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung verändern sowohl die Qualifikationsanforderungen von Arbeitgebenden als auch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften. In Verbindung mit geopolitischen Schocks wie dem Brexit, dem Krieg in der Ukraine und den politischen Unruhen in Hongkong stellt dieser Wandel den europäischen Arbeitsmarkt auf den Kopf. Einige Länder nutzen bereits die Vorteile einer internationaler ausgerichteten Jobsuche und Mobilität, um Lücken im heimischen Arbeitskräfteangebot zu schließen. Die Unternehmen hingegen konkurrieren immer intensiver um Talente auf einem globalen Markt, auf dem die traditionellen Grenzen gefallen sind.

Unser Report enthält aktuelle Daten aus Hunderten von Millionen Jobsuchen und Stellenanzeigen auf Indeed. Er zeigt, dass die Homeoffice-Revolution und der durch die Pandemie weiter verschärfte Fachkräftemangel die länderüberschreitende Mobilität der gesamten Erwerbsbevölkerung ankurbeln wird. Gut vorbereitete Arbeitgebende können sich entsprechend positionieren, um von diesem Wandel zu profitieren. Dieser Report bietet eine Bestandsaufnahme innovativer Maßnahmen als Orientierung für das Recruiting und als Unterstützung für Arbeitgebende, die Chancen und Herausforderungen der europäischen Arbeitsmärkte nach der Pandemie zu meistern.





Inhalt

Einleitung	06
Über diesen Report	10
Die wichtigsten Ergebnisse	12
1. Die länderübergreifende Mobilität nimmt nach der Pandemie wieder zu	19
Migration wird zunehmen, da internationale Reisebeschränkungen gelockert sind und länderübergreifende Jobsuchen ansteigen	20
Europäer*innen suchen wieder Jobs im Ausland	22
Europa wird zunehmend auch ein Ziel für Jobsuchende von außerhalb des Kontinents	24
Gut bezahlte Jobs in den Bereichen Management, Wirtschaft, Finanzen und Professional Services kurbeln die länderübergreifende Mobilität an	26
2. Remote Work, Fachkräftemangel und Geopolitik sind Katalysatoren für die Zukunft der länderübergreifenden Mobilität	29
Ausländische Jobsuchende zeigen großes Interesse an Remote Jobs	30
Schwer zu besetzende Jobs werden von ausländischen Jobsuchenden häufiger angeklickt als andere Jobs	32
Geopolitische Ereignisse wirken sich auf Jobsuche und Migration aus	36
3. Wohlhabende und offene Volkswirtschaften werden profitieren	43
Arbeitsmarkt-Attraktivität messen: Der Net Interest Score	44
Welche Ursachen hat die veränderte Attraktivität der Länder?	49
Was hat sich durch die Pandemie geändert?	50
4. Arbeitgebende bereiten sich auf einen Wiederanstieg der internationalen Migration vor	53
Viele europäische Arbeitgebende wollen im Jahr 2022 ausländische Arbeitskräfte einstellen	54
Das Recruiting ausländischer Arbeitskräfte kann eine Herausforderung sein	58
Unternehmen ergreifen konkrete Maßnahmen, um ausländische Bewerber*innen zu gewinnen	60
5. Schlussfolgerung: Was bedeuten die veränderten Muster der internationalen Jobsuche fürs Recruiting?	63
Empfehlungen für Arbeitgebende	64
Weitere Länderdaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, UK, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Spanien, Schweden und Schweiz)	66
Methodik	80

Über diesen Report

Migration gehört zu Europa: Über 8 % der fast 450 Millionen Einwohner*innen der Europäischen Union wurden außerhalb der EU-Grenzen geboren. In UK wird der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung auf 14 % geschätzt, in London sind es sogar 37 %. Im Jahr 2020 lebten 3,3 % der EU-Bürger*innen im erwerbsfähigen Alter in einem EU-Land, das nicht ihrer Staatsangehörigkeit entspricht. Migration gilt weltweit als kontroverses Thema. Aber ausländische Arbeitskräfte stellen einen bedeutenden Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung in vielen Ländern Europas – und die Mobilität von Arbeitskräften über Grenzen hinweg ist für einen funktionierenden Arbeitsmarkt von wesentlicher Bedeutung.

Die Covid-19-Pandemie hat das Migrationsgeschehen vorübergehend verändert: Der internationale Reiseverkehr kam zum Erliegen und stürzte die Welt in eine Wirtschaftskrise. Gesundheitspolitische

Einschränkungen erschwerten es vielen Menschen, für einen Job in ein anderes Land zu ziehen, und das Stellenangebot war stark eingebrochen. Doch die Pandemie ebbt nun ab – das wirft wichtige und aktuelle Fragen auf:

- Was bedeuten die aktuellen Trends der länderübergreifenden Jobsuche für die Zukunft der internationalen Migration in Europa?
- Der pandemiebedingte Fachkräftemangel, die Zunahme von Remote Jobs und die geopolitische Instabilität bringen mit sich, dass ein erheblicher Teil der Erwerbstätigen mittlerweile von überall in der Welt arbeiten kann. Wie verändert dies die Jobsuche?
- Welche Länder werden davon profitieren?
- Was können Arbeitgebende tun, um sich das wachsende Angebot an globalen Talenten zu erschließen?

Um diese Fragen zu beantworten, nutzen wir aktuelle Daten der globalen Jobplattform Indeed zu Jobsuchen und Stellenangeboten – ergänzt durch vor Kurzem veröffentlichte Studien und die neusten offiziellen Migrationsstatistiken. Ein Vorteil der Indeed-Daten zur Jobsuche ist die weltweite Reichweite, sodass wir nicht nur lokale oder Länderdaten nutzen, sondern auch umfassende paneuropäische und globale Markttrends aufzeigen können. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Online-Jobsuche in hohem Maß mit der Migration zusammenhängt. Auf der Grundlage dieser umfassenden, aktuellen und relevanten Daten können wir daher mögliche Treiber der internationalen Arbeitsmigration identifizieren und künftige Migrationsströme nach der Pandemie vorhersagen.

Die Jobplattform Indeed verfügt über das umfangreichste Datenmaterial dieser Art. Dazu gehören anonymisierte Informationen zu über 800 Millionen länderübergreifenden Jobsuchanfragen, die zwischen Januar 2019 und April 2022 durchgeführt wurden, und über 100 Millionen Stellenanzeigen. Darüber hinaus enthält dieser Report Daten aus Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die im März 2022 in acht Ländern im Auftrag des Indeed Hiring Lab durchgeführt wurden.

Wir konzentrieren uns auf 32 europäische Länder: den Europäischen Wirtschaftsraum, die Schweiz und UK. Die Bezeichnungen „Europa“ und „europäische Jobsuchende“ im gesamten Report beziehen sich auf diese Ländergruppe, die einen großen Teil des europäischen Kontinents abdeckt.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Wiederanstieg bei länderübergreifenden Jobsuchen

Nach dem Tiefpunkt während der Pandemie hat sich die internationale Jobsuche in Europa **erholt**. Dies deutet auf ein erhebliches Potenzial für einen **neuen Zustrom von Arbeitsmigrant*innen** in die attraktivsten europäischen Arbeitsmärkte hin, sobald die Pandemie abebbt.

- **Europäer*innen:** Europäische Jobsuchende suchen vermehrt nach Arbeit außerhalb ihrer Heimatländer – sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas. Länderüberschreitende Suchanfragen von europäischen Jobsuchenden liegen immer noch **10 % unter** dem Durchschnitt der Jahre 2017-2019, aber sie sind substantiell gestiegen, ausgehend vom Tiefpunkt von 32 % unter Durchschnitt während der Pandemie. [Siehe Seite 22.](#)
- **Nichteuropäer*innen:** Jobsuchende aus dem außereuropäischen Ausland zeigen verstärkt Interesse an Jobs in Europa. Suchanfragen von außerhalb Europas liegen bei **38 %** im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2017-2019 – ein Anstieg vom tiefsten Wert von 31 % unter Durchschnitt während der Pandemie. [Siehe Seite 24.](#)

Was sind die Treiber länderübergreifender Mobilität?

Für den Wiederanstieg der länderüberschreitenden Jobsuchen sind mehrere Faktoren verantwortlich. Einige, wie Qualifikation und Gehalt, waren bereits vor der Pandemie starke Treiber. Andere, wie der Anstieg von Remote Work, der Fachkräftemangel und geopolitische Entwicklungen wirken stärker als zuvor.

- **Höheres Gehalt:** Stellenangebote in gutbezahlten Tätigkeiten – wie Management, Business, Finanzen und Professional Services, die in der Regel eine hohe Qualifikation und hochentwickelte Fähigkeiten erfordern – ziehen rund **doppelt** so viele ausländische Jobsuchende an wie andere Jobs. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende, die solche Jobs anbieten, auf einen globalen Pool an Arbeitskräften zurückgreifen können. Dementsprechend wären Strategien zur Talentakquise und zum Employer Branding hilfreich. [Siehe Seite 26.](#)



- **Remote work:** Frankreich, Deutschland und UK als die drei größten europäischen Volkswirtschaften sind traditionell Anziehungspunkte für Wirtschaftsmigration. Im Vergleich zu Einheimischen bewerben sich ausländische Jobsuchende mit **zwei- bis dreifacher** Wahrscheinlichkeit auf **Remote-Jobs**. Dies deutet darauf hin, dass Remote-Arbeitsplätze potenziell für Arbeitnehmer*innen aus aller Welt attraktiv sein können. [Siehe Seite 30.](#)
- **Fachkräftemangel:** Bei Stellenangeboten in **Engpassberufen**, z. B. in Pflege und Medizin, Technik, Baubranche und IT, sind ausländische Jobsuchende häufiger anzutreffen. Oft sind sie die einzige verfügbare Möglichkeit, wenn es an einheimischen Erwerbstätigen mangelt oder sie nicht qualifiziert genug für diese Jobs sind. [Siehe Seite 32.](#)
- **Geopolitik:** Nicht nur wirtschaftliche Faktoren haben einen Einfluss auf den europäischen Arbeitsmarkt. Die Muster der Stellensuche spiegeln auch immer wieder Reaktionen auf geopolitische Ereignisse wider, wie etwa die politischen Unruhen in Hongkong oder den Krieg in der Ukraine. Die Nutzung der neuen Indeed-Seite in ukrainischer Sprache stieg in Polen, dem Land mit den meisten ukrainischen Geflüchteten, bis Ende März in kürzester Zeit von null auf etwa 1,5 % aller Suchanfragen in Polen. [Siehe Seite 36.](#)

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE



Welche Länder sind am attraktivsten für Jobsuchende aus aller Welt?

Länder mit hohem Einkommen ziehen die meisten Jobsuchenden an. Darüber hinaus hat sich in einigen Ländern die Zahl der Stellenausschreibungen nach der Pandemie am schnellsten erholt – dies lässt auf einen **stärkeren Arbeitsmarkt** schließen. Auch diese Länder haben tendenziell in den letzten zwei Jahren an Attraktivität gewonnen.

- **Attraktivste Zielländer:** Wir messen die Attraktivität von Arbeitsmärkten für international mobile Jobsuchende mit einem **Net Interest Score**. Darin wird sowohl berücksichtigt, wie attraktiv ein Land für ausländische Jobsuchende ist, als auch wie häufig Einheimische im Ausland nach Jobs suchen. **Luxemburg, die Schweiz, UK, Deutschland und Irland** weisen den höchsten Überschuss an eingehenden gegenüber ausgehenden Jobsuchanfragen auf und führen daher die Rangliste an. Diese Länder sind in naher Zukunft die wahrscheinlichsten Zielländer für die Netto-Zuwanderung von Arbeitskräften in Europa. Obwohl Bewerber*innen aus der EU seit dem Brexit weniger Interesse an britischen Jobs zeigen, steht UK weiterhin oben auf der Liste.

Die attraktivsten Länder für Jobsuchende aus aller Welt

1. Luxemburg
2. Schweiz
3. UK
4. Deutschland
5. Irland
6. Niederlande
7. Frankreich
8. Belgien
9. Spanien
10. Portugal

Quelle: Indeed

- **Stärke des Arbeitsmarktes:** In einigen Ländern hat sich der Arbeitsmarkt schneller von der Pandemie erholt – gemessen an den Stellenanzeigen auf Indeed. Diese Länder, darunter Dänemark, Luxemburg und UK, haben ihren Net Interest Score verbessert – zum Teil deshalb, weil einheimische Jobsuchende seltener im Ausland nach Jobs suchen.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE



Wie stehen Unternehmen zur Einstellung ausländischer Arbeitskräfte?

- **Neueinstellungen geplant:** Sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitskräfte **bereiten sich** auf einen Wiederanstieg der Migration **vor**. Unsere Befragung von Arbeitgebenden aus acht Ländern zeigt, dass 64 % der Unternehmen in 2022 „definitiv“ oder „wahrscheinlich“ ausländische Arbeitskräfte einstellen werden.
- **Motivation:** Unseren Umfragen zufolge ist ein **Mangel an Arbeitskräften** die Hauptmotivation, um ausländisches Personal einzustellen, gefolgt vom Bedarf an **Fremdsprachenkenntnissen** und bestimmten **Qualifikationen** ausländischer Kandidat*innen.
- **Strategien:** Viele Arbeitgebende ergreifen konkrete Maßnahmen, um ausländische Kandidat*innen auf sich aufmerksam zu machen: Sie schalten Stellenanzeigen in anderen Ländern bzw. in mehreren Sprachen, beauftragen ausländische Personalvermittlungsagenturen oder stellen Recruiter*innen mit Fremdsprachenkenntnissen ein.

Was folgt daraus für Arbeitgebende?

- **Vorbereitung:** Stellen Sie sich auf den erwarteten Zustrom ausländischer Kandidat*innen ein, indem Sie sich informieren, woher sie kommen und an welchen Jobs sie interessiert sind.
- **Fachkräftemangel:** Gutbezahlte, schwer zu besetzende Jobs, bei denen Remote Work möglich ist, erhalten viele Klicks aus dem Ausland. Arbeitgebende, die mit einem Mangel an Fachkräften kämpfen, sollten Strategien entwerfen, um für diese Jobsuchenden attraktiv zu werden.
- **Strategien:** Um auf dem angespannten Arbeitsmarkt von heute Zugang zum globalen Talentpool zu erhalten, ergreifen viele Unternehmen Maßnahmen, die insbesondere ausländische Arbeitskräfte ansprechen: Sie schreiben z. B. Jobs im Ausland aus, stellen Recruiter mit Fremdsprachenkenntnissen ein, nutzen staatliche Programme oder verfassen Stellenbeschreibungen in mehreren Sprachen.
- **Geflüchtete:** Arbeitskräfte, die vor Konflikten oder Verfolgung geflohen sind, brauchen Arbeitgebende, die auf ihre spezielle Situation eingehen und mithilfe einer Arbeit Teilhabe und Stabilisierung ermöglichen. Wenn Unternehmen hier mehr anbieten als nur einen Job, können beide Seiten gewinnen.
- **Sprachen:** Arbeitgebende können das Potenzial des globalen Talentpools besser ausschöpfen, indem sie die sprachlichen Anforderungen verschiedener Jobs bewerten und ausländisches Personal dabei unterstützen, ihre Sprachkenntnisse und ihre kulturellen Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern.
- **Bindung:** Konzentrieren Sie sich auf die Bindung Ihrer Mitarbeitenden. In dem Maße, indem die länderübergreifende Jobsuche zunimmt, erhöht sich auch das Risiko eines Brain Drain, die Gefahr der Abwanderung von Fachkräften. Unternehmen sollten daher die Bedürfnisse ihrer Belegschaft im Auge behalten, die Gehälter und Arbeitsbedingungen ihrer Wettbewerber kennen und sich entsprechend anpassen.

Der vorliegende Report taucht tiefer in diese Trends ein. Darüber hinaus sind im Anhang Länderprofile für die 12 größten Volkswirtschaften Europas zu finden – Belgien, Deutschland, Frankreich, UK, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Spanien, Schweden und Schweiz. Die Länderprofile zeigen unter anderem, welche ausländischen Jobsuchenden in den einzelnen Arbeitsmärkten besondere Relevanz haben.

1. Die länderübergreifende Mobilität nimmt nach der Pandemie wieder zu

Die internationale Jobsuche ist ein geeigneter Indikator für das Interesse von Jobsuchenden, außerhalb der Landesgrenzen zu arbeiten. Denn sie korreliert mit tatsächlichen Migrationsmustern und ist viel schneller verfügbar als die offiziellen Statistiken zur Arbeitsmigration.

Aufgrund der Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen des internationalen Reiseverkehrs und der Mobilität war es in den letzten beiden Jahren schwierig, für einen Job ins Ausland zu ziehen. Das Ergebnis: Sowohl die länderübergreifende Jobsuche als auch die internationale Migration gingen zurück.

Hat sich die länderübergreifende Mobilität jetzt, da die Pandemie abebbt, wieder erholt? Wenn ja, was bedeutet dies für die Mobilität nach der Pandemie und für künftige Migrationsmuster? Und was wären die Auswirkungen auf den europäischen Arbeitsmarkt, den Fachkräftemangel und das Recruiting? Die Trends bei der Jobsuche auf Indeed liefern wichtige Hinweise.

Migration wird zunehmen, da internationale Reisebeschränkungen gelockert sind und länderübergreifende Jobsuchen ansteigen

Als Reaktion auf die Pandemie haben Regierungen ab Anfang 2020 ein breites Spektrum an Infektionsschutzmaßnahmen eingeführt, darunter auch strenge Einschränkungen für Auslandsreisen. Laut dem [Oxford COVID-19 Government Response Tracker](#) reichten die strengsten Reisebeschränkungen in Europa von vollständigen Grenzsicherungen bis hin zum

Verbot der Einreise aus bestimmten Regionen (*Abbildung 1*). Diese Beschränkungen wurden ab der zweiten Jahreshälfte 2021 gelockert. Anfang 2022 beschleunigte sich dieser Trend: Einige Länder [hoben die Reisebeschränkungen vollständig auf](#), sodass [mehr Menschen reisen konnten](#) als während der überwiegenden Zeit der Pandemie. Dementsprechend sanken auch die Hindernisse für die internationale Migration.

Abbildung 1 – Beschränkungen für den internationalen Reiseverkehr wurden in ganz Europa gelockert

7-Tage-Durchschnitt der EWG-Staaten, der Schweiz und UK bis zum 15. Mai 2022



4 = vollständige Grenzsicherungen
 3 = Einreiseverbot für bestimmte Regionen
 2 = Quarantänepflicht nach Einreise aus Hochrisikogebieten
 1 = Screening
 0 = keine Maßnahmen

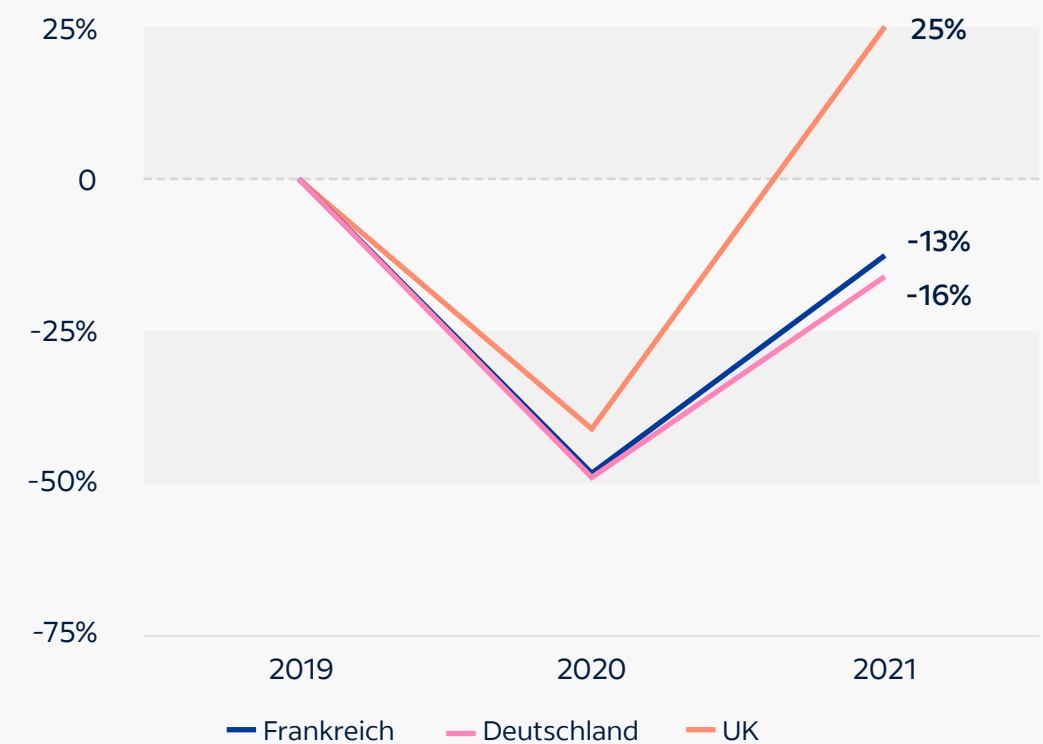
Quelle: Oxford COVID-19 Government Response Tracker

Sobald die Reisebeschränkungen aufgehoben wurden, erholten sich auch die arbeitsbezogenen Migrationsströme. Wie die Daten der größten europäischen Volkswirtschaften zeigen, hat die Erteilung von Arbeitsvisa 2021 den Tiefpunkt der Pandemie hinter sich gelassen (*Abbildung 2*). Zwar lag die Zahl der erteilten Arbeitsvisa 2021 in Frankreich und Deutschland immer noch um 13 % bzw. 16

% unter dem Niveau von 2019 – gegenüber dem Rückgang um fast 50 % im Jahr 2020 bedeutete dies jedoch eine erhebliche Verbesserung. Noch dramatischer war der Umschwung in UK mit seinen neuen Einwanderungsregeln nach dem Brexit: Dort schnellte die Gesamtzahl der erteilten Arbeitsvisa im Jahr 2021 auf 25 % über das Niveau von 2019.

Abbildung 2 – Es werden wieder mehr Arbeitsvisa erteilt

Veränderungen seit 2019 (%)



Quellen: Innenministerium (Frankreich), Bundesaußenministerium (Deutschland), Innenministerium (UK) (PLEASE LINKE BREAK) Frankreich und Deutschland: Langzeitarbeitsvisa, UK: alle Arbeitsvisa

Aktuellere Daten zeigen, dass das Interesse der Jobsuchenden an einer Arbeitsstelle im Ausland weiter zunimmt. Dies deutet darauf hin, dass sich die Lage bei der arbeitsbedingten Migration im Jahr 2022 weiter entspannen

wird. Davon ausgenommen sind unerwartete Entwicklungen im gesundheitlichen oder geopolitischen Bereich – so wie der Krieg in der Ukraine, dessen Auswirkungen wir in Kapitel 2 erörtern.

