

Blitzlicht

Studie
Langzeitstudie pix

Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU
Ergebnisse einer DGFP-Blitzlicht-Umfrage

Ab dem 1. Mai 2011 wird der deutsche Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn frei zugänglich sein.

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den deutschen Arbeitsmarkt und das Personalmanagement?

Dieser Frage ist die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) im März 2011 mit einer kurzen Online-Umfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen nachgegangen, an der sich 123 Personalmanager¹ beteiligt haben.

Personalmanager rechnen mit verstärkter Konkurrenz unter Geringqualifizierten

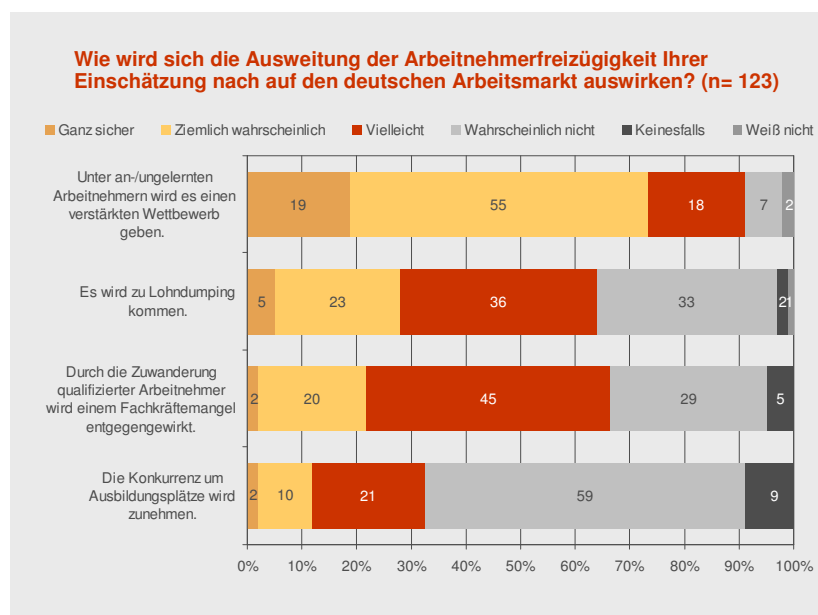
Drei von vier befragten Personalmanagern erwarten als Konsequenz aus der ausgeweiteten Arbeitnehmerfreizügigkeit einen verstärkten Wettbewerb unter an- und ungelernten Arbeitnehmern.

Bezüglich der Befürchtung, dass es durch die Ausweitung der Freizügigkeit zu Lohndumping kommen könnte, gehen die Einschätzungen auseinander: 28 Prozent der Befragten halten eine solche Entwicklung für wahrscheinlich; 35 Prozent glauben, dass es wahrscheinlich kein Lohndumping geben wird.

Lediglich 22 Prozent der Befragungsteilnehmer gehen davon aus, dass durch die Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer aus Osteuropa einem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Besonders skeptisch zeigen sich hier die Dienstleistungsunternehmen.

Die deutliche Mehrheit der befragten Personalmanager (68 Prozent) prognostiziert, dass sich die Ausweitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht auf den Ausbildungsmarkt auswirken wird.

Blitzlicht



¹ Zugunsten der Lesbarkeit beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

Blitzlicht

Studie
Langzeitstudie pix

Personalmanager sehen keinen Handlungsdruck

Knapp die Hälfte der befragten Personalmanager rechnet nicht damit, dass die ausgeweitete Arbeitnehmerfreizügigkeit Konsequenzen für das Personalmanagement im eigenen Unternehmen haben wird.

Weitere 21 Prozent geben zu, sich dazu noch keine Gedanken gemacht zu haben.

Lediglich in 35 Prozent der Unternehmen haben die Personalmanager schon über Maßnahmen nachgedacht; dabei stehen Integrationsmaßnahmen und Fragen des interkulturellen Personalmanagements im Vordergrund. Als „Andere Konsequenzen“ wurden beispielsweise eine größere Flexibilität in der quantitativen und qualitativen Personalplanung sowie eine verstärkte Kompetenzüberprüfung benannt.

