

2022 INTERNATIONALE MOBILITÄT

Das EU Szenario





“Wenn die **internationale Mobilität** durch eine sorgfältige, aktive Politik auf nationaler Ebene gefördert wird, kann sie sicherlich zu einem **kontinuierlichen Qualifizierungsmotor** werden. Sie ermöglicht Menschen wirklich beschäftigungsfähig zu werden, nachhaltige Arbeits- und Lebensbedingungen zu erfüllen und letztendlich einen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen.”

Barbara Bruno,
Global Temp & Perm Practice Senior Director

Einleitung

Betrachten wir die aktuellen Umzugsdaten und –trends, dann stehen wir **kurz vor der Überwindung der Covid-19 Pandemie**. Während wir eine Fülle von Informationen über den Stand der Dinge vor 2020 haben, **müssen die Auswirkungen der Pandemie auf die Umzugsunternehmen in der gesamten EU noch zuverlässig ermittelt werden**.

Der Jahresbericht über die Intra-EU-Arbeitsmobilität 2020 gibt uns einen Einblick in die Daten aus 2019.

Die Daten geben Aufschluss darüber, was EU-Migranten bis zum Inkrafttreten der Beschränkungen taten und vermitteln uns ein „normales“ Szenario. Wir müssen noch **herausfinden**, ob wir uns wieder auf diese Art von Trends zu bewegen oder ob sich die Dinge wesentlich verändert haben.

Darüber hinaus **bringt die derzeitige Ukraine-Krise Ungewissheit** in Bezug auf künftige Lebensszenarien und –prognosen mit sich. Der Konflikt wirkt sich weiterhin auf die Wirtschaft in ganz Europa aus und wird über Monate und Jahre hinweg **tiefgreifende Auswirkungen auf Umzüge in und aus den betroffenen Ländern** und wahrscheinlich auch in ganz Europa haben.

Aus diesen Daten aus der Zeit vor der Pandemie ging unter anderem hervor, dass **B2B-Unternehmen eindeutig im Vorteil** sind, da sie spezifische Themen bei der Auswahl von Ziel- und Beschaffungsländern identifizieren können.

Die Zielländer der Arbeitskräftemobilität leiden unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, und während die Kostenoptimierung die Zuwanderer attraktiv macht, besteht auch die **Gefahr einer mangelnden Integration und damit einer Isolation der Zuwanderer**, da es in der Tat zu **Spannungen zwischen den Zuwanderern und den lokalen Arbeitskräften kommen kann**.

Aus dem WEC Global Labour Shortage Statistical Briefing, das sich auf Daten der World Employment Confederation, OECD („Better Life“ index) stützt, geht hervor, dass die Zahl der **unbesetzten Stellen so hoch wie seit über einem Jahrzehnt nicht mehr** ist und in einigen Fällen sogar die Zahlen vor der Pandemie übersteigt.

Wenn wir den Januar 2020 als „100“ betrachten, dann zeigen uns die (gerundeten) Zahlen

- **Österreich bei 140**
- **Finnland, Schweden, Schweiz und UK bei 140 - 160**
- **Deutschland und Polen bei 100 - 120**
- **Portugal bei 120 - 140**

Dieser offensichtliche Arbeitskräftemangel betrifft alle Sektoren, insbesondere aber das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, dessen Aktivitäten um >3,5 % gestiegen sind, ebenso wie die Aktivitäten im Baugewerbe. Das verarbeitende Gewerbe verzeichnete einen Anstieg von +2%.

(Quelle: World Employment Confederation Report on Eurostat Data).

Kurzfristig besteht die Gefahr, dass begehrte Qualifikationen aus geografischen Gebieten abwandern. Doch die **Rückkehr derjenigen, die umziehen**, zahlt sich aus, denn sie **verfügen über ein breiteres Spektrum an Qualifikationen** und können den Wert der Wirtschaft ihres Heimatlandes steigern.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die wichtigsten Beweggründe der Umziehenden zu verstehen: **Was genau veranlasst sie dazu, überhaupt umziehen zu wollen?**

Wenn wir ihre Beweggründe besser verstehen, sind wir alle in einer viel besseren Position, um die Art von Unterstützungsdiensten zu schaffen, die für einen solchen Umzug erforderlich sind. Außerdem sollten wir wirklich wissen, in welchen Ländern und Branchen das Phänomen der Mobilität besonders relevant ist und warum.

Lassen Sie uns tiefer einsteigen.



+1.2%

Die Intra-EU-Mobilität hat 2018-2019 weiter zugenommen. Wird sich dieser Trend nach der Pandemie fortsetzen?