Europäer*innen suchen wieder Jobs im Ausland

Mit den Lockerungen der gesundheitspolitischen Einschränkungen nahm die länderübergreifende Jobsuche in Europa wieder zu – und zwar in beide Richtungen: Einerseits suchen die Europäer*innen zunehmend nach Jobs im Ausland, sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas. Andererseits interessieren sich Jobsuchende außerhalb Europas zunehmend für Jobs in Europa. Dies weist auf einen Nachholbedarf bei der länderübergreifenden Arbeitsmigration hin. Das könnte Arbeitgebenden in Ländern und Sektoren, die auf Arbeitsmigrant*innen angewiesen sind, das Recruiting erleichtern.

Um die Trends bei der internationalen Jobsuche in Europa zu analysieren, haben wir den monatlichen Anteil aller Suchanfragen von Jobsuchenden mit IP-Adressen im Europäischen Wirtschaftsraum, der Schweiz oder UK berechnet, die auf einer ausländischen Indeed-Website gesucht haben. Länder ohne eigene Indeed-Website – wie Bulgarien, Estland, Kroatien, Litauen, Lettland, Malta, Slowenien, die Slowakei und Zypern – wurden nicht berücksichtigt. Per Definition sind alle Suchanfragen auf Indeed von Nutzer*innen aus diesen Ländern länderübergreifend. Wir haben anonymisierte Informationen von mehr als 800 Millionen länderübergreifenden Jobsuchen verwendet, die zwischen Januar 2019 und April 2022 auf Indeed durchgeführt wurden.

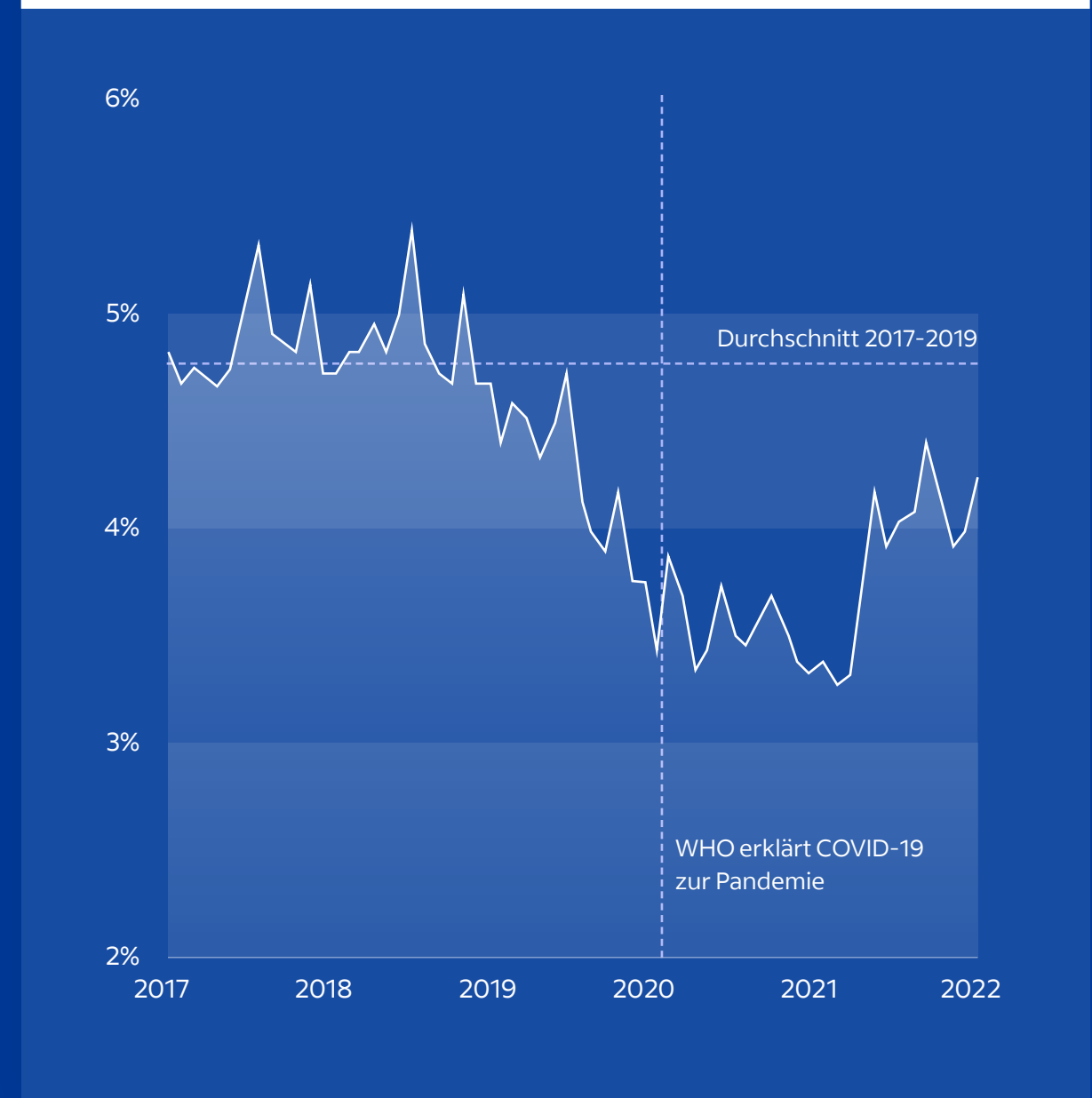
In der zweiten Jahreshälfte 2021 haben die europäischen Jobsuchenden ihre Suche nach Jobs im Ausland wieder aufgenommen, nachdem sie über ein Jahr lang unterdurchschnittlich aktiv waren

(Abbildung 3). Vor 2019 war die Trendkurve flach, mit einem allmählichen Rückgang in diesem Jahr. Vermutlich war der Grund, dass die gute wirtschaftliche Entwicklung der Arbeitsmärkte den Jobsuchenden viele Möglichkeiten auf den Arbeitsmärkten in ihren Heimatländern eröffneten. Als die Pandemie Europa fest im Griff hatte, fielen länderübergreifende Suchen um 32 % unter den Durchschnitt der Jahre 2017-2019. Während des überwiegenden Teils des Jahres 2020 und der ersten Hälfte des Jahres 2021 blieben länderübergreifende Suchen auf einem niedrigen Niveau. Seitdem haben sie sich wieder erholt. Zwar lagen sie im April 2022 immer noch 10 % unter dem Durchschnitt der Jahre 2017-2019 – der jüngste Anstieg deutet jedoch darauf hin, dass immer mehr Jobsuchende umziehen oder einen Umzug in Erwägung ziehen, um einen neuen Job anzunehmen.

Wenn Europäer*innen außerhalb ihres Heimatlandes nach einem Job suchen, dann in erster Linie innerhalb Europas. Aber auch andere Teile der Welt sind häufige Ziele. Von Januar bis April 2022 war Europa das Ziel von 62 % der länderübergreifenden Suchen von Europäer*innen, gefolgt von Nordamerika (26 %), Asien (8 %), Ozeanien (2 %), Afrika (1%) und Südamerika (0,6 %). Das Schlusslicht bildet die Antarktis mit einem Anteil von nur 0,01%. Bei den [Jobs in der Antarktis](#) handelt es sich hauptsächlich um technische Positionen in den Polarstationen.

Abbildung 3 – Europäer*innen suchen wieder Jobs im Ausland

Suchen nach Jobs im Ausland als Anteil an allen Suchanfragen europäischer Jobsuchender auf Indeed bis April 2022



Quelle: Indeed
Europa definiert als Europäischer Wirtschaftsraum (EWR), Schweiz und UK.

Europa wird zunehmend auch ein Ziel für Jobsuchende von außerhalb des Kontinents

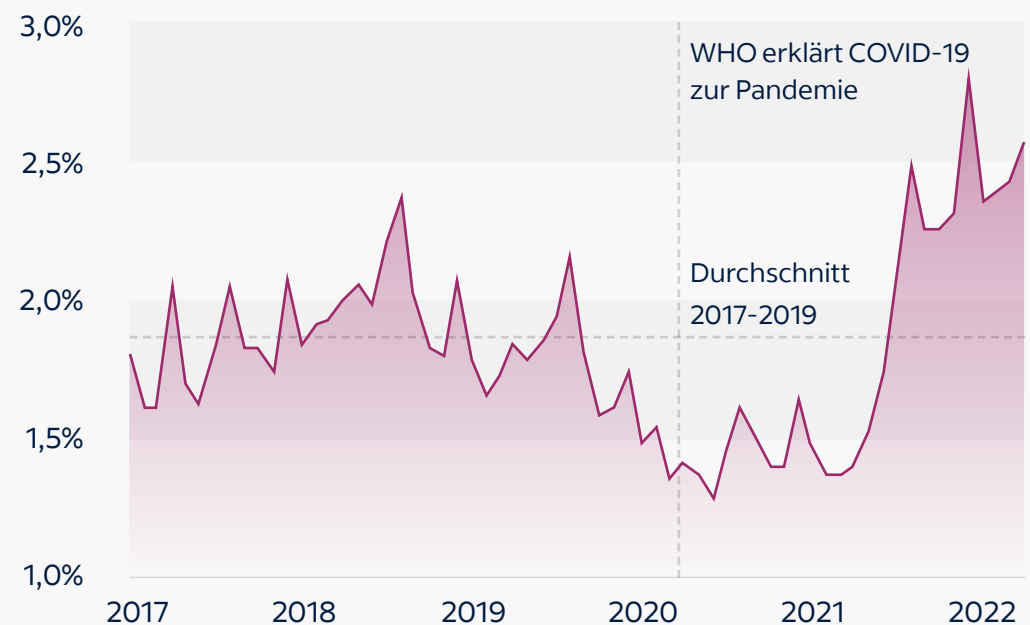
Nicht nur die Europäer*innen suchen verstärkt nach Arbeit in anderen Ländern. Auch Jobsuchende von außerhalb des Kontinents haben aktiver nach Jobs in Europa gesucht.

Um den Trend der eingehenden Jobsuchen zu analysieren, haben wir den monatlichen Anteil der Suchanfragen nach Jobs in Europa betrachtet, die aus dem Ausland kommen. Im Jahr 2020 fiel dieser Anteil auf ganze 31 % unter

den Durchschnitt der Jahre 2017-2019. Im April 2022 stieg er jedoch wieder auf 38 % über den Durchschnitt der Jahre 2017-2019 (Abbildung 4). Dies deutet auf einen erheblichen Nachholbedarf bei der Arbeitsmigration nach Europa hin. Arbeitgebende profitieren vom Zugang zu globalen Talenten, müssen aber auch die praktischen Herausforderungen bewältigen, die mit der Einstellung von Nichteupäer*innen verbunden sind.

Abbildung 4 – Im außereuropäischen Ausland wächst das Interesse an Jobs in Europa

Suchanfragen aus außereuropäischen Ländern als Anteil an allen Suchen nach Jobs in Europa auf Indeed bis April 2022



Quelle: Indeed
Europa definiert als Europäischer Wirtschaftsraum (EWR), Schweiz und UK.



Den größten Anteil am jüngsten Aufschwung hatten Jobsuchende aus den USA, Indien, Nigeria, der Türkei und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Die Länderprofile am Ende dieses Reports enthalten weitere Einzelheiten über die Herkunftsländer der Jobsuchenden in ausgewählten großen europäischen Ländern.

Diese Länder tragen insbesondere zum jüngsten Aufschwung bei der Suche nach Jobs in Europa bei

1. USA
2. Indien
3. Nigeria
4. Türkei
5. Vereinigte Arabische Emirate
6. Kanada
7. Pakistan
8. Brasilien
9. Tunesien
10. Hongkong

Quelle: Indeed

Gut bezahlte Jobs in den Bereichen Management, Wirtschaft, Finanzen und Professional Services kurbeln die länderübergreifende Mobilität an

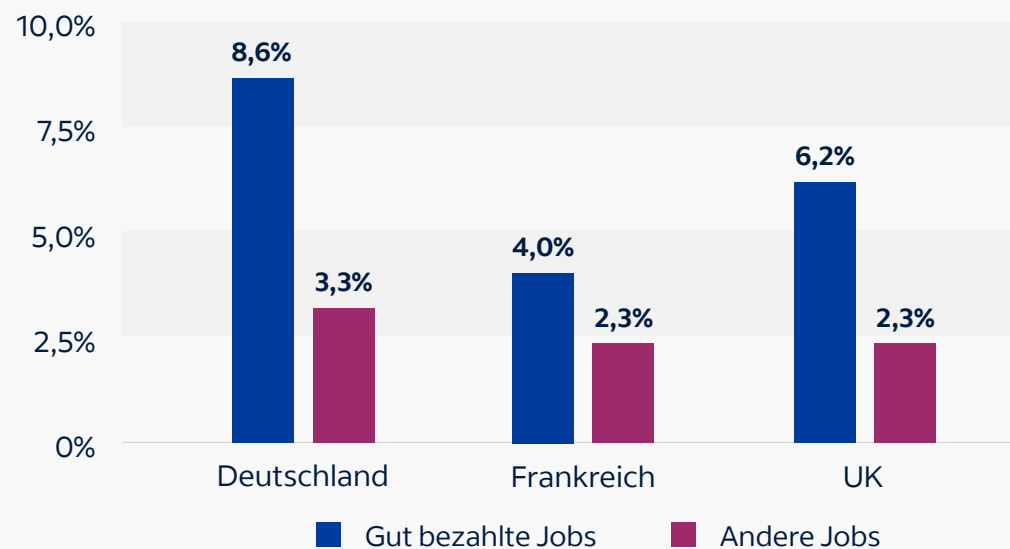
Das Interesse der internationalen Jobsuchenden konzentriert sich auf bestimmte Jobs: Stellenangebote in den Bereichen Management, Wirtschaft, Finanzen und Professional Services ziehen einen höheren Anteil an Bewerber*innen aus dem Ausland an als andere Jobs. Zu diesen recht weit gefassten Kategorien gehören Jobs im Bank- und Finanzwesen, im Ingenieurwesen, in der IT und im Gesundheitswesen. In Frankreich, Deutschland und UK war der Anteil von Klicks aus dem Ausland an allen Klicks von Januar 2019 bis April 2022 in diesen Kategorien mehr als doppelt so hoch wie bei allen Stellenangeboten: im Durchschnitt 5,6 %

gegenüber 2,5 %. Das bedeutet, dass es für Arbeitgebende, die solche White-Collar-Jobs besetzen wollen, im Allgemeinen einfacher ist, Kandidat*innen aus dem Ausland zu rekrutieren als für Arbeitgebende, die andere Jobs zu besetzen haben.

Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den Ländern: *Abbildung 5* zeigt, dass in Deutschland der Anteil von Klicks aus dem Ausland auf White-Collar-Jobs 8,6 % betrug und damit höher war als in Frankreich (4,0 %) oder in UK (6,2 %). Französische Arbeitgebende scheinen also stärker auf inländische Jobsuchende angewiesen zu sein als britische oder deutsche Arbeitgebende.

Abbildung 5 – Gut bezahlte Jobs ziehen ausländische Jobsuchende an

Ausländische Klicks als Anteil an allen Klicks auf Indeed in Deutschland, Frankreich und UK, gut bezahlte vs. andere Jobs



Quelle: Indeed

Zu beachten ist, dass diese von ausländischen Jobsuchenden häufig geklickten White-Collar-Jobs gut bezahlt sind. In den drei von uns untersuchten Ländern wurde im ersten Quartal 2022 für Professional Services und ähnliche Berufe ein mittleres Jahresgehalt von über 41.600 EUR angeboten, während für Jobs in den Bereichen Management, Wirtschaft und

Finanzen ein Median-Jahresgehalt von 36.500 EUR angegeben wurde (*Abbildung 6*). Der Abstand zu anderen Berufen war beträchtlich. Die nächste Gehaltskategorie in der Rangliste – Vertrieb und ähnliche Berufe – bot ein Mediangehalt von rund 32.000 EUR, d. h. 12 % weniger als Management, Wirtschaft und Finanzen.

Abbildung 6 – Gehälter variieren stark zwischen den Berufsgruppen

Median des ausgeschriebenen Jahresgehalts nach Berufsgruppen in Frankreich, Deutschland und UK in Q1 2022

Berufsgruppen	Mittleres Gehalt in EUR
1. Professional Services (u. a. Gesundheit, Ingenieurwesen, IT)	41.645
2. Management, Wirtschaft & Finanzen	36.500
3. Verkauf & Vertrieb	32.110
4. Handwerk, Technik, Mechanik & Reinigungsdienste	30.558
5. Bau, Land- & Forstwirtschaft, Bergbau	30.000
6. Produktion & Fertigung	28.023
7. Warentransport & Beförderung	28.023
8. Verschiedene (u. a. Gastgewerbe, Kunst & Kultur, Sicherheit)	28.023
9. Büro & Verwaltung	25.688

Quelle: Indeed

Umfragen zeigen immer wieder, dass das Gehalt bei der Entscheidung für ein Stellenangebot eine entscheidende Rolle spielt. Bei ansonsten gleichen Konditionen bewerben sich umso mehr Personen, je besser

das Gehalt ist. Daneben können gerade durch die Pandemie entstandene Faktoren die länderübergreifende Mobilität fördern. Dies zeigen wir im folgenden Abschnitt.

2. Remote Work, Fachkräftemangel und Geopolitik sind Katalysatoren für die Zukunft der länderübergreifenden Mobilität

Gehalt und Qualifikation sind Dauerbrenner in der europäischen Arbeitsmarktdiskussion. Jetzt müssen Arbeitgebende jedoch noch eine Reihe weiterer Fragen berücksichtigen, darunter Remote Work, Fachkräftemangel und geopolitische Aspekte. Die Bedeutung dieser Faktoren hat sich während der Pandemie dramatisch verstärkt. Daten aus Deutschland, Frankreich und UK zeigen, dass diese Faktoren mit einer höheren länderübergreifenden Mobilität im Zusammenhang stehen.

Ausländische Jobsuchende zeigen großes Interesse an Remote Jobs

Die Pandemie hat Remote Work in ganz Europa angekurbelt. Gemeinsame Untersuchungen von Indeed und der OECD zeigen, dass die Zahl der Stellenausschreibungen für Remote Jobs während der Pandemie in fast allen großen Industrieländern drastisch angestiegen ist und auch 2022 auf hohem Niveau verbleiben wird – insbesondere in Berufen, in denen Remote Work leicht umzusetzen ist. Auch die Suche nach Remote Jobs liegt über dem historischen Niveau. Sowohl Arbeitgebende als auch Bewerber*innen haben weiterhin großes Interesse an Remote Work.

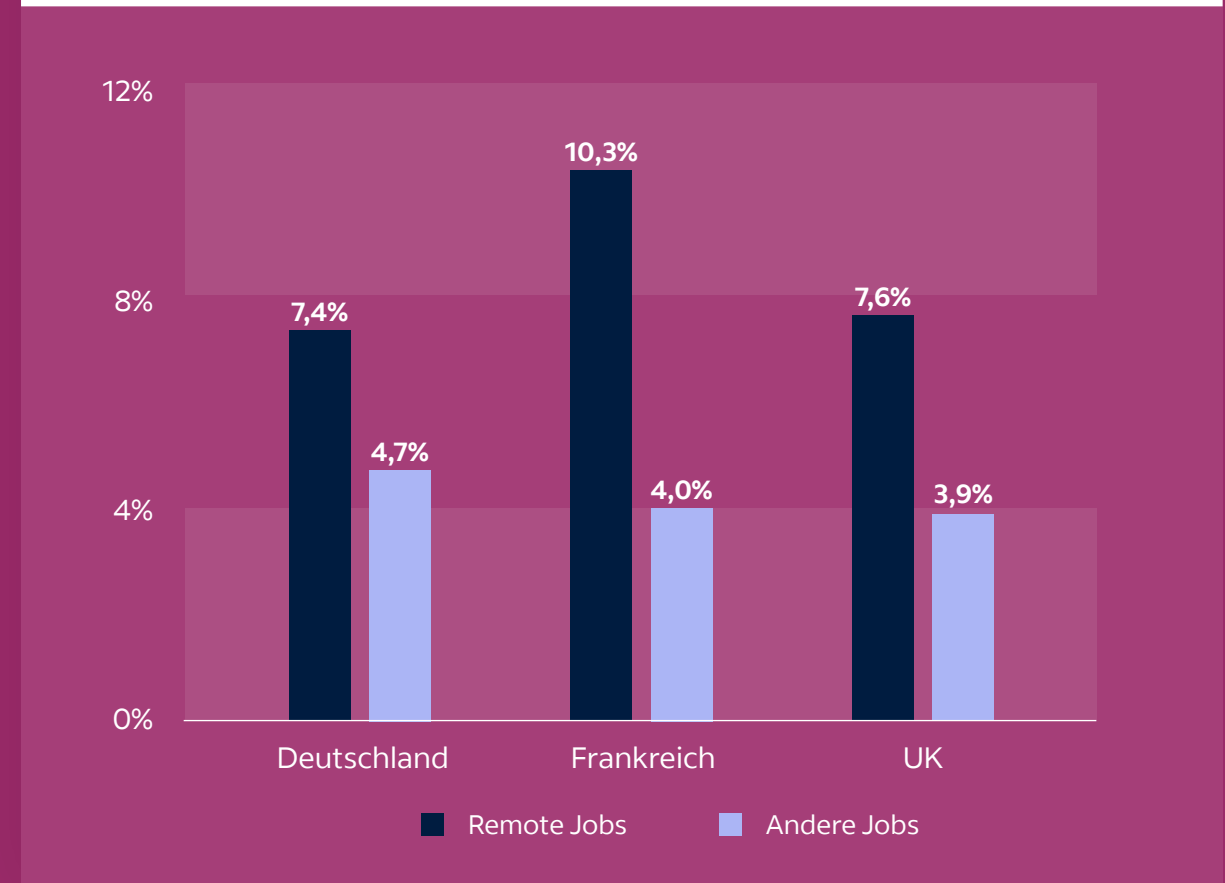
Da Remote Jobs theoretisch von überall aus erledigt werden können, sind sie für ausländische Jobsuchende besonders attraktiv. Jüngste Daten belegen dies: In Deutschland, Frankreich und UK ist der Anteil ausländischer Jobsuchender an den Suchanfragen nach Remote-Arbeitsplätzen höher als bei allen Jobs insgesamt (*Abbildung 7*). Wir definieren die Suche nach Remote Jobs als die Suche nach Schlüsselwörtern, die sich auf Remote Work beziehen, wie z. B. "remote" oder "Homeoffice". Von Januar 2019 bis April 2022 suchten ausländische Jobsuchende in Frankreich durchschnittlich fast 2,6-mal häufiger nach Remote Jobs als inländische Jobsuchende, fast 1,9-mal häufiger in UK und 1,7-mal häufiger in Deutschland. Bewerbungen folgen einem ähnlichen Muster – dies zeigt, dass das Interesse ausländischer Jobsuchender an Remote Jobs real ist.

Remote Work ist einer der Treiber von länderübergreifender Mobilität: Dadurch werden ausländische Jobsuchende ermutigt, sich auf anderen Arbeitsmärkten als denen ihres Heimatlandes umzusehen. Zudem ist in Deutschland und Frankreich ein Aufwärtstrend zu verzeichnen. Das Interesse ausländischer Jobsuchender an Remote Jobs zog in der ersten Jahreshälfte 2020 stark an, als die Pandemie sich auf Europa ausdehnte. In beiden Ländern ist das Interesse ausländischer Jobsuchender – verglichen mit den Spitzenwerten während der Pandemie – zurückgegangen, bleibt aber höher als 2019.