Personalmanager, die generell mit einem Zustrom von Bewerbern aus Osteuropa rechnen, denken eher bereits über konkrete Maßnahmen nach, als ihre Kollegen, die keinen Bewerberzustrom erwarten.

Und diejenigen Personalmanager, die davon ausgehen, dass durch Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer aus Osteuropa einem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann, kümmern sich eher um spezielle Recruiting-Strategien für den osteuropäischen Arbeitsmarkt.



Personalmanager erwarten keinen Bewerberzustrom aus Osteuropa

Die Mehrheit der befragten Personalmanager (54 Prozent) geht davon aus, dass ein Zustrom von Bewerbern aus Osteuropa ausbleiben wird. Mit einem starken Zustrom rechnen lediglich 4 Prozent der Befragungsteilnehmer; einen geringen Zustrom erwarten immerhin 38 Prozent.

Es überrascht nicht, dass insbesondere Unternehmen, die Standorte in Grenzregionen zu den betroffenen osteuropäischen Staaten haben, einen Bewerberzustrom erwarten.

Bereich Forschung und Arbeitskreise

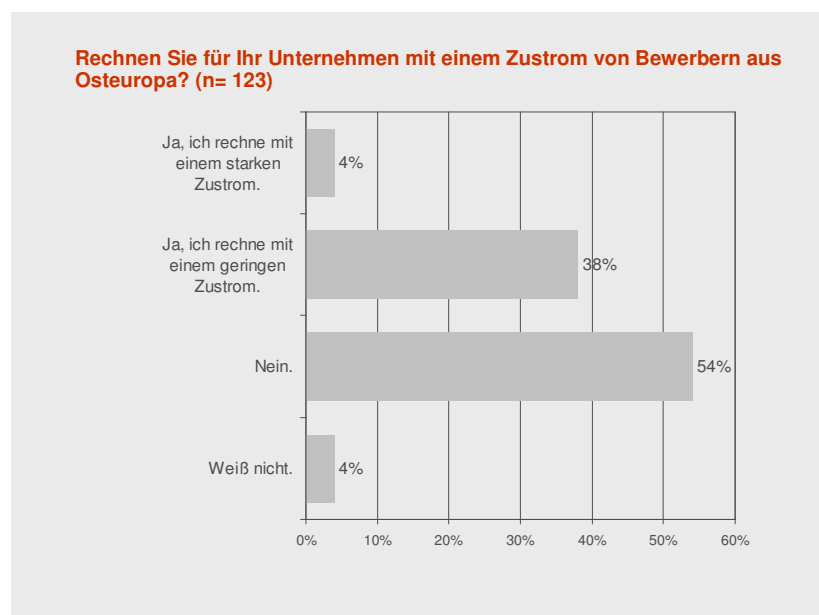
Dr. Sascha Armutat
Christiane Geighardt-Knollmann



DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Blitzlicht

Studie
Langzeitstudie pix



Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung waren 1590 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 123 Personalmanager nahmen an der Umfrage teil (8 Prozent).
- Die Befragung wurde durchgeführt im Zeitraum vom 8. März bis zum 18. März 2011.
- An der Umfrage haben Personalmanager aus Unternehmen aller Größenklassen (33 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 14 Prozent 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter; 27 Prozent 1.000 bis unter 3.000 Mitarbeiter; 17 Prozent 3.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter; 9 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter) und unterschiedlicher Branchen (Produktion: 43 Prozent; Dienstleistung: 31 Prozent; Handel: 15 Prozent; Verbände/Vereine: 1 Prozent und Sonstige: 10 Prozent) teilgenommen.

Kontakt und Informationen

Christiane Geighardt-Knollmann: Fon +49 211 59 78-113 – Mail: geighardt@dgfp.de