Beinahe

50%

der EU-Migranten kamen aus Rumänien, Polen, Italien, Portugal und Bulgarien.

Länder mit den meisten in der EU ansässigen Umzugsteilnehmern

Niederlande

Zielort

447,000

Polen

Zielort

26,000

Deutschland

Zielort

3.3 million

Tschechische Republik

Zielort

197,000

Italien

Zielort

1.2 million

Slowakei

Zielort

46,000

Die wirtschaftlichen Vorteile der internationalen Mobilität

Der **freie Personenverkehr** ist eine der 4 wichtigsten von der EU garantierten Grundfreiheiten (die anderen 3 sind der freie Warenverkehr, der freie Kapitalverkehr und die Niederlassungsfreiheit/ Dienstleistungsfreiheit).

Aus institutioneller Sicht unterstützt die Gi Group eindeutig eine größere Offenheit gegenüber der Möglichkeit der internationalen Mobilität von Menschen in ganz Europa um Arbeitsmöglichkeiten zu erhalten. Wir **bekräftigen aber auch die Notwendigkeit einer Sensibilisierung für die**

Aktivierung von Maßnahmen zur Förderung der Rückkehr von Arbeitnehmern in ihr Heimatland, zur Bewertung ihrer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit und zur Festlegung von Wegen zur Aufwertung der erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen.

Es handelt sich im Wesentlichen um ein Modell der Kreislaufwirtschaft, das dazu beiträgt, **für alle am Ökosystem beteiligten Akteure Werte zu schaffen.**



Die berufliche Mobilität zwischen den europäischen Ländern bringt beträchtliche **positive wirtschaftliche Auswirkungen** mit sich. In erster Linie können die Arbeitnehmer ihre Lebensbedingungen erheblich verbessern, einen direkten Beitrag zum BIP des von ihnen gewählten Landes leisten und einen Mehrwert für ihr Gastland schaffen, indem sie Arbeiten ausführen, **die von den einheimischen Arbeitnehmern abgelehnt werden oder für die es vor Ort keine entsprechenden Qualifikationen gibt**. Im Falle der umgekehrten Mobilität werden neu erworbene Qualifikationen in das Heimatland zurückgebracht, was den **Pool der verfügbaren Ressourcen weiter bereichert**.

David Zorn and Josef Zweimüller (Migration und Arbeitsmarktintegration in Europa - Universität Zürich, 2021) fanden heraus, dass die **vollständige Beseitigung von Mobilitätshindernissen ein entscheidender Faktor für die Schaffung von Lohnkonvergenzen in Europa** ist.

Dies gilt insbesondere für den Zeitraum 2008 bis 2018, wo eine Verringerung des Lohngefälles zwischen den östlichen EWR-Mitgliedern und westeuropäischen Ländern zu beobachten war. Mit Ausnahme von Ungarn, Lettland und Slowenien verringerten alle Länder ihren Rückstand gegenüber dem Vergleichsland Deutschland.

Darüber hinaus zeigte die Studie, dass die **berufliche Mobilität innerhalb Europas zu höheren Einkommenszuwächsen für Umziehenden**. Zorn und Zweimüller schätzen, dass 12,7 Millionen Umziehende einen durchschnittlichen KKP-Einkommenszuwachs von etwa 6.500 Euro pro Jahr erzielten. Diese Zahlen bedeuten 83,2 Milliarden Euro für die Gesamtheit der Zuwanderer in der EU (0,5 % des BIP der EU), während die Zuwanderer aus den östlichen EU-Ländern Einkommensgewinne in Höhe von 67,9 Milliarden Euro (2,8 % des gesamten BIP der östlichen EU-Länder) erzielten.

+ 6,500€

Laut einer Studie der Universität Zürich aus dem Jahr 2021 steigt das durchschnittliche KKP-Einkommen von EU-Bürgern.

Die positiven Auswirkungen der beruflichen Mobilität in der EU sind greifbar. Eine Reihe von Studien aus den letzten 10 Jahren weisen eindeutig darauf hin, dass **Mobilität direkt zu Wachstum und sozialem Zusammenhalt beiträgt**. In "Social Working and Labor Mobility" (Leibniz Information Centre for Economics, 2018), stellt Klaus Zimmermann (emeritierter Professor der Universität Bonn und Präsident der Global Labour Organization) fest, dass „Migration Potenziale für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung schafft...und nicht nur die optimale Allokation von Ressourcen unterstützt, sondern auch zu **ausgewogenen Anpassungen zwischen Regionen und Ländern als Reaktion auf asymmetrische Schocks** führt“. Diese Beobachtung wird auch von anderen Forschungsarbeiten gestützt, z.B. von Constant und Zimmermann, (International Handbook on the Economics of Migration - Edward Elgar, 2013, Zimmermann, Migration, Arbeitsplätze und Integration in Europa, Migrationspolitische Praxis,