Im Gegensatz dazu war der Trend beim relativen Interesse ausländischer Jobsuchender an Remote Jobs in UK seit Ausbruch der Pandemie negativ. Möglicherweise haben der Brexit und die Änderungen der Einwanderungsbestimmungen die Zusammensetzung des Pools ausländischer Jobsuchender verändert. Dennoch suchen ausländische Jobinteressent*innen eher nach Remote Jobs in UK als die Einheimischen.

Abbildung 7 – Ausländische Jobsuchende suchen häufiger nach Remote Jobs

Suchanfragen von ausländischen Jobsuchenden als Anteil an allen Jobsuchen auf Indeed in Deutschland, Frankreich und UK



Quelle: Indeed

Bedeutet dies, dass britische, deutsche und französische Arbeitgebende Remote Jobs zunehmend ins Ausland verlagern werden? In der Praxis gibt es starke Hindernisse für das Recruiting von Remote Workern in anderen Ländern, z. B. Faktoren wie gesetzliche Vorschriften, kulturelle Unterschiede, lokales Wissen sowie Sprach- und Zeitzonekonflikte. Da jedoch immer mehr globale Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen

von überall arbeiten lassen, gibt es immer mehr Dienstleister, die den Arbeitgebenden bei der Bewältigung der rechtlichen, steuerlichen und personalwirtschaftlichen Aspekte des Managements globaler Remote Worker helfen. Eine Schlussfolgerung aus dem Verhalten bei der Jobsuche: Jobs mit Remote-Work-Option haben ein erhebliches Potenzial, einen globalen Bewerber*innenpool anzuziehen, wenn diese Hindernisse überwunden sind.

Schwer zu besetzende Jobs werden von ausländischen Jobsuchenden häufiger angeklickt als andere Jobs

Ein Faktor, der den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Pandemie verzögert hat, ist der Fachkräftemangel. Die größten Einstellungsschwierigkeiten gab es bei den [kundenorientierten Berufen](#). Selbst in normalen Zeiten kann ein Fachkräftemangel in bestimmten Sektoren die Wirtschaft erheblich behindern. Ausländische Arbeitskräfte können helfen, dieses Problem zu lindern. Einige Länder – vor allem Deutschland und UK nach dem Brexit – verfolgen eine Einwanderungspolitik, die sich am Bedarf des Arbeitsmarktes orientiert und es Arbeitgebenden in bestimmten Sektoren ermöglicht, ausländische Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen einzustellen.

Schwer zu besetzende Jobs in Deutschland, Frankreich und UK lassen sich identifizieren, in dem man prüft, welche Berufe auf den Indeed-Websites in diesen Ländern eine niedrige Anzahl von Klicks pro Stellenanzeige aufweisen.

Die Berufsgruppen mit niedrigen Klickzahlen pro Stellenausschreibung unterscheiden sich etwas von Land zu Land – dies ist auf Unterschiede auf den Arbeitsmärkten zurückzuführen. Einige Kategorien tauchen jedoch in allen drei Ländern auf, darunter Pflege, Medizin und IT (*Abbildung 8*). In Frankreich zeichnet sich der schwer zu besetzende Jobsmix durch einen höheren Anteil an eher schlecht bezahlten Jobs aus, z. B. im Bauwesen, in der Produktion und Fertigung sowie in Handwerk, Technik und Mechanik. Im Gegensatz dazu scheinen viele schwer zu besetzende Jobs in UK hohe Qualifikationen zu erfordern (z. B. Banken- und Finanzwesen, Erziehung und Bildung, Versicherungswesen, Rechtswesen und Management). Deutschland befindet sich in einer Zwischenposition mit einer Mischung aus hochqualifizierten und weniger qualifizierten Berufen.

Abbildung 8 – Schwer zu besetzende Jobs in Deutschland, Frankreich und UK

Berufsgruppen	Schwer zu besetzen	Remote-fähig	Gut bezahlt
Arztberufe	DE FR UK		✓
Bank- & Finanzwesen	DE UK	✓	✓
Bauwesen	DE FR		
Buchhaltung	DE FR	✓	✓
Data Analytics & Informationsmanag.	DE FR UK	✓	✓
Erziehung & Bildung	UK	✓	✓
Gesundheits- & Altenpflege	DE FR UK		✓
Handwerk, Technik & Mechanik	DE FR		
Immobilien	UK	✓	✓
IT-Support & IT-Infrastruktur	DE FR	✓	✓
Management	FR UK	✓	✓
Maschinenbau	DE UK	✓	✓
Pharmazie	FR		
Produktion & Fertigung	FR		
Rechtswesen	DE UK	✓	✓
Softwareentwicklung	DE FR UK	✓	✓
Therapie	FR UK		
Versicherungswesen	DE UK	✓	✓

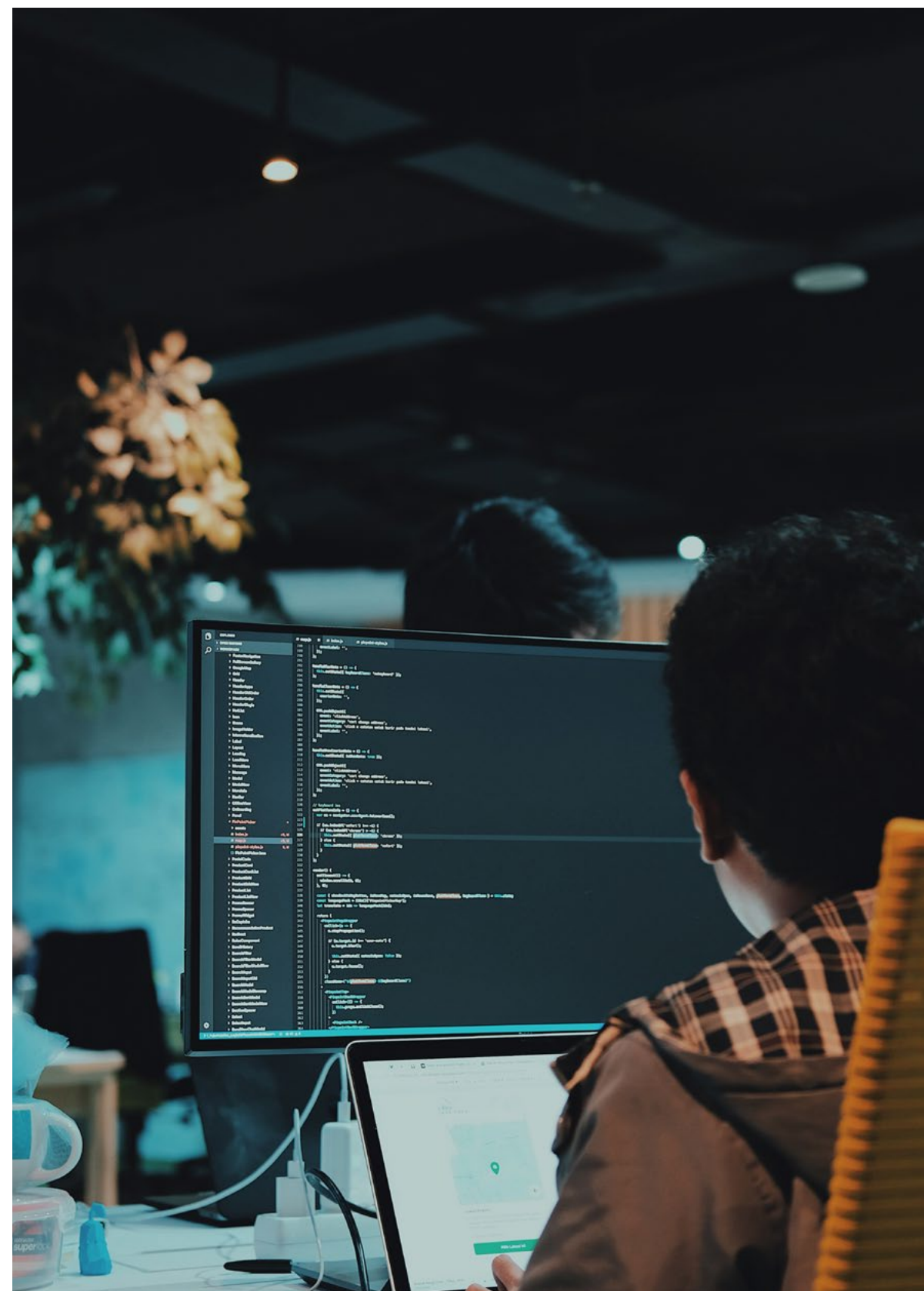
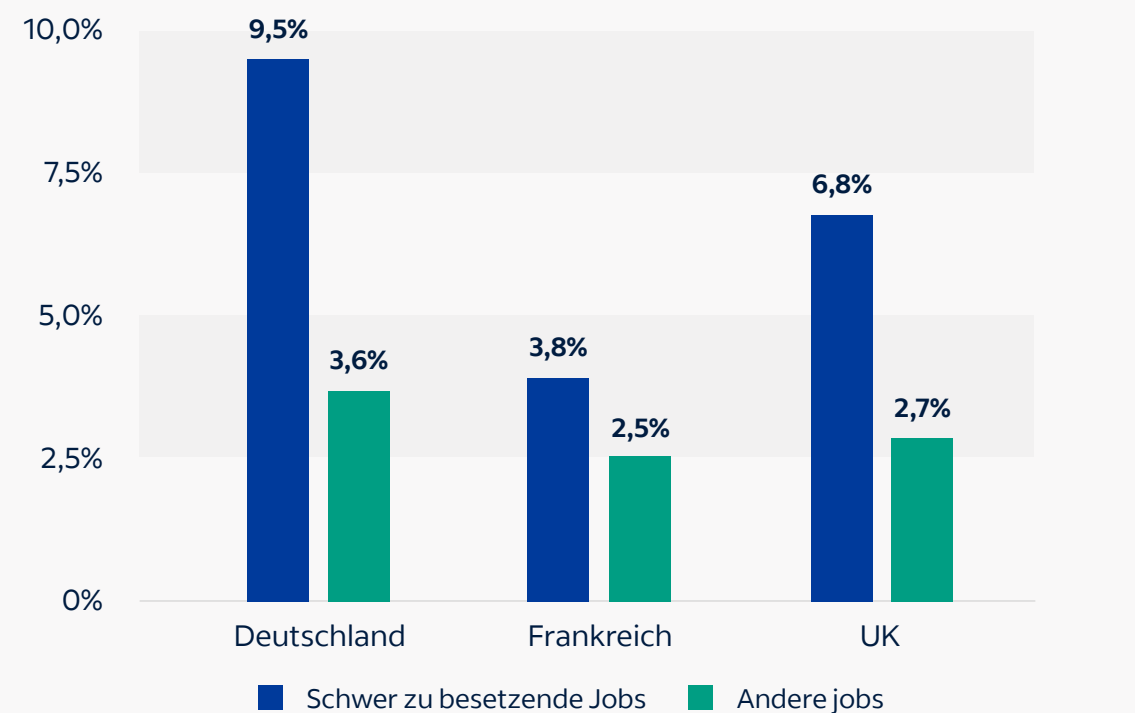
Quelle: Indeed

Seit der Pandemie werden in schwer zu besetzenden Berufen auch eher hohe Gehälter gezahlt, da die Arbeitgebenden die Löhne erhöhen mussten, um dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen. Viele dieser Arbeitsplätze sind für die Wirtschaft oder das Wohlergehen der Bevölkerung von entscheidender Bedeutung. Beispiele hierfür sind das Bauwesen (in Deutschland und Frankreich besteht ein Fachkräftemangel) oder die Pflegeberufe (in allen drei Ländern besteht ein Fachkräftemangel).

Wie schon bei den Remote Jobs sind schwer zu besetzende Jobs bei ausländischen Jobsuchenden beliebter als andere Berufe. Ausländische Jobsuchende, die auf den Websites von Indeed in Deutschland oder in UK suchen, klicken mit 2,6- bzw. 2,5-mal höherer Wahrscheinlichkeit auf Anzeigen für schwer zu besetzende Jobs als für leichter zu besetzende Jobs (Abbildung 9). In Frankreich, wo die Arbeitslosenquote höher ist als in den beiden anderen Ländern, beträgt das Verhältnis das 1,5-fache, was den allgemeinen Fachkräftemangel etwas mildert.

Abbildung 9 – Schwer zu besetzende Stellen werden häufig aus dem Ausland angeklickt

Klicks ausländischer Jobsuchender als Anteil an allen Klicks auf Indeed in Deutschland, Frankreich und UK, Jobs in schwer zu besetzenden Kategorien vs. andere Jobs



Geopolitische Ereignisse wirken sich auf Jobsuche und Migration aus

Politische Unruhen, Änderungen in der Regierungspolitik und Kriege beeinflussen die Entscheidung der Menschen, wo sie leben und arbeiten wollen – mehr noch als die Lage auf dem Arbeitsmarkt oder die Möglichkeiten, remote zu arbeiten. Während Covid-19 in den letzten zwei Jahren die Wirtschaft maßgeblich beeinflusst hat, haben geopolitische Ereignisse auch Auswirkungen auf die länderübergreifenden Muster der Jobsuche.

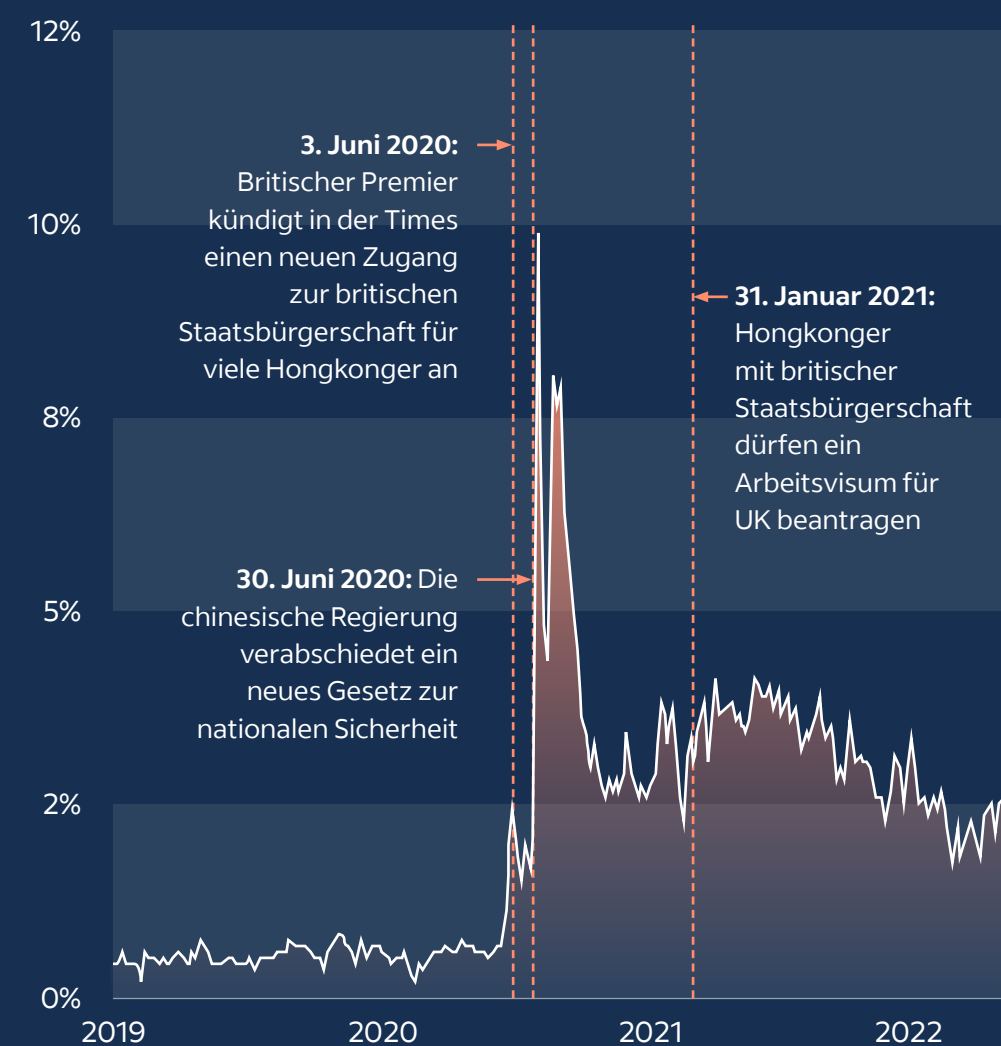
So bleiben beispielsweise die Suchanfragen nach Jobs aus Hongkong in UK seit Juli 2020 auf hohem Niveau. Damals bot die britische Regierung inmitten politischer Proteste gegen Einschränkungen der Bürgerrechte rund drei Millionen Einwohner*innen der Sonderverwaltungsregion ein [Sondervisum](#) und Zugang zur Staatsbürgerschaft an

(Abbildung 10). Im Jahr 2021 machten die Visumanträge im Rahmen dieses Status [rund 5%](#) der gesamten britischen Visumanträge aus Übersee aus. Sie stiegen wieder an, als die Visumpflicht im Februar 2022 weiter gelockert wurde.

Menschen aus Hongkong klicken mit drei- bis viermal höherer Wahrscheinlichkeit auf Stellenanzeigen für Berufe wie Softwareentwicklung, Maschinenbau sowie Banken- und Finanzwesen als durchschnittliche Jobsuchende. Folglich könnten britische Arbeitgebende, die in diesen Berufen einstellen, am meisten von dieser neuen Zuwanderungsquelle profitieren.

Abbildung 10 – Politischer Aufruhr in Hongkong sorgt für starken Anstieg bei der Suche nach Jobs in UK

Suchen aus Hongkong als Anteil an allen ausländischen Suchanfragen nach Jobs in UK bis März 2022



Quelle: Indeed

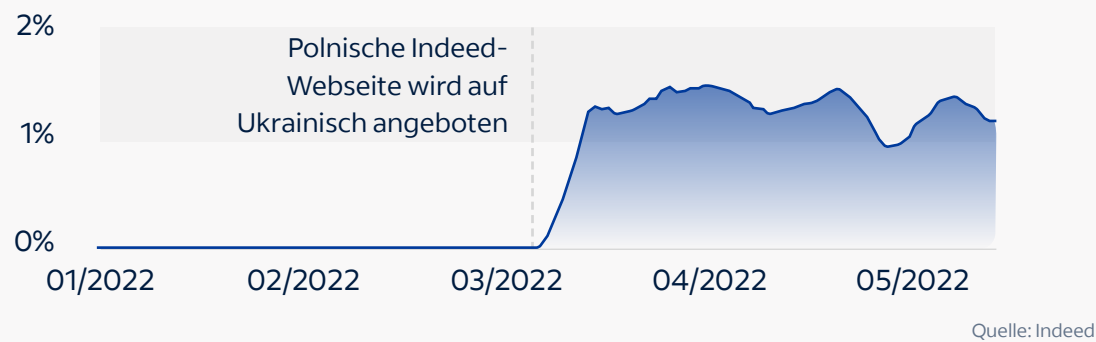
Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die internationalen Arbeitsmärkte

Auch Krieg und Verfolgung zwingen Menschen dazu, sich in Bewegung zu setzen, und können sich auf Wirtschaft und Arbeitsmärkte auswirken. In diesem Jahr sind Millionen Menschen vor dem Krieg in der Ukraine geflohen. Während viele von ihnen sich immer noch auf der Flucht befinden und mit der Befriedigung von Grundbedürfnissen wie Nahrung, Unterkunft und Stabilität beschäftigt sind, zeigen sich die Auswirkungen des

Konflikts bereits in den Mustern der Jobsuche. So stieg beispielsweise die Nutzung der neuen ukrainischen Sprachversion der Indeed-Website in Polen – dem Land, das zu Beginn des Krieges die meisten ukrainischen Geflüchteten aufgenommen hat – rasch von null auf einen beträchtlichen Anteil von rund 1,5 % aller Jobsuchen in diesem Land bis Mitte Mai (Abbildung 11).

Abbildung 11 – Ukrainischsprachige Jobsuche in Polen wächst

Anteil ukrainischsprachiger Jobsuchen an allen Suchanfragen auf Indeed in Polen bis zum 15. Mai 2022

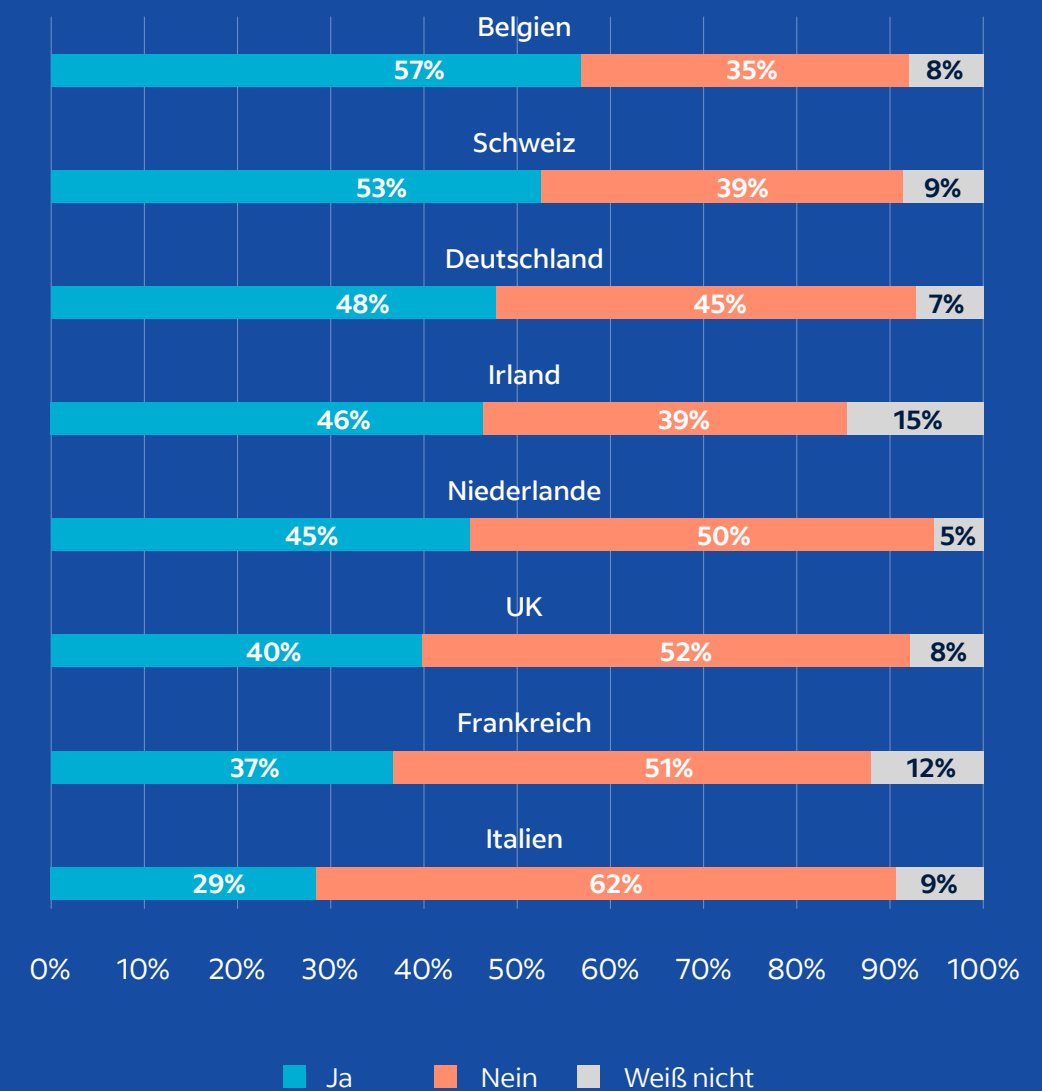


Zwar lässt sich nicht feststellen, ob es sich bei den Jobsuchenden, die die ukrainische Sprachversion der Indeed-Website nutzen, um kürzlich geflüchtete Menschen handelt – oder um einige der mehr als eine Million ukrainischen Staatsangehörigen, die bereits in Polen leben. Dennoch lassen die Daten auf eine dringende, flexible Jobsuche von Menschen auf der Flucht schließen. Die häufigsten Suchbegriffe sind weit gefasste Begriffe wie "sofortiger Beginn", "Arbeit" und "ukrainische Arbeiter". Außerdem werden über 92 % dieser Suchanfragen von mobilen Geräten aus gestellt, verglichen mit mehr als 82 % der polnischsprachigen Suchanfragen.

Dies ist von großer Bedeutung. Überall in Europa sollten Arbeitgebende, die an der Einstellung ukrainischer Geflüchteter interessiert sind, offen sein für Bewerber*innen mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten und Qualifikationen. Zudem brauchen diese Geflüchteten möglicherweise schnell einen Job und könnten alle Arten von Stellenangeboten in Betracht ziehen. Gleichzeitig sind Geflüchtete, die dringend nach einem Einkommen suchen, gefährdet. Die Behörden sollten wachsam bleiben, um sicherzustellen, dass sie nicht ausgebeutet werden.

Abbildung 12 – Viele Arbeitgebende haben Geflüchtete unterstützt

Hat Ihre Organisation besondere Maßnahmen zur Unterstützung ukrainischer Geflüchteter ergriffen?



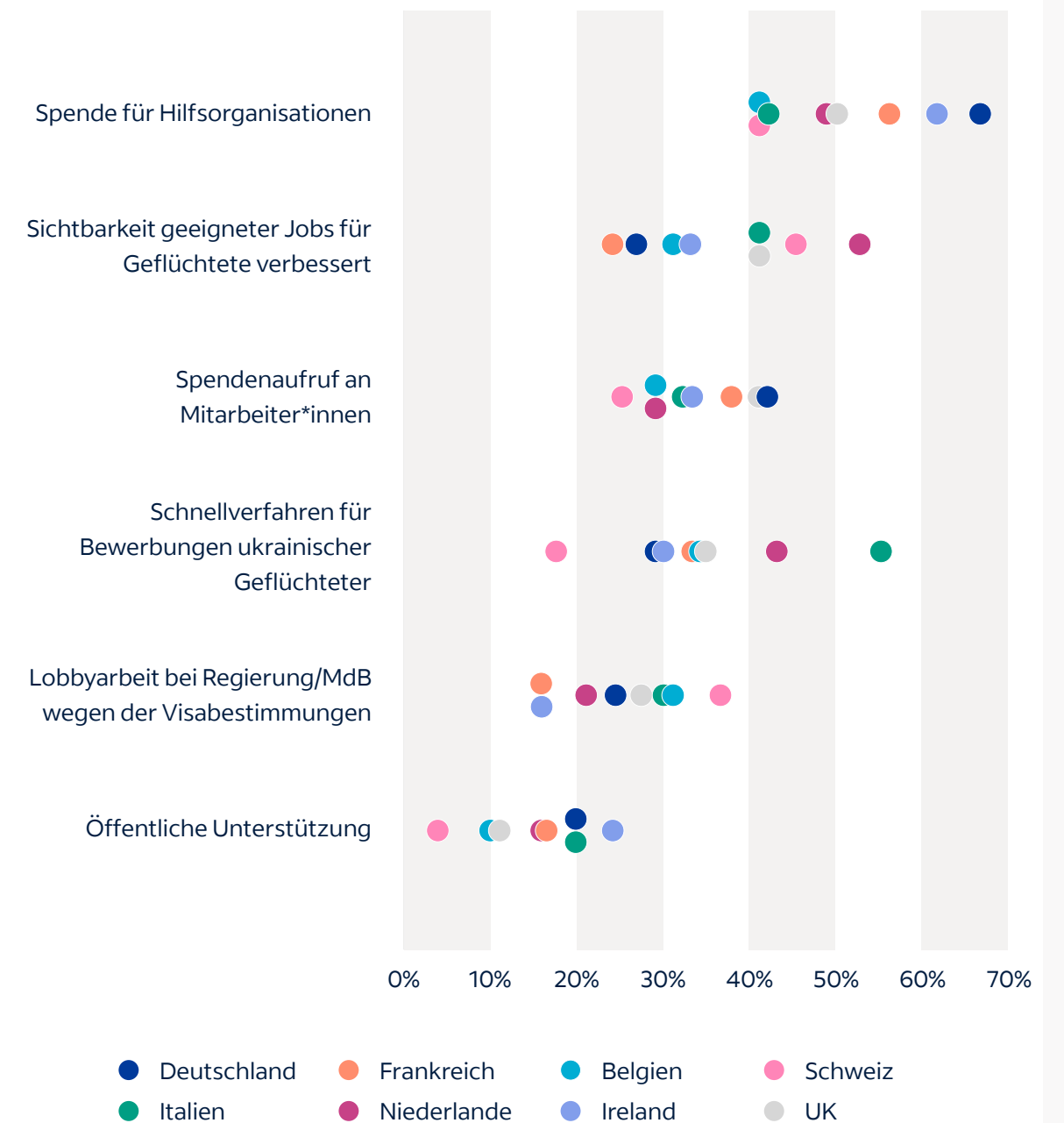


Unsere Umfrage unter Arbeitgebenden in acht europäischen Ländern zeigt, dass ein beträchtlicher Anteil besondere Maßnahmen zur Unterstützung ukrainischer Geflüchteter ergriffen hat. Dieser Anteil reicht von 29 % der befragten Unternehmen in Italien bis zu 57 % in Belgien (Abbildung 12). Ein Großteil dieser Unterstützung erfolgte in Form von finanziellen Mitteln (Abbildung 13). Eine der häufigsten Maßnahmen war eine Spende für wohltätige Zwecke: von 41 % der Arbeitgebenden in Belgien und der Schweiz, die an Hilfsorganisationen spendeten, bis zu 68 % in Deutschland. Auch ein Spendenaufruf an die Mitarbeiter*innen war eine häufige Maßnahme.

Einige Arbeitgebende unternahmen besondere Anstrengungen beim Recruiting. Dazu gehörte, dass sie ukrainischen Geflüchteten geeignete Jobs anboten (von 24 % in Frankreich bis 53 % in den Niederlanden) oder Bewerbungen im Schnellverfahren bearbeiteten (von 18 % in der Schweiz bis 55 % in Italien). Einige setzten sich bei Regierungs- oder Parlamentsvertreter*innen für gelockerte Visabestimmungen ein. Die Umfrage legt nahe, dass die Arbeitgebenden aktiv daran arbeiten, die Arbeitsmärkte für ukrainische Geflüchtete zu öffnen.

Abbildung 13 – Unternehmen haben Geflüchtete auf vielfältige Weise unterstützt

Wie hat Ihr Unternehmen ukrainische Geflüchtete unterstützt?



Quelle: Indeed und Censuswide Umfrage von 2780 Unternehmen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Schweiz und UK

3. Wohlhabende und offene Volkswirtschaften werden profitieren

Zweifellos haben die in diesem Report untersuchten Trends nicht in allen Ländern die gleichen Auswirkungen. Welche Länder sind für international mobile Jobsuchende besonders attraktiv? Welche werden am meisten davon profitieren? Zur Beantwortung dieser Fragen ist es wichtig, beide Seiten der Gleichung zu betrachten: einerseits das Interesse ausländischer Bewerber*innen an bestimmten Ländern und andererseits das Interesse der Jobsuchenden in eben diesen Ländern an Jobs im Ausland.

Arbeitsmarkt-Attraktivität messen: Der Net Interest Score

Um die Wettbewerbsposition verschiedener Länder auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln, hat das Indeed Hiring Lab eine Kennzahl entwickelt: den **Net Interest Score**. Diese Kennzahl berücksichtigt sowohl die Attraktivität eines Landes für die Jobsuche von Menschen im Ausland als auch die Bereitschaft der Jobsuchenden eben dieses Landes, sich im Ausland nach Jobs umzusehen. Wir berechnen den Net Interest Score als die absolute Zahl der Suchanfragen aus dem Ausland (eingehende Suchanfragen) minus die absolute Zahl der ins Ausland gerichteten Suchanfragen (ausgehende Suchanfragen), geteilt durch die Summe der beiden Werte. Angesichts der [Korrelation](#) zwischen den Absichten, die das Jobsuchverhalten nahelegt, und den tatsächlichen Migrationsmustern ist der Net Interest Score ein Indikator dafür, ob der Arbeitsmarkt eines Landes in Zukunft voraussichtlich Talente gewinnen oder verlieren wird.

Die meisten europäischen Länder haben einen negativen Net Interest Score. Das bedeutet, dass es mehr Suchanfragen ins Ausland als ins

Inland gibt. Brain Drain statt Brain Gain: Die Abwanderung von Fachkräften scheint für die meisten Länder eher ein Thema zu sein als ein Zugewinn an Fachkräften (*Abbildung 14*).

Es gibt jedoch einige bemerkenswerte Ausnahmen. Im Jahr 2021 – dem letzten vollständigen Jahr, für das Daten vorliegen – waren Luxemburg, die Schweiz, UK, Deutschland und Irland die größten Nettoimporteure von Bewerber*innen. Das heißt, das Interesse von Jobsuchenden, ins Land hineinzukommen, war größer als das von Bewerber*innen, die das Land verlassen wollten. Luxemburg, die Schweiz und UK liegen in Bezug auf die Nettozuwanderung von Fachkräften weit vor der Konkurrenz.

Unter den drei Spitzenreitern ist Luxemburg stark auf internationale Jobsuchende angewiesen: Im Jahr 2021 wurden auf der luxemburgischen Website von Indeed – einer der kleinsten in Europa – 74 % aller Suchanfragen von Jobsuchenden aus dem Ausland gestellt. Gleichzeitig gingen nur 32 % der Suchanfragen von Jobsuchenden aus Luxemburg hinaus. Auch die Schweiz ist stark auf internationale

Bewerber*innen angewiesen. Rund 32 % der Suchanfragen auf der Schweizer Website von Indeed kamen aus dem Ausland, während 11 % der Suchanfragen in fremde Länder gingen.

Der große Arbeitsmarkt UKs ist stark auf das Inland ausgerichtet: 2021 kamen nur 3,2 % der Suchanfragen nach Jobs in UK aus dem Ausland und 1,4 % der britischen Jobinteressent*innen suchten im Ausland. Zwar war der länderübergreifende Anteil des britischen Datenverkehrs auf Indeed gering – dennoch gibt es einen Nettozuwachs. UK bleibt ein attraktives Ziel auf dem globalen Arbeitsmarkt, auch wenn das Interesse von Bewerber*innen aus der EU an britischen Jobs [seit dem Brexit](#) zurückgegangen ist.

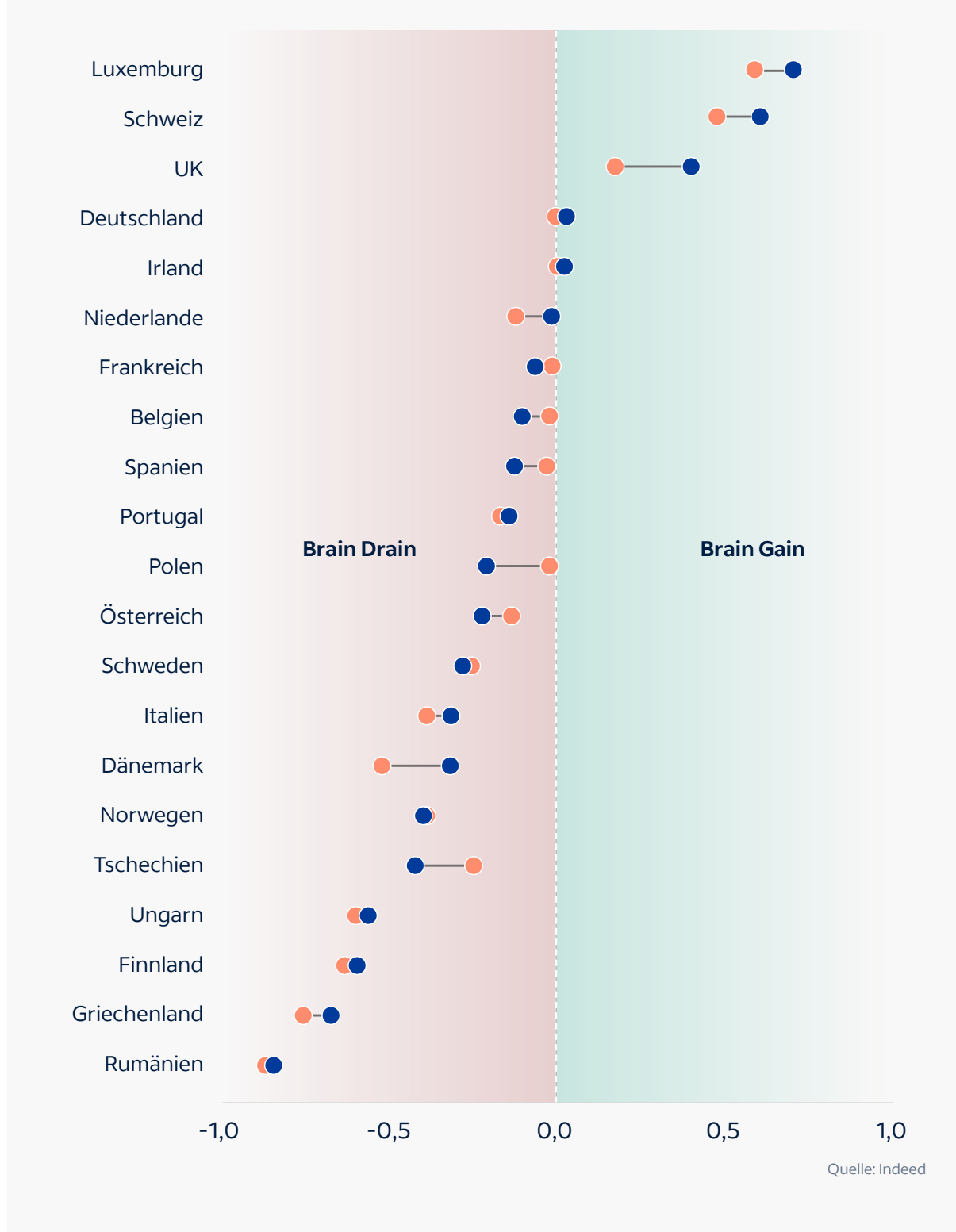
In Deutschland lagen die Anteile 2021 bei 3,9 % eingehenden und 3,7 % ausgehenden Jobsuchen, in Irland waren es 8,2 % bzw. 7,9 %. In beiden Ländern waren die Net Interest Scores nahezu ausgeglichen, aber leicht positiv. In Frankreich und den Niederlanden waren die Net Interest Scores nur leicht negativ, was darauf hindeutet, dass diese Länder eine erhebliche Nettozuwanderung erwarten könnten, wenn die Pandemie weiter abebbt.

Am anderen Ende der Skala verzeichneten Rumänien und Griechenland das stärkste negative Nettointeresse der Jobsuchenden. In Griechenland gingen 12,2 % aller Jobsuchen im Jahr 2021 in Richtung Ausland, während nur 2,5 % hineinkamen. In Rumänien war der Brain Drain bei Jobsuchen sogar noch alarmierender: Fast jede zweite Jobsuche in Rumänien – ganze 49,7 % – ging ins Ausland. Lediglich 6,5 % der Suchanfragen nach rumänischen Jobs erfolgten aus anderen Ländern. Dies steht im Einklang mit den Daten zur Arbeitsmigration, die zeigen, dass [ein Fünftel der rumänischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter](#) in einem anderen EU-Land lebt.

Diese Ergebnisse verdeutlichen wichtige Schlussfolgerungen für Arbeitgebende: Die Suche nach einem Job im Ausland war noch nie so einfach. Das bedeutet, dass Arbeitgebende nicht nur im eigenen Land um Talente konkurrieren müssen, sondern auch mit Arbeitgebenden in anderen Ländern. Umso wichtiger ist die Bindung von Talenten – insbesondere in Ländern, wo das Risiko eines Brain Drain besteht.

Abbildung 14 – Net interest score: 2021 (blau) vs. 2019 (orange)

Eingehende minus ausgehende Jobsuchen auf Indeed, geteilt durch die Summe der beiden Werte

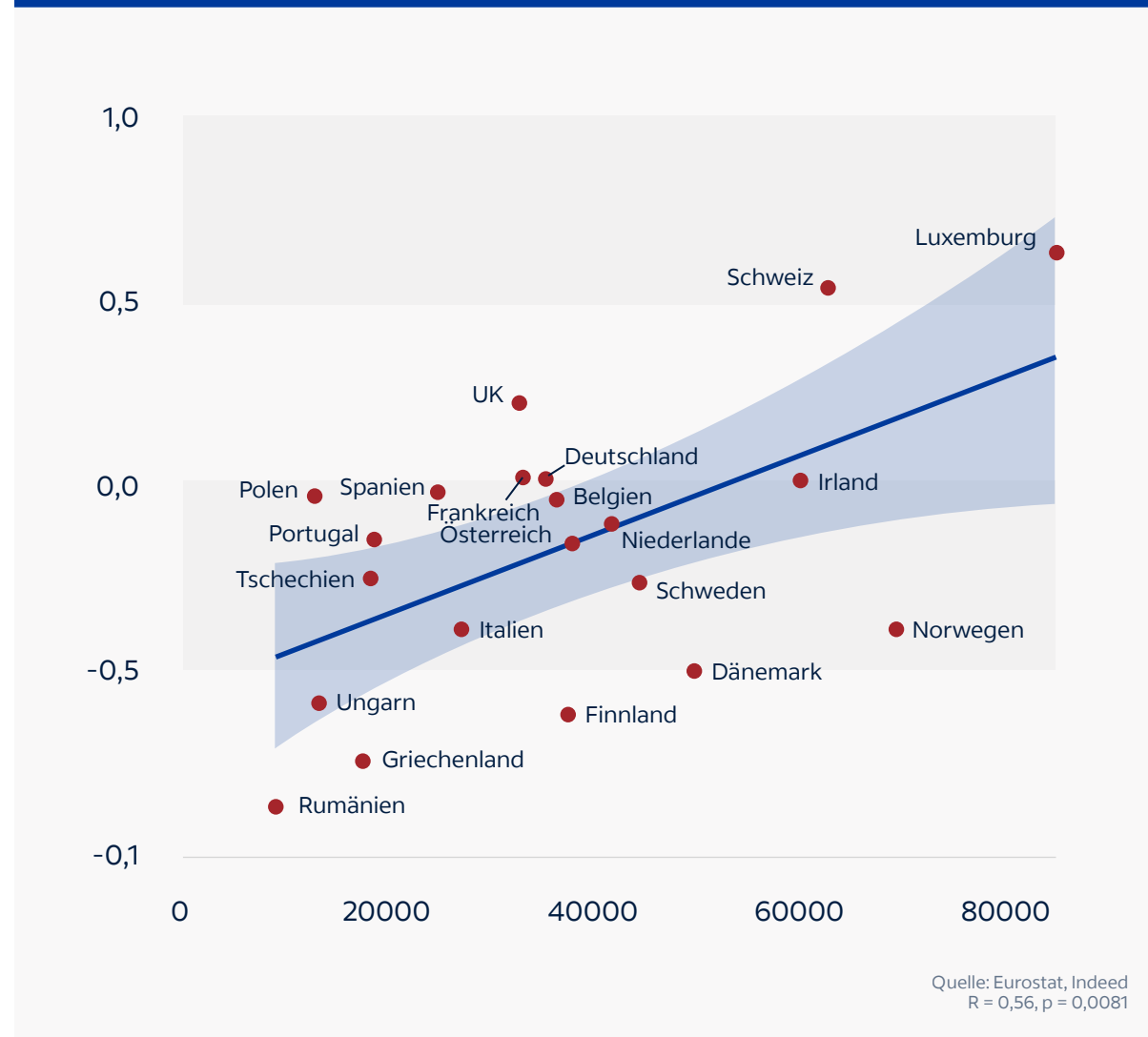


Es gibt viele Gründe, warum einige Länder für Jobsuchende attraktiver sind als andere. Einer davon ist der Wohlstand eines Landes. Um Verzerrungen aufgrund der Pandemie zu vermeiden, haben wir Daten für 2019 untersucht. *Abbildung 15* zeigt eine starke

positive Korrelation zwischen dem BIP pro Kopf und dem Net Interest Score eines Landes. Mit anderen Worten: Länder mit höherem Einkommen sind tendenziell stärkere Magneten für Jobsuchende als Länder mit niedrigerem Einkommen.

Abbildung 15 – Reiche Länder sind attraktiver für internationale Jobsuchende

Net Interest Score (Y-Achse) und reales BIP pro Kopf (X-Achse) in EUR in 2019



Welche Ursachen hat die veränderte Attraktivität der Länder?