Bd. IV. Okt-Nov. 2014). Die Länder, die die Arbeitskräfte aufnahmen, erlebten positive Auswirkungen, einschließlich **wirtschaftliche Anreize** und sogar in dem Maße, dass die **einheimische Arbeitslosigkeit verringert** wurde, wenn die **besetzten Arbeitsplätze die einheimischen Aufgaben ergänzten**. Akai, Constant, Giulietti and Guzi, "The Impact of Immigration on the Well-Being of Natives", Journal of Economic Behaviour & Organization, 2014 stellen fest, dass das **Wohlbefinden der Einheimischen höher** ist, **wenn es mehr Migranten und mehr verschiedene Ethnien gibt**. Ein Beispiel dafür ist Deutschland, wo die **positiven Auswirkungen ethnischer Vielfalt** auf das Wohlbefinden deutscher Einheimischer insbesondere bei **Zuwanderergruppen** nachgewiesen werden, **die in der Lage sind starke kulturelle, soziale und wirtschaftliche Brücken nach Deutschland zu schlagen**.

2 von 3

Von drei Menschen, die ihr Land verlassen, kehren letztendlich zwei zurück.

Zusatzleistungen für die Arbeitnehmer Gi Group Vorteile

Die Menschen, die sich auf den Weg machen, um außerhalb ihres Heimatlandes Arbeit zu suchen, **müssen eine große Motivation haben.**

Auf der einen Seite gibt es eine Reihe von positiven Ereignissen. Auf der anderen Seite sind aber auch **erhebliche Hindernisse zu überwinden.**

Auf der positiven Seite stehen bessere Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung und günstigere Verträge, bessere Gesundheitsversorgung, zusätzliche Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Förderung der Sprachkenntnisse und viele andere Faktoren am Arbeitsplatz.

Auch außerhalb des Arbeitsumfeldes kann es motivierende Möglichkeiten

geben, die unter anderem mit dem Lebensstil und sozialen Szenarien zusammenhängen.

Es gibt jedoch eine Reihe von Herausforderungen, die überwunden werden müssen, um Zugang zu diesen Vorteilen zu erhalten: physische Entfernung von Familienmitgliedern oder die Komplexität von familiären Umbrüchen und Umzügen, soziale und kulturelle Integrationsbarrieren, Sprachschwierigkeiten, klimatische Bedingungen und weitere.

Die Ziele der Arbeitnehmer ist die Maximierung der Zugänge zu allen Möglichkeiten und gleichzeitig die Unannehmlichkeiten eines Umzugs von zu Hause zu minimieren.



Die Verlagerung von Arbeitskräften von einem Land in ein anderes hilft den Kunden im Zielland, auf einen Bewerber- und/oder Qualifikationsmangel zu reagieren. Auf den ersten Blick mag es so aussehen, als ob die Priorität eines Unternehmens ausschließlich auf der Optimierung der Arbeitskosten gerichtet ist, um von günstigeren Einstellungsbedingungen zu profitieren. Potenzielle **wirtschaftliche Einsparungen sind jedoch eine geringere Leistung** im Vergleich zu einer viel umfassenderen Erzielung: **die Überwindung von Bewerbermangel und Qualifikationsdefiziten, die die langfristige Stabilität des Unternehmens gefährden können.**

Die MoveUp Lösung umfasst den gesamten Prozess der Rekrutierung und Auswahl potenzieller Arbeitskräfte im Herkunftsland sowie die Verwaltung aller relevanten administrativen Prozesse (Visa, Reisevorbereitungen, Unterbringung, Verträge und andere) und die Verwaltung der Arbeitskräfte im Zielland.

Diese **innovative Komplettlösung** ermöglicht es unseren Kunden, unser Fachwissen zu nutzen, um Arbeitskräfte in Gebiete zu entsenden, in denen bestimmte Fähigkeiten schwer zu bekommen sind. Sie ermöglicht ein ethisches und zuverlässiges

Management sowohl von Routine- als auch von sensiblen Themen. Der Schwerpunkt liegt auf dem Arbeitnehmer und darauf, ihm den Übergang in jeder Hinsicht zu erleichtern.