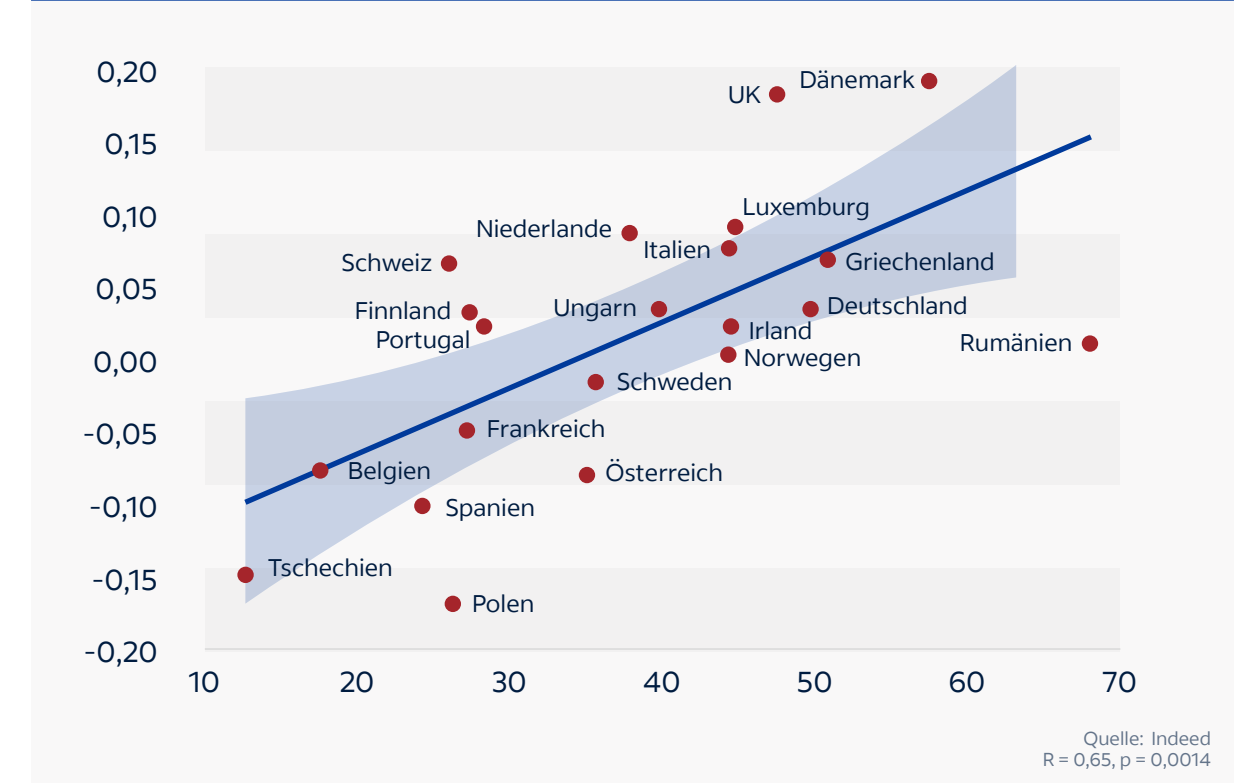
Veränderungen des Net Interest Score von 2019 bis 2021 korrelieren stark mit dem Wachstum der Stellenausschreibungen (*Abbildung 16*). Viele Faktoren können diesen Zusammenhang in einem Land schwächen, z. B. Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur oder unterschiedliche Trends beim Lohnwachstum. Aber im Allgemeinen hat sich der Net Interest Score in Ländern mit einem höheren Wachstum der Stellenausschreibungen verbessert.

das Wachstum bei Stellenausschreibungen hinter dem europäischen Durchschnitt zurückgeblieben ist. Rumänien bildet hier eine Art Ausreißer: Die Zahl der Stellenausschreibungen auf Indeed ist rapide gestiegen, aber der Net Interest Score des Landes hat sich nur leicht verbessert. Die Rumän*innen sind die mobilsten Europäer*innen. Der Trend des Net Interest Score des Landes deutet darauf hin, dass die Rumän*innen weiterhin im Ausland nach Jobs suchen und nur langsam beginnen, die wachsenden Jobchancen im Inland zu nutzen.

Umgekehrt ist der Net Interest Score in den Ländern zurückgegangen, in denen

Abbildung 16 – Länder mit höherem Wachstum der Stellenausschreibungen haben ihren Net Interest Score verbessert

Veränderungen beim Net Interest Score von 2019 bis 2021 (Y-Achse) und Wachstum der Stellenausschreibungen auf Indeed von Feb 2020 bis Dez 2021 (%), X-Achse)



Wenn die Zahl der Stellenausschreibungen in einem Land zunimmt, steigt der Net Interest Score tendenziell eher durch weniger ausgehende als durch mehr eingehende Suchanfragen. Mit anderen Worten: Ein starkes Wachstum der Stellenausschreibungen scheint

nicht mehr Jobsuchende aus dem Ausland anzuziehen. Vielmehr führt es dazu, dass einheimische Jobsuchende mit geringerer Wahrscheinlichkeit in anderen Ländern nach Jobs suchen.



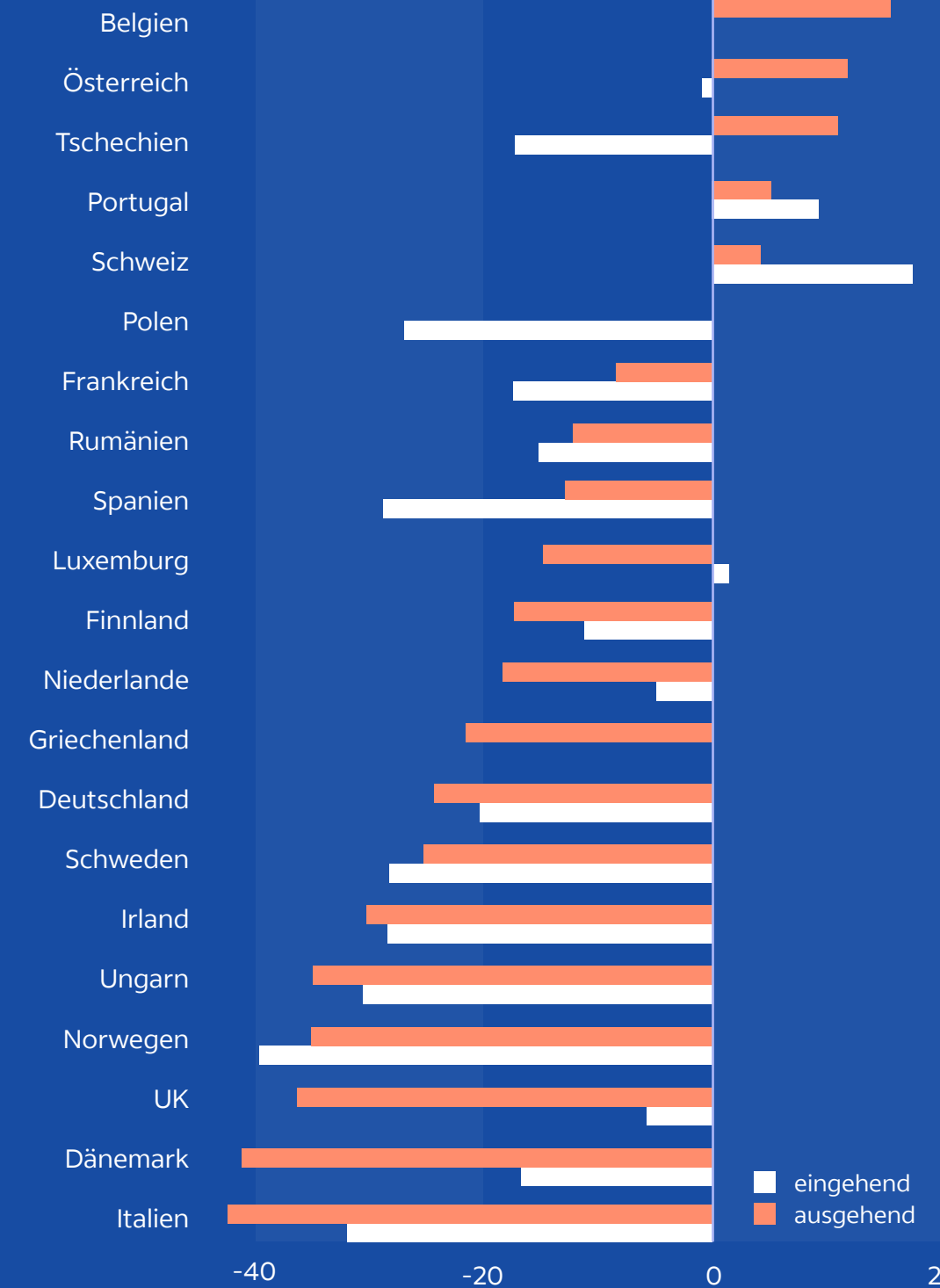
Was hat sich durch die Pandemie geändert?

Seit dem Ausbruch der Pandemie haben 13 von 21 Ländern ihren Net Interest Score verbessert und damit die Abwanderung von Fachkräften, gemessen an der Jobsuche, verringert. Die Pandemie hat jedoch nicht grundlegend verändert, ob ein Land an Interesse bei den Jobsuchenden gewinnt oder verliert. Deutschland ist die einzige Ausnahme. Von 2019 bis 2021 wechselte Deutschland von einem nahezu ausgeglichenen Net Interest Score von 0,001 zu einem positiven Net

Interest Score. Der Grund: Die Jobsuchenden in Deutschland haben sich stärker auf die Suche im Inland konzentriert, wahrscheinlich aufgrund der Pandemiebeschränkungen und des starken heimischen Arbeitsmarktes. *Abbildung 17* zeigt ähnliche Muster in vielen anderen Ländern. Es bleibt abzuwarten, wie die Zunahme der länderübergreifenden Jobsuche diese Trends beeinflusst, wenn sich die nationalen Arbeitsmärkte weiter von der Pandemie erholen.

Abbildung 17 – Die Suchanfragen in Richtung Ausland blieben 2021 in den meisten Ländern unter dem Niveau vor der Pandemie

Anteile der in- und ausgehenden Suchanfragen von 2019 bis 2021, Veränderung in %



Quelle: Indeed; kein Balken entspricht einem Wert von 0

4. Arbeitgebende bereiten sich auf einen Wiederanstieg der internationalen Migration vor

Da die internationale Mobilität und die länderübergreifende Jobsuche zunehmen, steht die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen für viele Arbeitgebende auf der Tagesordnung. Wir haben Unternehmen befragt: Wie viele von ihnen planen, ausländische Arbeitskräfte einzustellen? Und warum? Was tun sie konkret, um Bewerber*innen aus dem Ausland zu gewinnen? Und welche Herausforderungen sehen sie bei der Einstellung dieser Bewerber*innen? Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit Censuswide in acht Ländern – Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, den Niederlanden, der Schweiz und UK – in der zweiten Märzhälfte 2022 durchgeführt.

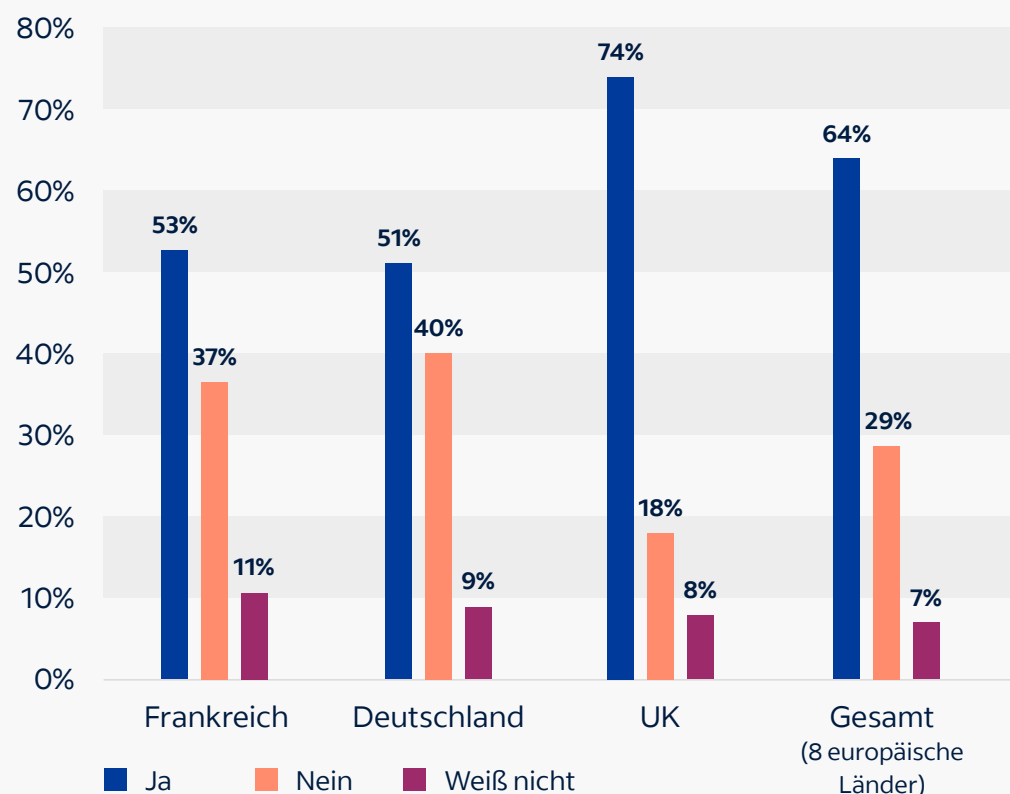
Viele europäische Arbeitgebende wollen im Jahr 2022 ausländische Arbeitskräfte einstellen

Der Umfrage zufolge werden 74 % der britischen Unternehmen, 53 % der französischen Unternehmen, 51 % der deutschen Unternehmen und 51 % der deutschen Unternehmen im Jahr 2022 "definitiv" oder "wahrscheinlich" ausländische Arbeitskräfte einstellen (Abbildung 18). Insgesamt gaben in den acht untersuchten Ländern 64 % der Unternehmen eine positive

Antwort. Dies ist etwas mehr als die 58 %, die angaben, in den letzten fünf Jahren ausländische Arbeitskräfte eingestellt zu haben. Offenbar werden die Jobsuchenden, die sich zunehmend im Ausland nach Jobs umsehen, viele Arbeitgebende finden, die sie gern einstellen würden.

Abbildung 18 – Viele Unternehmen planen die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte im Jahr 2022

Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihr Unternehmen im Jahr 2022 aktiv Ausländer*innen für eine Tätigkeit anwerben wird?



Ja = "auf jeden Fall" oder "wahrscheinlich", Nein = "definitiv nicht" oder "wahrscheinlich nicht"
 Quelle: Indeed und Censuswide Umfrage von 2780 Unternehmen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Schweiz und UK



Die Beweggründe der Arbeitgebenden für die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte sind von Land zu Land unterschiedlich, doch gibt es einige gemeinsame Themen. Ein Fachkräftemangel auf dem einheimischen Arbeitsmarkt war in fünf der acht Länder, die an unserer Umfrage teilnahmen, der am häufigsten genannte Grund. Insgesamt 43 % der Unternehmen gaben dies als Hauptgrund an (Abbildung 19). Besonders auffällig war das in den Niederlanden (57 %) und Deutschland (51 %). Beide Länder verzeichneten während der Erholung von der Pandemie einen [schnellen Anstieg der Stellenausschreibungen](#).

Fremdsprachenkenntnisse waren das am zweithäufigsten genannte Motiv für die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen (37 % insgesamt) und die häufigste Antwort in Italien (46 %), der Schweiz (42 %) und Frankreich (41 %). Im Falle Italiens und Frankreichs könnte ein Grund darin liegen, dass im Vergleich zum europäischen Durchschnitt weniger Erwachsene im erwerbsfähigen Alter [angeben, mindestens eine Fremdsprache](#) zu beherrschen. Dies erschwert die Kommunikation mit Kolleg*innen und Kund*innen, die nicht die Landessprache sprechen.

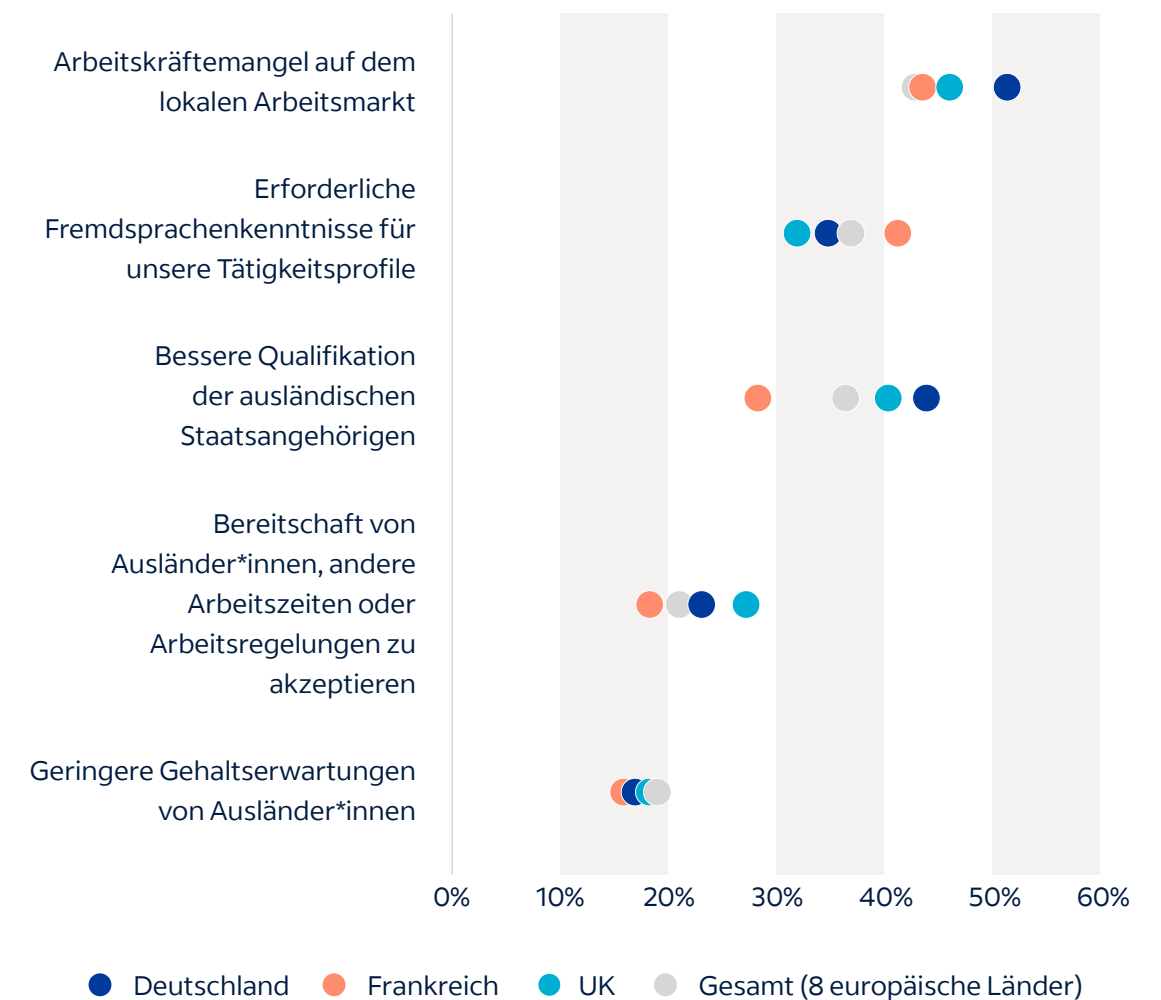
Dicht nach den Fremdsprachenkenntnissen folgten bessere Qualifikationen der ausländischen Staatsangehörigen (insgesamt 36 %), was Unternehmen in der Schweiz (51 %) und in Deutschland (43 %) besonders wichtig ist. Diese beiden Länder haben sehr niedrige Arbeitslosenquoten – daher ist es schwierig, qualifizierte Mitarbeiter*innen unter den einheimischen Arbeitslosen zu finden.

Nur etwa ein Fünftel der Unternehmen gab an, dass die ausländischen Staatsangehörigen bereit sind, andere Arbeitszeiten oder -bedingungen zu akzeptieren (21 % insgesamt). Dies wurde am häufigsten von Unternehmen in Irland (29 %) und in UK (27 %) angeführt. Schließlich nannten 19 % der Unternehmen niedrigere Gehaltserwartungen ausländischer Bewerber*innen.

Insgesamt zeigen die Umfrageergebnisse, dass der Hauptgrund für die Einstellung ausländischer Staatsangehöriger die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ist. Bewerber*innen aus dem Ausland scheinen für die Arbeitgebenden nicht die zweite Wahl zu sein.

Abbildung 19 – Arbeitskräftemangel als einer der Hauptgründe, warum Unternehmen Ausländer*innen einstellen wollen

Was sind die Gründe dafür, dass Ihr Unternehmen Ausländer*innen einstellen wird?



Hinweis: Die Antworten „Sonstiges/Weiß nicht“ sind nicht dargestellt.
Abbildung basiert auf Antworten von 1779 Unternehmen, die in 2022 aktiv ausländische Arbeitskräfte einstellen wollen
Quelle: Indeed und Censuswide Umfrage von 2780 Unternehmen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Schweiz und UK

Das Recruiting ausländischer Arbeitskräfte kann eine Herausforderung sein

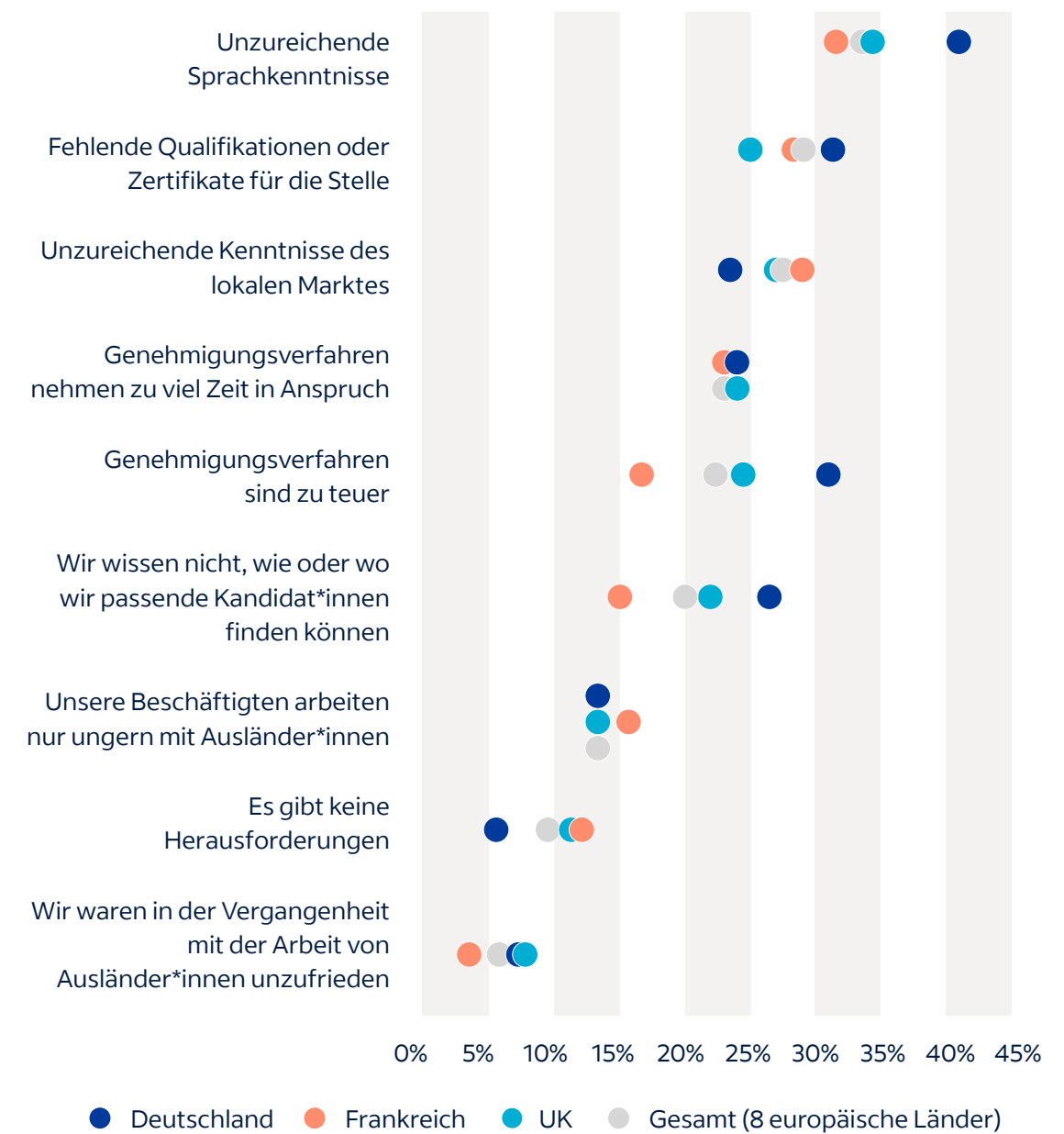
Die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte ist nicht ganz einfach. Von den Unternehmen, die in diesem Jahr definitiv oder wahrscheinlich Bewerber*innen aus dem Ausland einstellen werden, nannten 33 % unzureichende Sprachkenntnisse als Herausforderung (Abbildung 20). Für 28 % war das Fehlen der erforderlichen Qualifikationen oder Zertifizierungen ein Problem, während 27 % unzureichende Kenntnisse des lokalen Marktes angaben. Der Zeitaufwand oder die Kosten der für die Einstellung von Ausländer*innen erforderlichen rechtlichen Verfahren waren für 22 % der Unternehmen ein Problem. Auch wenn ausländische Arbeitnehmer*innen oft Zeit brauchen, um eine Sprache zu lernen – eine Vereinfachung der rechtlichen Verfahren und eine schnellere Anerkennung ausländischer Zeugnisse könnten relativ zügig umsetzbare Maßnahmen sein, um die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen zu erleichtern.

Etwa 20 % der Arbeitgebenden gaben an, sie wüssten nicht, wie sie ausländische Bewerber*innen finden könnten. Solche Arbeitgebende könnten von einigen der weiter unten in diesem Abschnitt erörterten Strategien profitieren. Schließlich gaben lediglich 13 % der Befragten an, dass ihre Mitarbeiter*innen nur ungern mit ausländischen Staatsangehörigen zusammenarbeiten.

Die Angaben der Arbeitgebenden, dass nur eine kleine Minderheit von Arbeitnehmer*innen ungern mit ausländischen Kolleg*innen zusammenarbeitet, deckt sich mit den Ergebnissen unserer Umfrage unter Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter in denselben acht Ländern. Etwa 73 % der Befragten arbeiten gern mit Kolleg*innen aus anderen Ländern zusammen. 72 % glauben, dass die Zusammenarbeit mit Ausländer*innen ihnen hilft, Neues zu lernen. Und 63 % sind der Meinung, dass die Fähigkeiten ausländischer Arbeitnehmer*innen ihre eigenen ergänzen.

Abbildung 20 – Sprachbarrieren stellen eine besonders große Herausforderung dar

Was sind die häufigsten Herausforderungen bei der Einstellung von Ausländer*innen in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Branche?



Hinweis: Die Antworten „Sonstige/Weiß nicht“ sind nicht dargestellt.
 Abbildung basiert auf Antworten von 1779 Unternehmen, die in 2022 aktiv ausländische Arbeitskräfte einstellen wollen
 Quelle: Indeed und Censuswide Umfrage von 2780 Unternehmen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Schweiz und UK

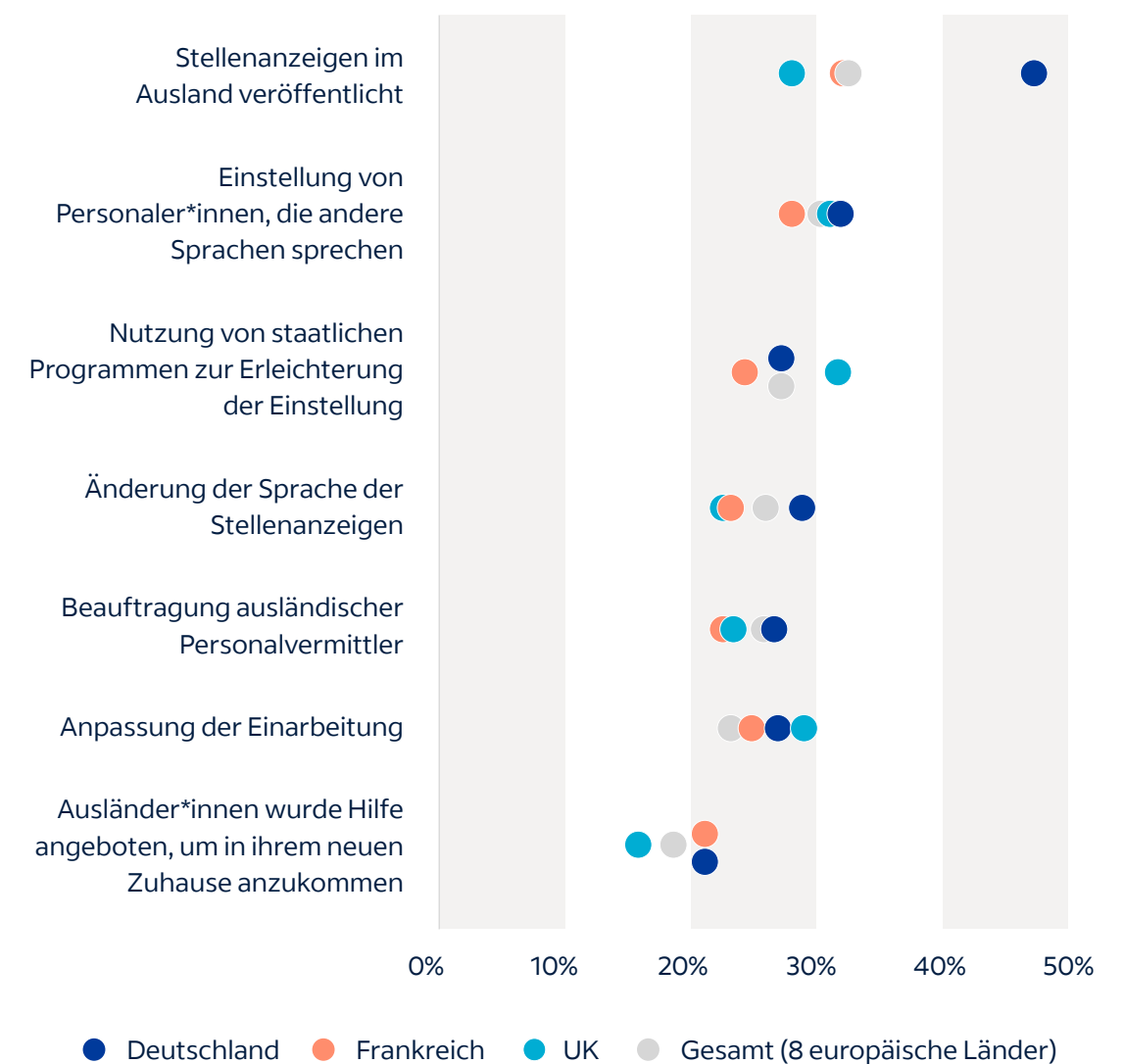
Unternehmen ergreifen konkrete Maßnahmen, um ausländische Bewerber*innen zu gewinnen

Wir haben die Unternehmen gefragt, die nach eigenen Angaben im Jahr 2022 definitiv oder wahrscheinlich ausländische Staatsangehörige einstellen werden, welche Maßnahmen sie gegebenenfalls ergriffen haben, um diese Bewerber*innen anzusprechen. Die Antworten zeigten eine große Vielfalt an Strategien (Abbildung 21). Einige bezogen sich auf die Recruiting-Kanäle. Etwa 33 % der Unternehmen schalteten Stellenanzeigen im Ausland, 27 % nutzten staatliche Förderprogramme, die die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen erleichterten, und 26 % beauftragten Personalvermittlungen im Ausland. Überlegungen zur Sprache wurden häufig genannt: 31 % der Unternehmen gaben an, dass sie Recruiter

mit Fremdsprachenkenntnissen eingestellt haben und 26 % sagten, dass sie die Sprache der Stellenanzeigen angepasst haben. Andere Strategien betrafen die Eingliederung ausländischer Mitarbeiter*innen nach ihrer Einstellung. Etwa 23 % der Unternehmen passten den Onboarding-Prozess an, um die Integration ausländischer Arbeitnehmer*innen in die Belegschaft zu erleichtern, während 18 % ausländischen Arbeitnehmer*innen praktische Hilfe bei der Eingewöhnung in die neue Umgebung anboten. Die Tatsache, dass sich die Mehrheit der Befragten nicht für eine einzige Strategie entschieden hat, lässt darauf schließen, dass das Rezept zur Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte aus mehreren Zutaten besteht.

Abbildung 21 – Arbeitgebende nutzen eine große Bandbreite von Maßnahmen, um ausländische Kandidat*innen anzusprechen

Welche Anstrengungen hat Ihr Unternehmen unternommen, um ausländische Arbeitskräfte anzusprechen?



Hinweis: Die Antworten „Sonstige/Es wurde nichts verändert oder angepasst/Weiß nicht“ sind nicht dargestellt. Abbildung basiert auf Antworten von 1779 Unternehmen, die in 2022 aktiv ausländische Arbeitskräfte einstellen wollen. Quelle: Indeed und Censuswide Umfrage von 2780 Unternehmen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Schweiz und UK

5. Schlussfolgerung: Was bedeuten die veränderten Muster der internationalen Jobsuche fürs Recruiting?

Seit die gesundheitspolitischen Einschränkungen weltweit gelockert wurden, nimmt die länderübergreifende Jobsuche zu. Europäische Jobsuchende interessieren sich zunehmend für Jobs in anderen Ländern – und das Interesse von Bewerber*innen außerhalb Europas ist deutlich über das Niveau vor der Pandemie gestiegen. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Migration zunehmen wird. Währenddessen bereiten sich viele Arbeitgebende darauf vor, ausländische Arbeitskräfte einzustellen, da sich der Arbeitskräftemangel nach der Pandemie verschärft hat und die Zahl der offenen Jobs in den größten europäischen Volkswirtschaften auf oder nahe dem Rekordniveau bleibt.

EMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITGEBENDE

1 Nach dem Rückgang während der Pandemie hat die länderübergreifende Jobsuche wieder zugenommen – und auch die **internationale Arbeitsmigration nimmt Fahrt auf**. Arbeitgebende sollten sich auf mehr Bewerber*innen aus dem Ausland **vorbereiten**. Um Recruiting-Strategien für 2022 und darüber hinaus zu planen, sollten Arbeitgebende herausfinden, woher ausländische Bewerber*innen kommen und für welche Jobs sie sich interessieren.

Zu verstehen, woher internationale Fachkräfte kommen und für welche Jobs sie sich interessieren, ist der erste Schritt, um das Recruiting für ausländische Bewerber*innen fit zu machen.

2 **Remote Jobs, gut bezahlte und schwer zu besetzende Jobs** werden in der Regel häufig von Ausländer*innen angeklickt. Arbeitgebende, die solche Jobs zu besetzen haben, sollten über Möglichkeiten zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte nachdenken, um dem **Fachkräftemangel** zu begegnen.

3 Angesichts der **angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt** ergreifen viele Unternehmen bereits Maßnahmen, um ausländische Arbeitskräfte einzustellen: z. B. indem sie **Jobs im Ausland ausschreiben**, Recruiter mit **Fremdsprachenkenntnissen** einstellen, **staatliche Förderprogramme** in Anspruch nehmen oder **Stellenbeschreibungen** in mehreren Sprachen verfassen.

4 Jobsuchende reagieren auf **geopolitische Ereignisse** wie politische Unruhen und Krieg. Arbeitgebende, die Menschen einstellen wollen, die vor bewaffneten Konflikten und Verfolgung fliehen, sollten offen sein für Bewerber*innen mit den unterschiedlichsten **Fähigkeiten und Qualifikationen**. Sie sollten den Einstellungsprozess straffen, um Bewerber*innen gerecht zu werden, die womöglich **dringender** Arbeit benötigen als durchschnittliche Jobsuchende.

5 Die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen ist nicht ganz einfach. Ein großes Hindernis sind **Sprachbarrieren**. Um die **Integration ausländischer Mitarbeiter*innen in die Belegschaft** zu beschleunigen, sollten die Arbeitgebenden die sprachlichen Anforderungen der Stelle bewerten und den Neuen bei der Verbesserung ihrer sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen helfen.

6 Die meisten Arbeitnehmer*innen scheinen der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen anderer Nationalitäten **aufgeschlossen** gegenüberzustehen. Ressentiments gegenüber Ausländer*innen dürften für die meisten Arbeitgebenden, die in diesem Jahr die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen planen, kein Thema sein.

7 Last but not least geht es nicht nur um die Gewinnung, sondern auch um die **Bindung von Arbeitskräften**. In vielen Ländern werden mehr Jobs im Ausland als im Inland gesucht. Dadurch besteht die Gefahr der Abwanderung von Fachkräften (Brain Drain). Arbeitgebende sollten auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten achten und wissen, welche **Gehälter und Arbeitsbedingungen** die Konkurrenz bietet. Und sie sollten ihre Personalpolitik entsprechend ausrichten.

Länderprofile

Belgien	Niederlande
Deutschland	Österreich
Frankreich	Polen
UK	Spanien
Irland	Schweden
Italien	Schweiz

Belgien

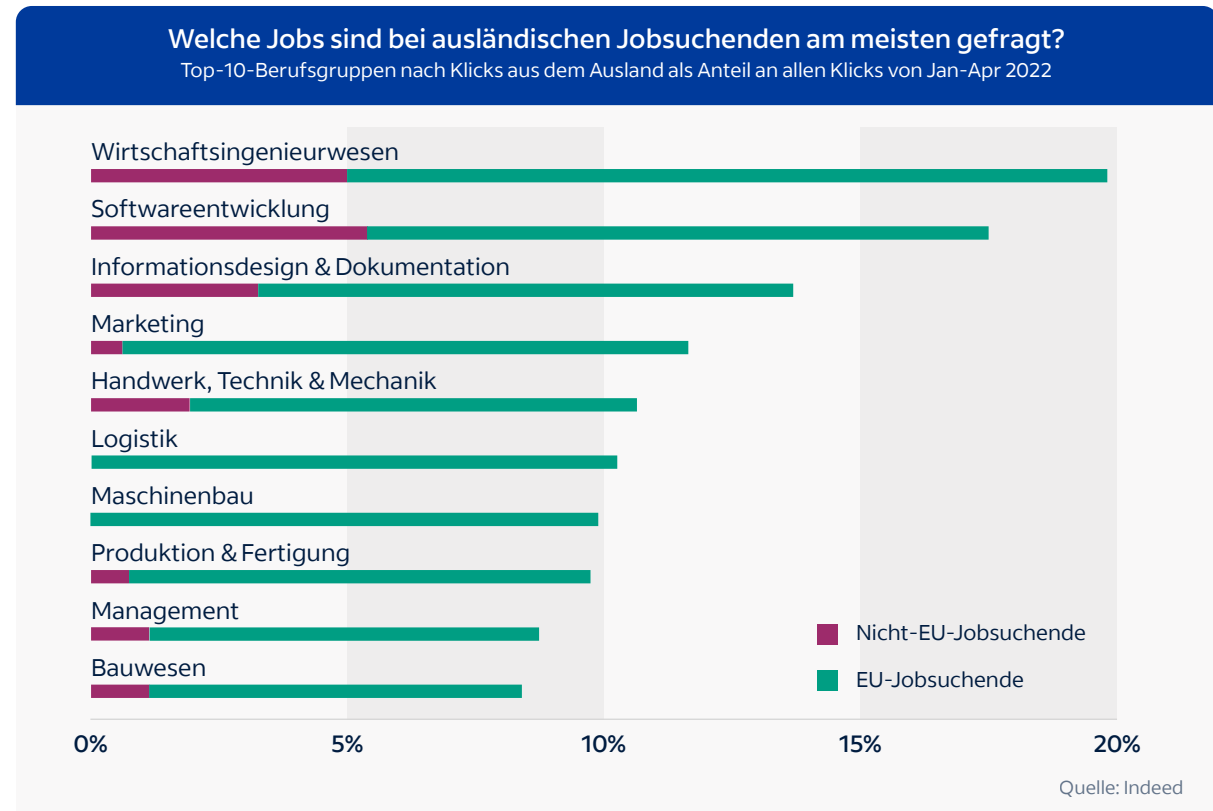
NET INTEREST SCORE
 2021: -0,1 Jan-Apr 2022: -0,123

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **9,2%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-2,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **15,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **12,2%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **7,3%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-7,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **0%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-7,6%**



Deutschland

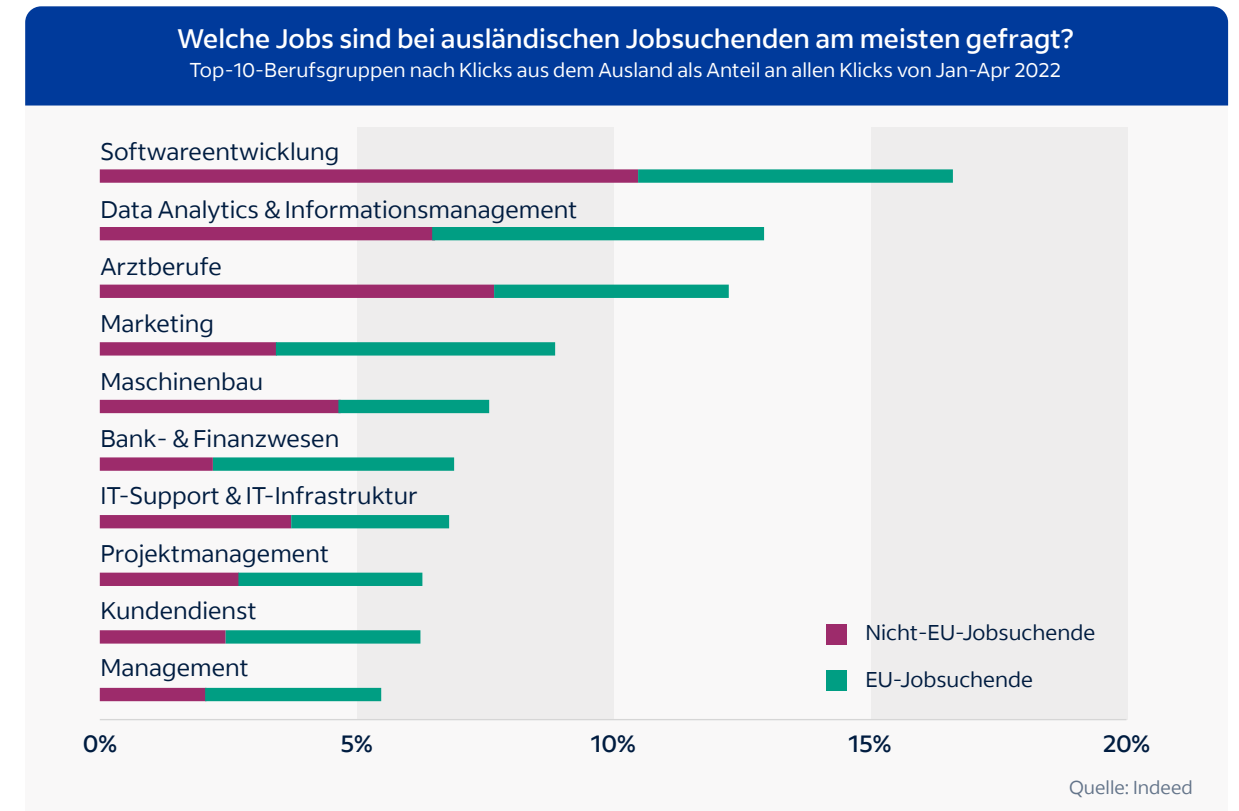
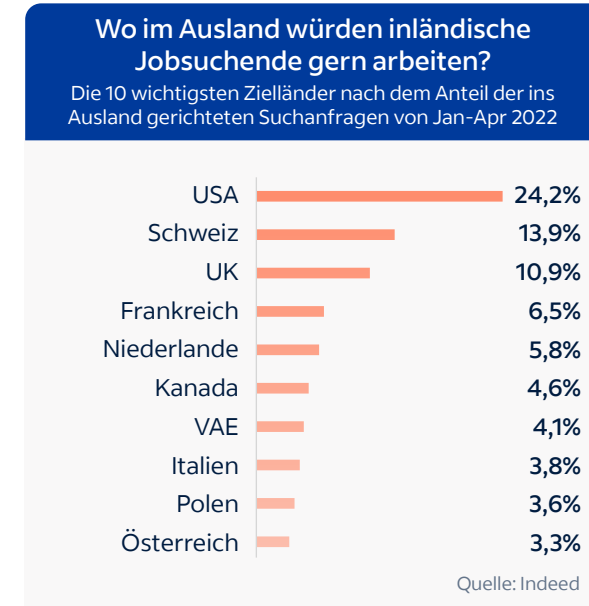
NET INTEREST SCORE
 2021: 0,033 Jan-Apr 2022: 0,045

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **3,7%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-18,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-24,5%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-24,5%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **4,1%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-18,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-20,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-16,3%**



Frankreich

NET INTEREST SCORE

2021: -0,067 Jan-Apr 2022: -0,065

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

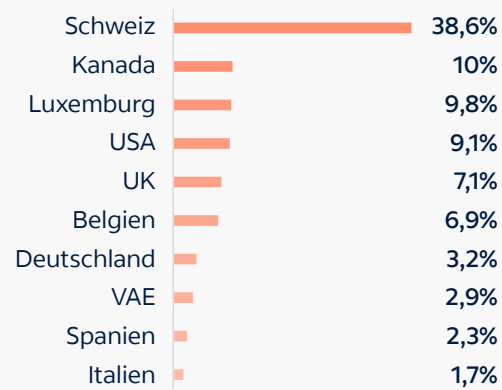
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **4,2%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-17,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-8,7%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-8,7%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **3,7%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-24,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-17,8%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-17,8%**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

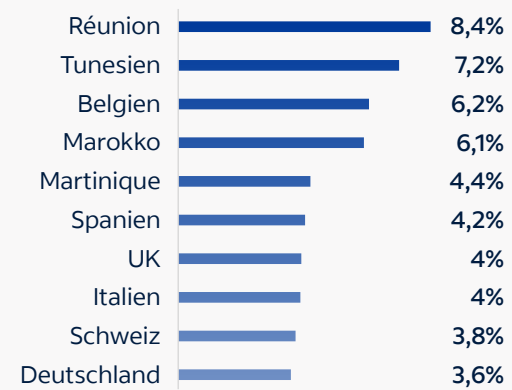
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

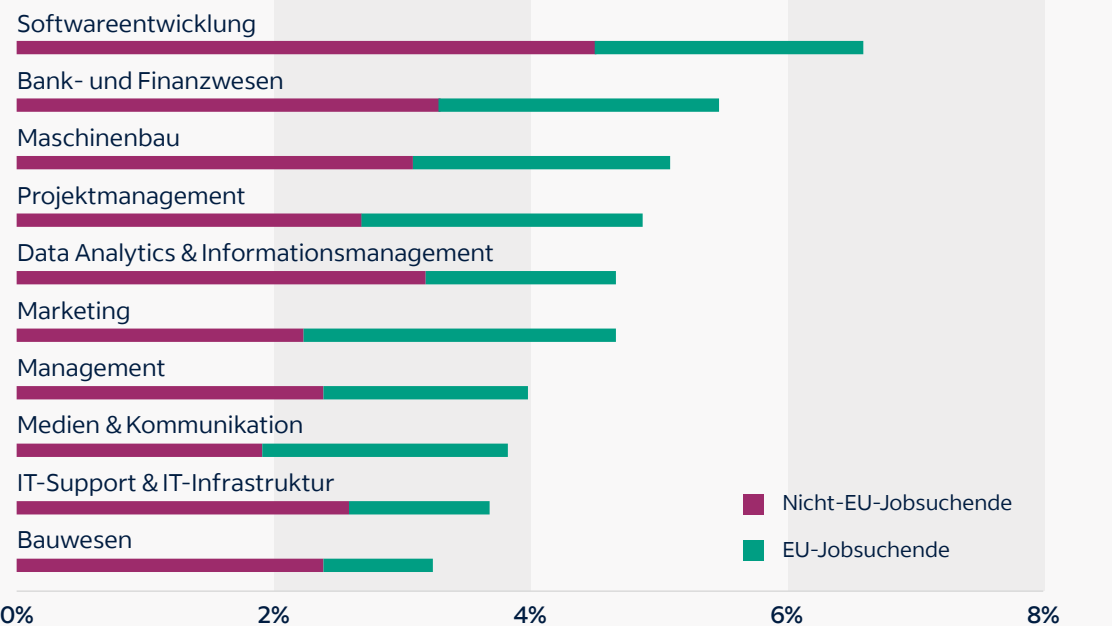
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

UK

NET INTEREST SCORE

2021: 0,399 Jan-Apr 2022: 0,474

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

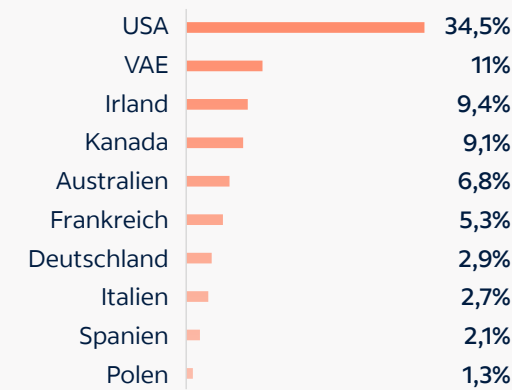
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **1,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-27,3%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-36,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-36,4%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **3,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-8,8%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-5,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **14,7%**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

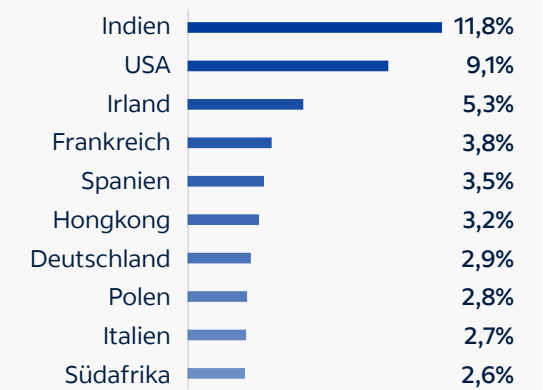
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

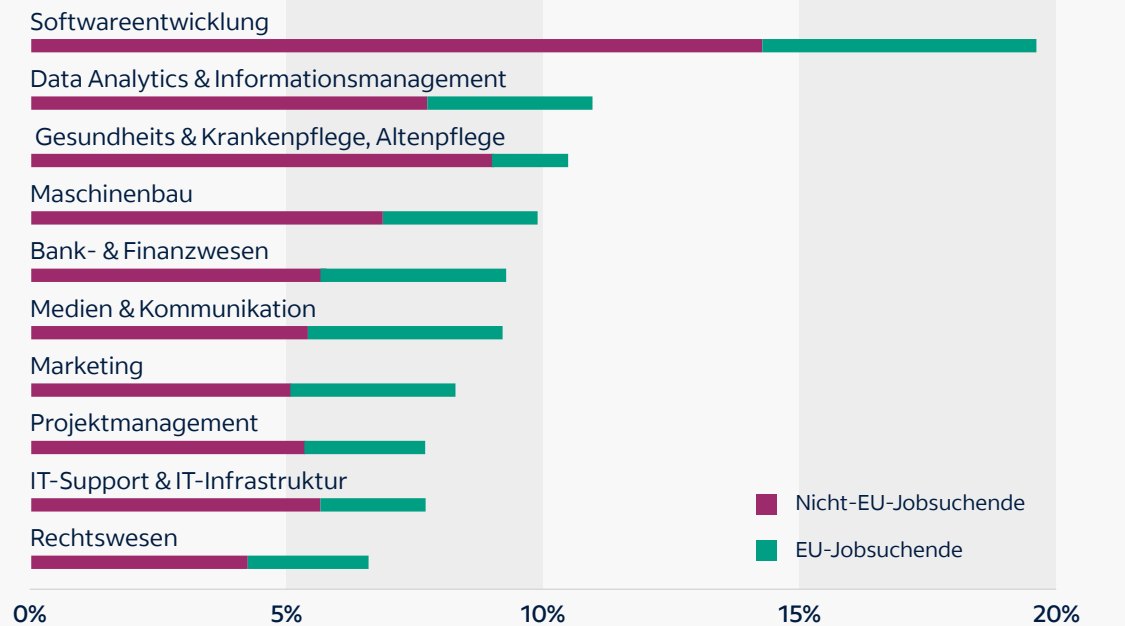
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Irland

NET INTEREST SCORE
 2021: 0,024 Jan-Apr 2022: 0,016

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

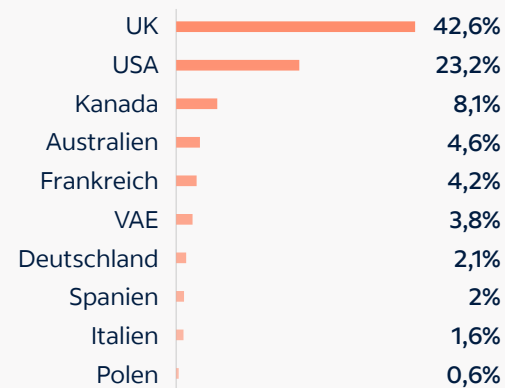
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **8,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-29,5%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-30,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-23,2%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **8,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-27,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-28,3%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-21,2%**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

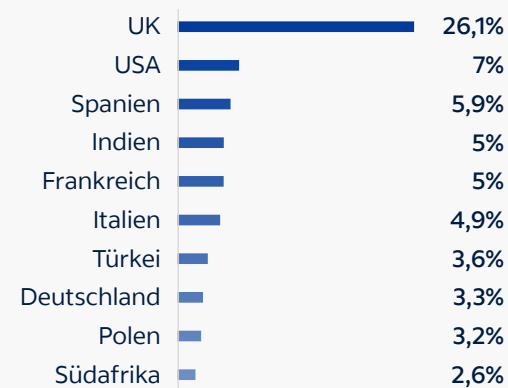
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

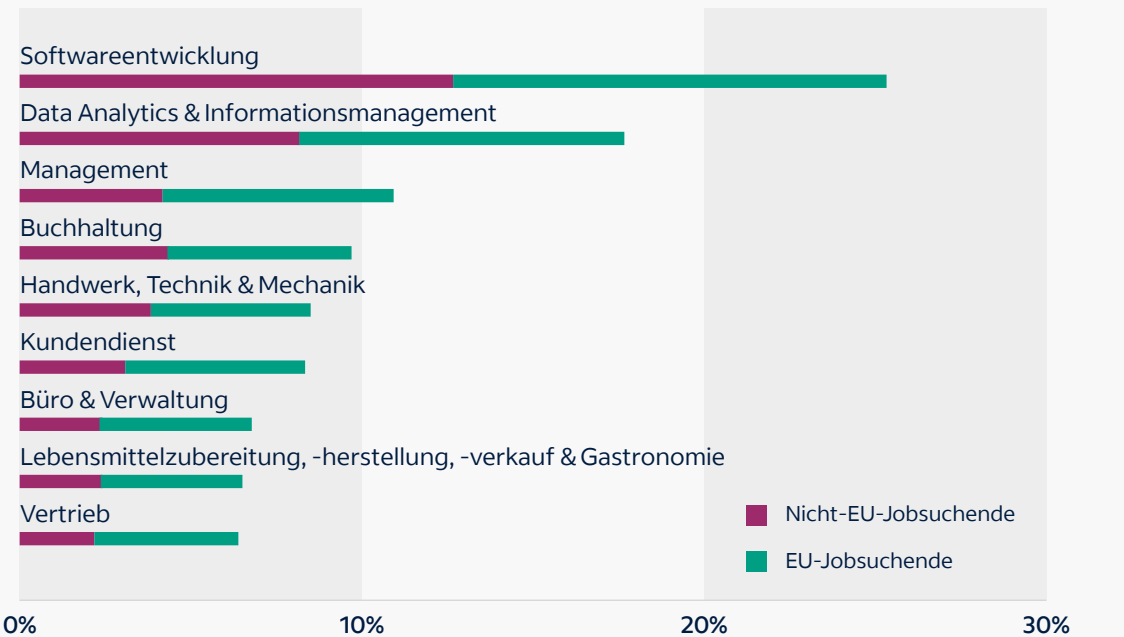
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Italien

NET INTEREST SCORE
 2021: -0,313 Jan-Apr 2022: -0,34

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

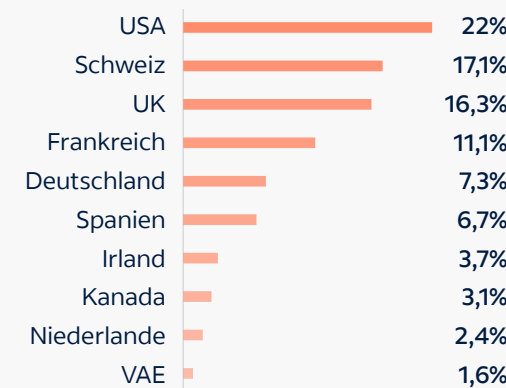
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **3,2%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-30,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-43,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-41,8%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **1,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-32%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-32%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-36%**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

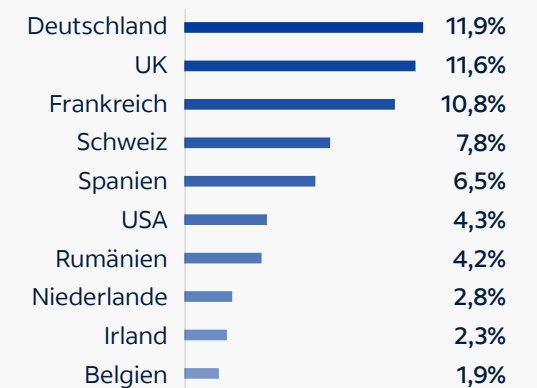
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

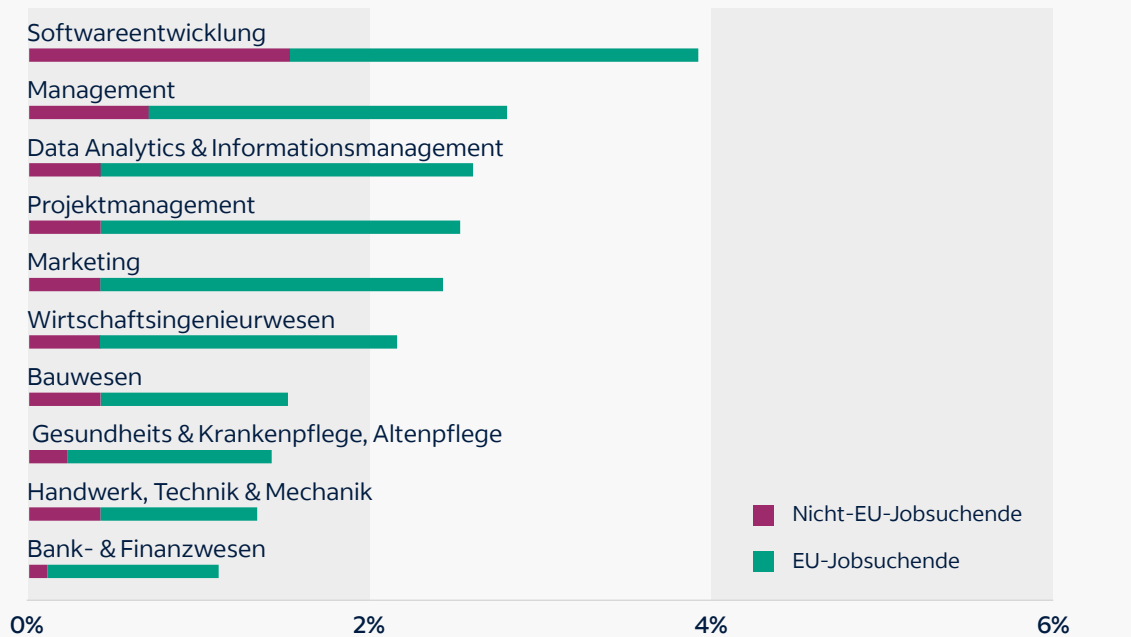
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Niederlande

NET INTEREST SCORE
 2021: -0,031 Jan-Apr 2022: -0,067

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **4,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-20,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-18,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-10,2 %**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **3,9 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-17,9 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-5,1 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **0 %**

Österreich

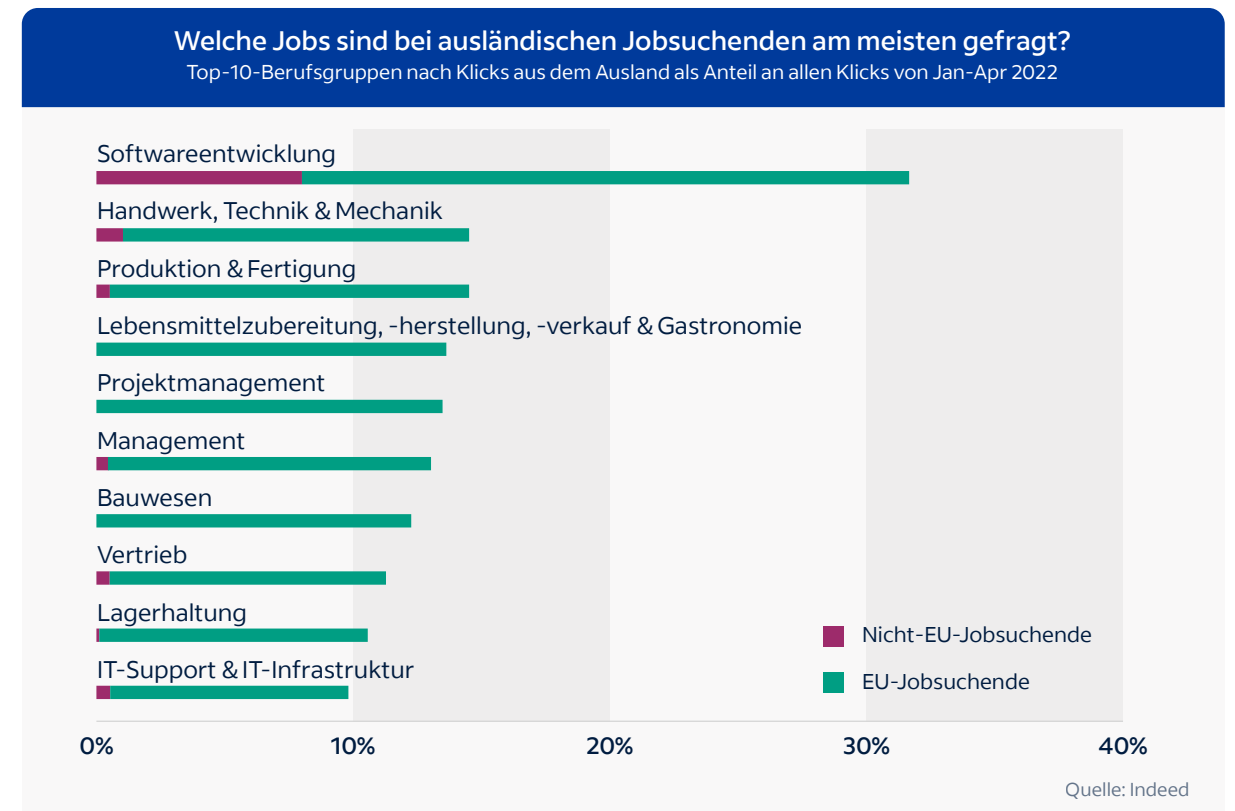
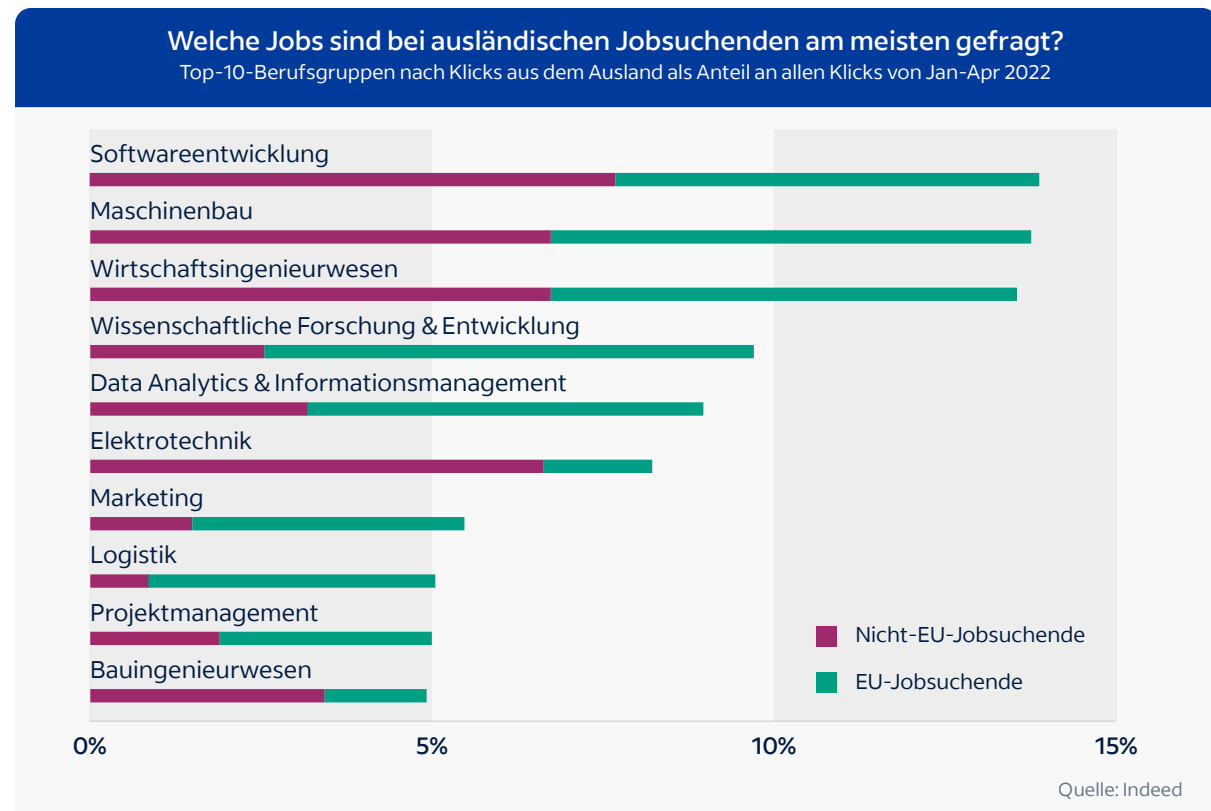
NET INTEREST SCORE
 2021: -0,22 Jan-Apr 2022: -0,344

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **24,1 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-10,6 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **12,9 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **41,8 %**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **13,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-6 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-1,5 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **0 %**



Polen

NET INTEREST SCORE
 2021: -0,2 Jan-Apr 2022: -0,538

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

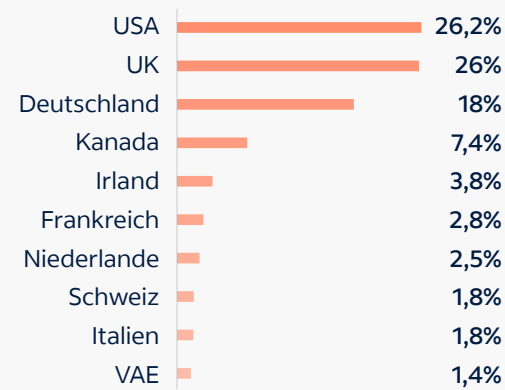
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **10,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-16,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **0 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **55,2 %**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **3,4 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-11,1 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-27 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-46 %**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

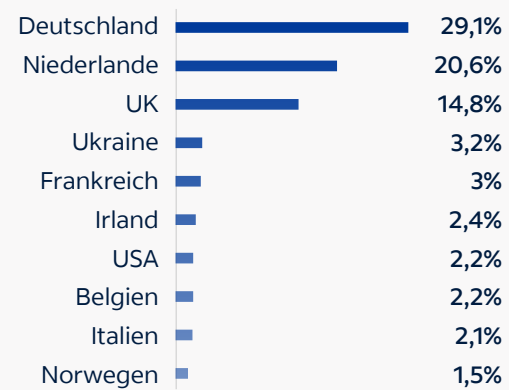
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

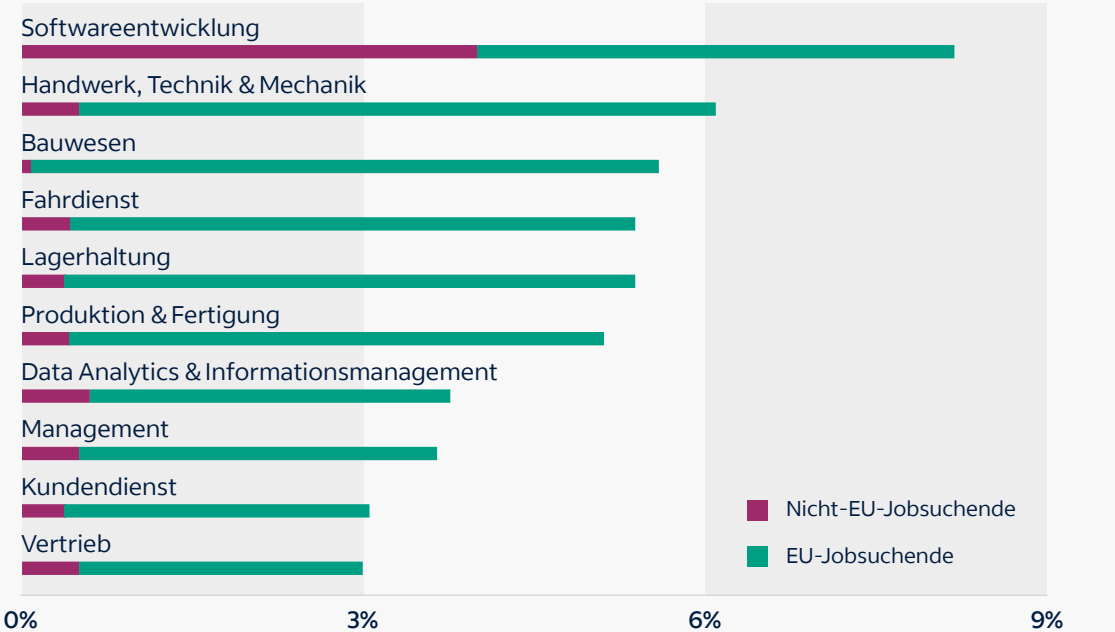
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Spanien

NET INTEREST SCORE
 2021: -0,129 Jan-Apr 2022: -0,097

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

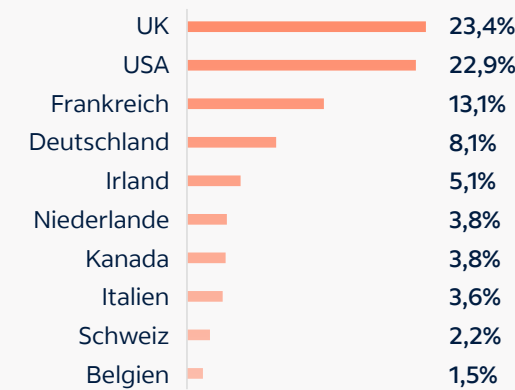
Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **8 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-19,8 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-13,2 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-12,1 %**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **6,7 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-34,5 %**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-28,7 %**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-23 %**

Wo im Ausland würden inländische Jobsuchende gern arbeiten?

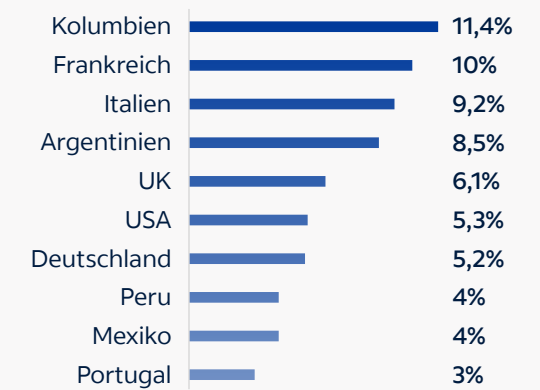
Die 10 wichtigsten Zielländer nach dem Anteil der ins Ausland gerichteten Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Aus welchen Ländern kommen die meisten ausländischen Jobsuchenden?

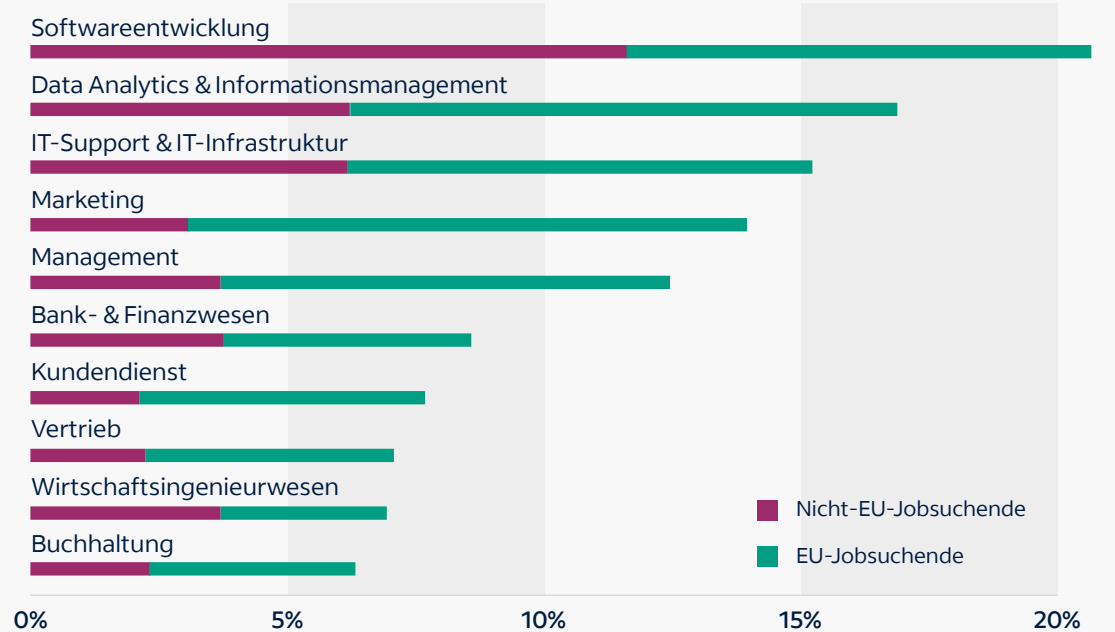
Die 10 wichtigsten Herkunftsländer nach Anteil der aus dem Ausland eingehenden Suchanfragen von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Welche Jobs sind bei ausländischen Jobsuchenden am meisten gefragt?

Top-10-Berufsgruppen nach Klicks aus dem Ausland als Anteil an allen Klicks von Jan-Apr 2022



Quelle: Indeed

Schweden

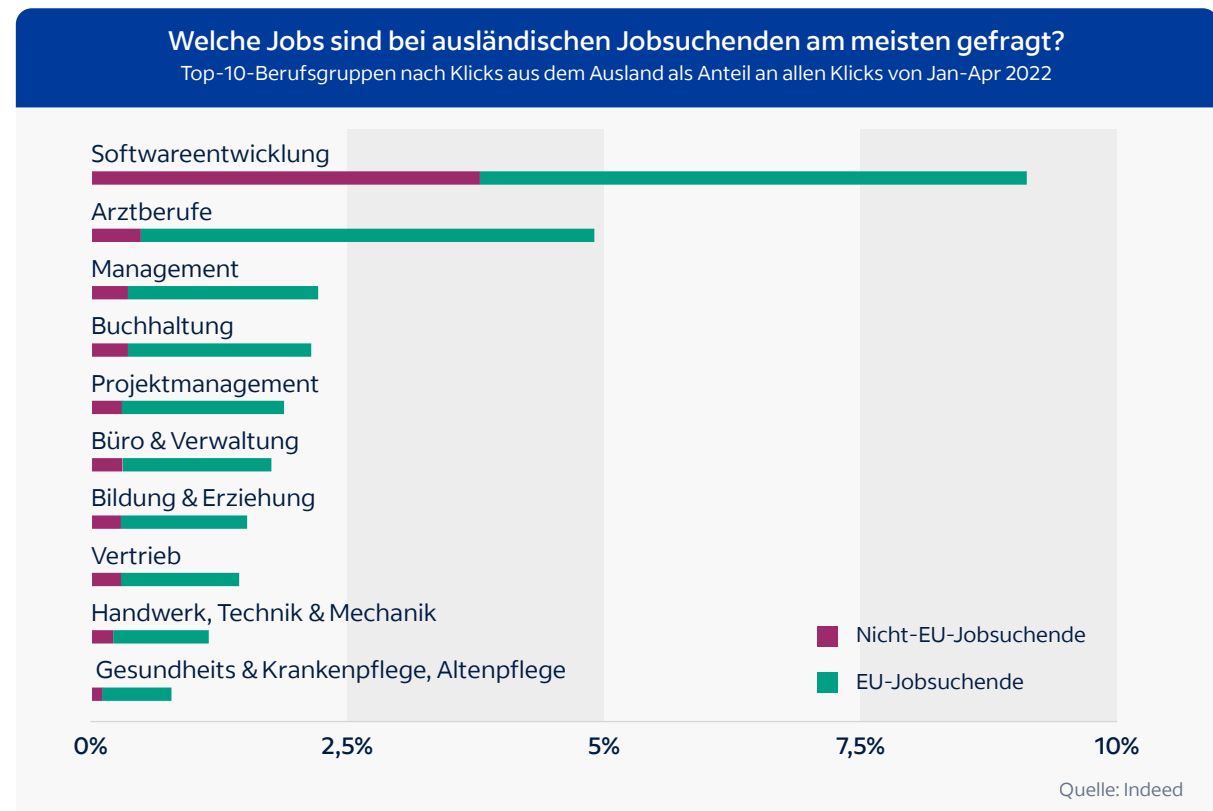
NET INTEREST SCORE
 2021: -0,287 Jan-Apr 2022: -0,324

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **5,1%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-21,2%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-25,8%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-22,7%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **2,7%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-25,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **-28,2%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **-30,8%**



Schweiz

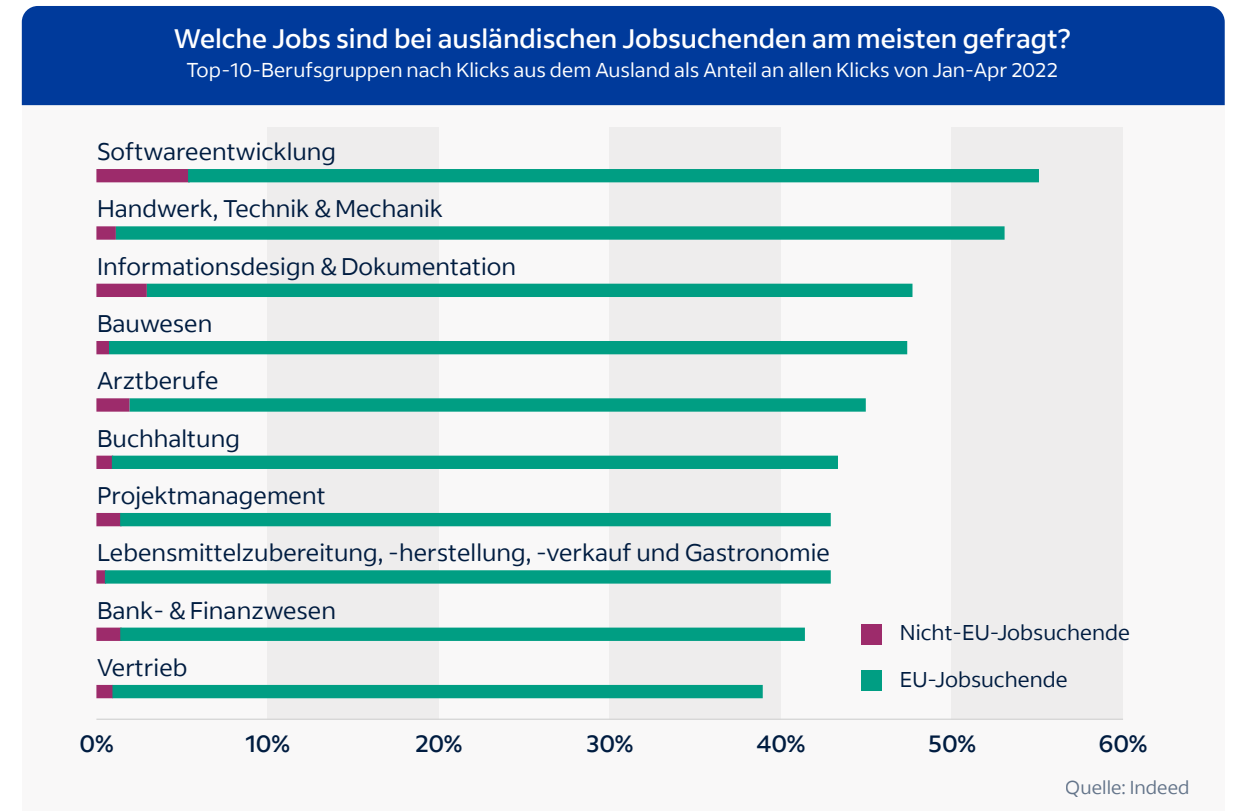
NET INTEREST SCORE
 2021: 0,599 Jan-Apr 2022: 0,606

AUSGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der ausgehenden Suchanfragen in 2022: **11,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **-6,9%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **4,0%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **12,9%**

EINGEHENDE JOBSUCHEN:

Anteil der eingehenden Suchanfragen in 2022: **34,4%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2020: **6,6%**
 %-Veränderung von 2019 bis 2021: **17,3%**
 %-Veränderung von 2019 bis Jan-Apr 2022: **26,9%**



Methodik

Indeed ist die [weltweit größte Jobseite](#) mit über 250 Millionen Besucher*innen pro Monat (ComScore, Total Visits, März 2021) und in über 60 Ländern und 28 Sprachen verfügbar.

Was für Daten haben wir genutzt?

Dieser Report basiert auf dem größten Datensatz seiner Art. Er enthält anonymisierte Informationen aus mehr als 800 Millionen länderübergreifenden Jobsuchen, die von Januar 2019 bis April 2022 auf Indeed durchgeführt wurden, sowie aus über 100 Millionen Stellenanzeigen. Wir ergänzen die Indeed-Daten mit öffentlich zugänglichen Daten zu Migration, gesundheitspolitischen Einschränkungen und dem BIP sowie mit Erkenntnissen aus Umfragen bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmer*innen, die von Indeed und Censuswide im März 2022 in acht Ländern durchgeführt wurden.

Für den Zweck dieser Analyse definieren wir Europa als den Europäischen Wirtschaftsraum plus die Schweiz und UK. Der Europäische Wirtschaftsraum besteht aus den 27 Ländern der Europäischen Union sowie den drei Ländern der Europäischen Freihandelsassoziation: Island, Liechtenstein und Norwegen.

Indeed-Daten

Wir konzentrieren uns bei unserer Analyse der Indeed-Daten auf aggregierte und anonymisierte Daten zu Stellenangeboten auf Indeed-Websites in aller Welt sowie auf das Suchverhalten der Jobsuchenden auf diesen Websites.

Jobsuche

Eine Jobsuche findet statt, wenn eine Person eine Anfrage in die Suchfelder "Was?" und/oder "Wo?" auf einer Indeed-Website eingibt. Die Nutzerdaten werden anonymisiert und aggregiert, sodass sie nicht auf einzelne Nutzer*innen zurückgeführt werden können. Automatisierte Suchvorgänge wurden entfernt, um ausschließlich echte Suchaktivitäten der Jobsuchenden zu erfassen.

Die Website des Landes, in dem die Suche durchgeführt wurde, wird erfasst, ebenso wie das Land, in dem sich die IP-Adresse des Nutzers bzw. der Nutzerin befindet. Dies ist wichtig, um inländische und länderübergreifende Suchanfragen zu definieren.

Eine inländische Suche ist eine Suchanfrage von Nutzer*innen, deren IP-Standort sich in demselben Land befindet wie die Indeed-Website, auf der die Suche durchgeführt wurde. Bei einer länderübergreifenden Suche handelt es sich um eine Suche, die von Nutzer*innen durchgeführt wird, die sich in einem anderen Land befinden als die besuchte Indeed-Website.

Klicks

Ein Klick ist das Anklicken einer Stellenanzeige in den Suchergebnissen – dadurch öffnet sich die vollständige Stellenbeschreibung. Wir interpretieren dies als eine Demonstration des Interesses an einer bestimmten ausgeschriebenen Stelle. Obwohl die Intensität des Interesses schwer zu messen ist, kann das aggregierte Volumen der Klicks, kategorisiert nach Art der Stellenanzeige (Beruf, Gehalt, Remote-Job oder nicht usw.), nützliche Erkenntnisse liefern. Wie bei der Suche sind die Daten zu den Klicks anonymisiert und können nicht zu einzelnen Nutzer*innen zurückverfolgt werden.

Stellenanzeigen

Die Daten der Stellenanzeigen, die wir für unsere Forschung verwenden, stammen aus öffentlich zugänglichen Informationen, die auf der jeweiligen Indeed-Website angezeigt werden. Hierbei ist zu beachten, dass wir nicht auf Kund*innen von Indeed beschränkt sind. Stattdessen findet Indeed auch Stellenausschreibungen auf Tausenden von Internetquellen und entfernt Duplikate. Daher wird dieselbe Stelle, wenn sie aus mehreren Quellen stammt, nur einmal angezeigt, um Doppelzählungen zu vermeiden.

Um aus den Stellenanzeigen Erkenntnisse zu gewinnen, verwenden wir eine benutzerdefinierte Taxonomie, die Stellenanzeigen auf der Grundlage von Berufsbezeichnungen in Berufsgruppen klassifiziert. Um die Daten auf Berufsebene für Deutschland, Frankreich und UK sinnvoll vergleichen zu können, verwenden wir in diesem Report nur Berufsgruppen, die mindestens 0,1% aller Stellenausschreibungen im Jahr 2019 ausmachten. In allen anderen Ländern haben wir zusätzlich Berufsgruppen verwendet, die einen geringeren Anteil an den gesamten Stellenausschreibungen ausmachten, sofern sie mindestens 1.000 Stellenausschreibungen

pro Jahr aufwiesen. Eine vollständige Liste der Berufsgruppen ist im [Indeed Job Postings Tracker](#) verfügbar, der regelmäßig aktualisierte Trends bei den Stellenausschreibungen für eine Auswahl von Ländern zeigt.

Zudem extrahieren wir auch Daten über ausgeschriebene Gehälter aus Stellenangeboten mit Gehaltsangaben. In diesem Report verwenden wir nur Daten aus Stellenangeboten, die im ersten Quartal 2022 ein Jahresgehalt aufführten, um einen Eindruck von der Verteilung der ausgeschriebenen Gehälter auf die verschiedenen Berufsgruppen in den größten europäischen Volkswirtschaften zu vermitteln.

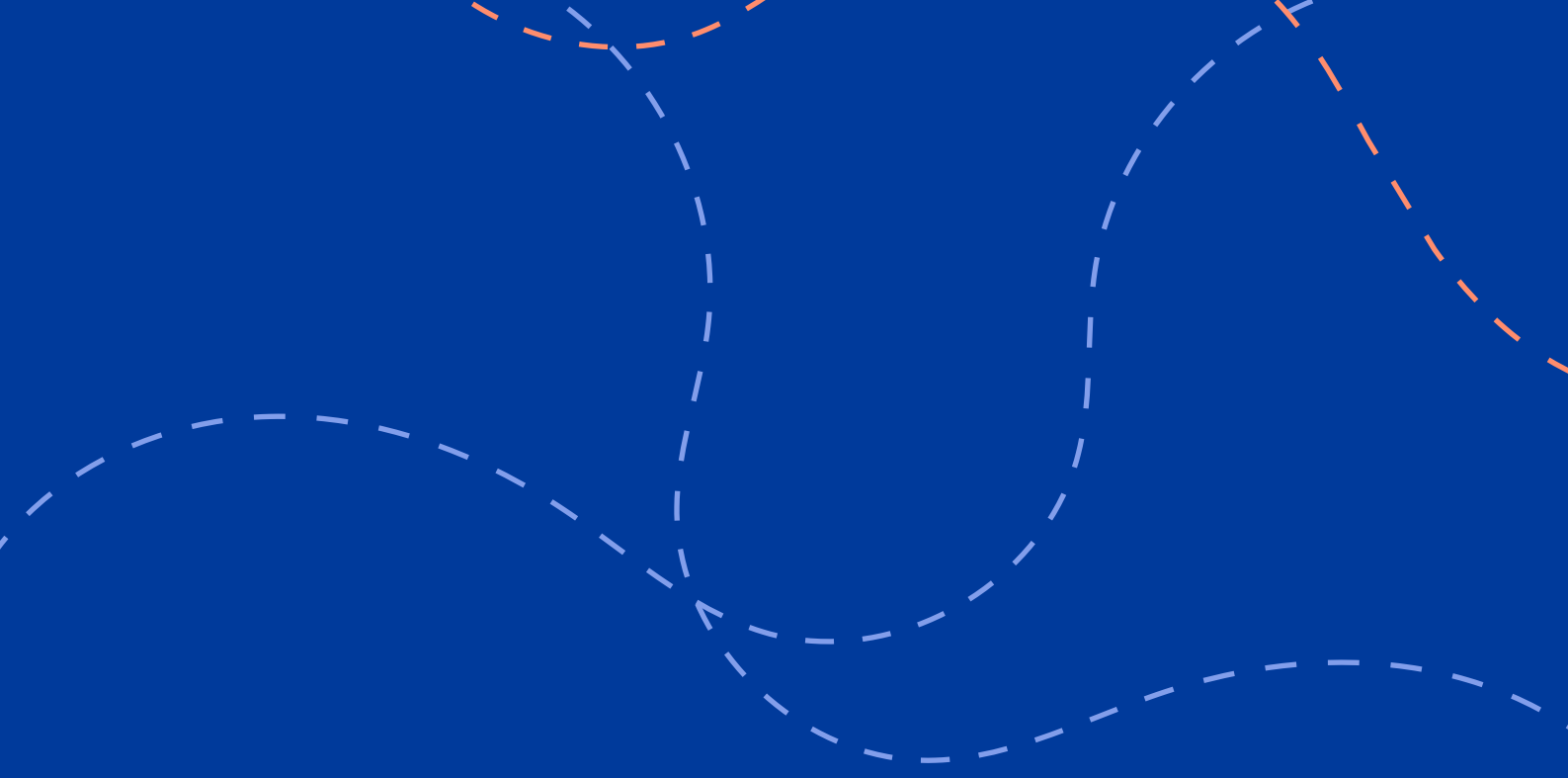
Die Anzahl der Stellenausschreibungen auf Indeed.com – ob bezahlt oder unbezahlt – ist kein Indikator für potenzielle Einnahmen oder Erträge von Indeed, das einen bedeutenden Prozentsatz des HR-Technologie-Segments seiner Muttergesellschaft Recruit Holdings Co, Ltd. umfasst. Die Zahl der Stellenausschreibungen wird nur zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt und sollte nicht als Indikator für die Leistung von Indeed oder Recruit angesehen werden. Ausführlichere Informationen über die Umsatzerlöse des HR-Technologiesegments von Recruit finden Sie auf der Investor-Relations-Website von Recruit Holdings und in den amtlichen Unterlagen in Japan.

Häufig gestellte Fragen zu Indeed-Daten finden Sie auf der [Indeed Hiring Lab Website](#).

Umfragedaten

Um herauszufinden, wie Unternehmen und Einzelpersonen über die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte und die Zusammenarbeit mit ihnen denken, haben wir in der zweiten Märzhälfte 2022 Arbeitgebende und Personen im erwerbsfähigen Alter in acht europäischen Ländern – Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, den Niederlanden, der Schweiz und UK – befragt. Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit Censuswide durchgeführt. Die Stichprobengrößen sind unten angegeben.

Anzahl der Unternehmen:	Anzahl der Personen:
Belgien: 251	Belgien: 1.000
Frankreich: 501	Frankreich: 2.000
Deutschland: 502	Deutschland: 2.000
Italien: 257	Italien: 1.000
Irland: 250	Irland: 1.000
Niederlande: 250	Niederlande: 1.000
Schweiz: 255	Schweiz: 1.000
UK: 514	UK: 2.000



 indeed