Gi Group **begleitet die Arbeitnehmer mit der MoveUp-Lösung buchstäblich in ihre neuen Länder** und unterstützt sie bei der Umsiedlung (Wohnungssuche, Eröffnung von Bankkonten, Zugang zu medizinischer Versorgung, Papierkram, Sprachkurse und vieles mehr). **Dies ermöglicht es den Arbeitnehmern, in ihre Migrantengemeinschaft aufgenommen sowie akzeptiert zu werden und erleichtert den Einstieg in die lokalen Gemeinschaften.**

Der Community Manager der Gi Group spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Er ist ein Bezugspunkt für die Umziehenden und hilft ihnen, sich mit ihrem neuen Leben vertraut zu machen und gleichzeitig die Auswirkungen der Veränderungen, die möglicherweise negative sein könnten, zu verringern. Je schneller die Eingliederung in die soziale Gesellschaft des neuen Landes erfolgt, desto mehr Ruhe, Wohlbefinden und Optimismus werden erreicht. Dies **führt wiederum zu einer besseren Leistung und Produktivität.**

Mehr als

70

spezialisierte Mitarbeiter konzentrieren sich jeden Tag darauf, den Arbeitnehmern in den wichtigsten europäischen T&P Ländern der Gi Group eine solide Unterstützung zu bieten.

Eine Karte der Gi Group Länder

Als **einer der wenigen Akteure in dem Bereich der internationalen Mobilität**, ist die Gi Group in der Lage die Mobilitätsströme in ganz Europa leicht zu erfassen. **Mobilitätsströme sind von Natur aus kontingent** und

hängen von rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten ab. Im Jahr 2022 ist mit einer zunehmenden Abkehr von den derzeitigen Mobilitätsrouten zu rechnen, und zwar **auch über die europäische Union hinaus**.

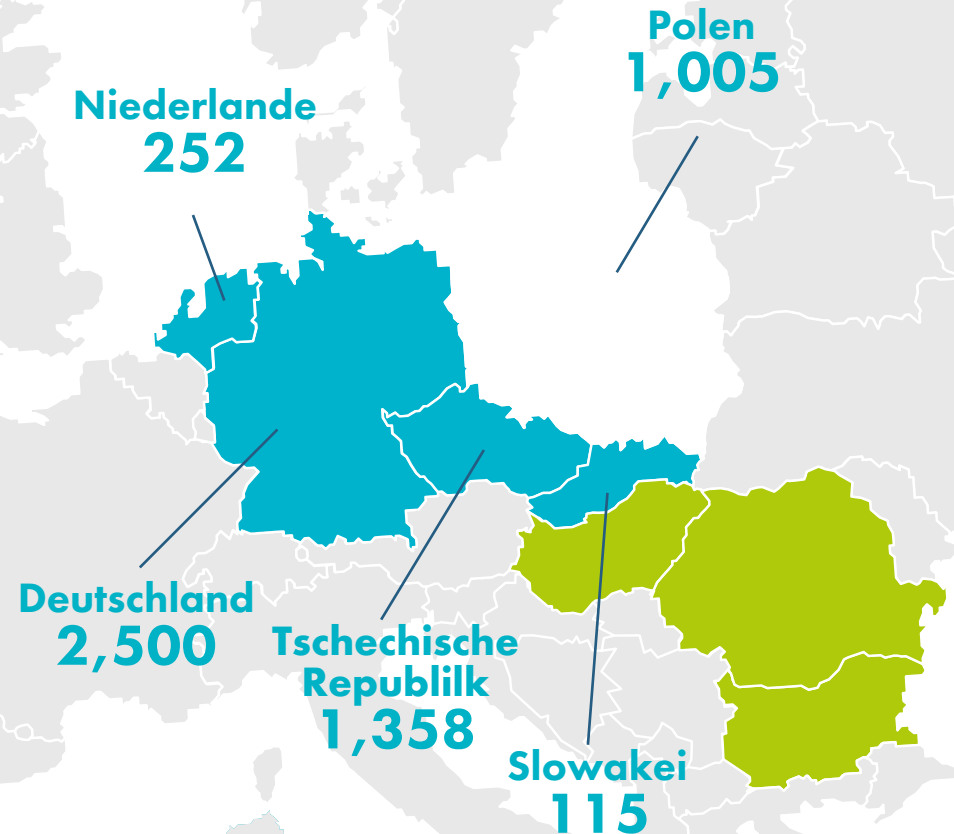
Wichtige Herkunftsländer

Woher die ausländischen Arbeitnehmer kommen:
Ukraine*, **Polen**, **Bulgarien**, **Ungarn**, **Rumänien**



Wichtigste Zielländer & Anzahl der Kandidaten, die von Gi Group im Jahr 2021 beschäftigt waren

Wohin ausländische Arbeitnehmer am meisten auswandern:
Tschechische Republik (1,358),
Deutschland (2,500),
Niederlande (252), **Polen** (1,005), **Slowakei** (115)



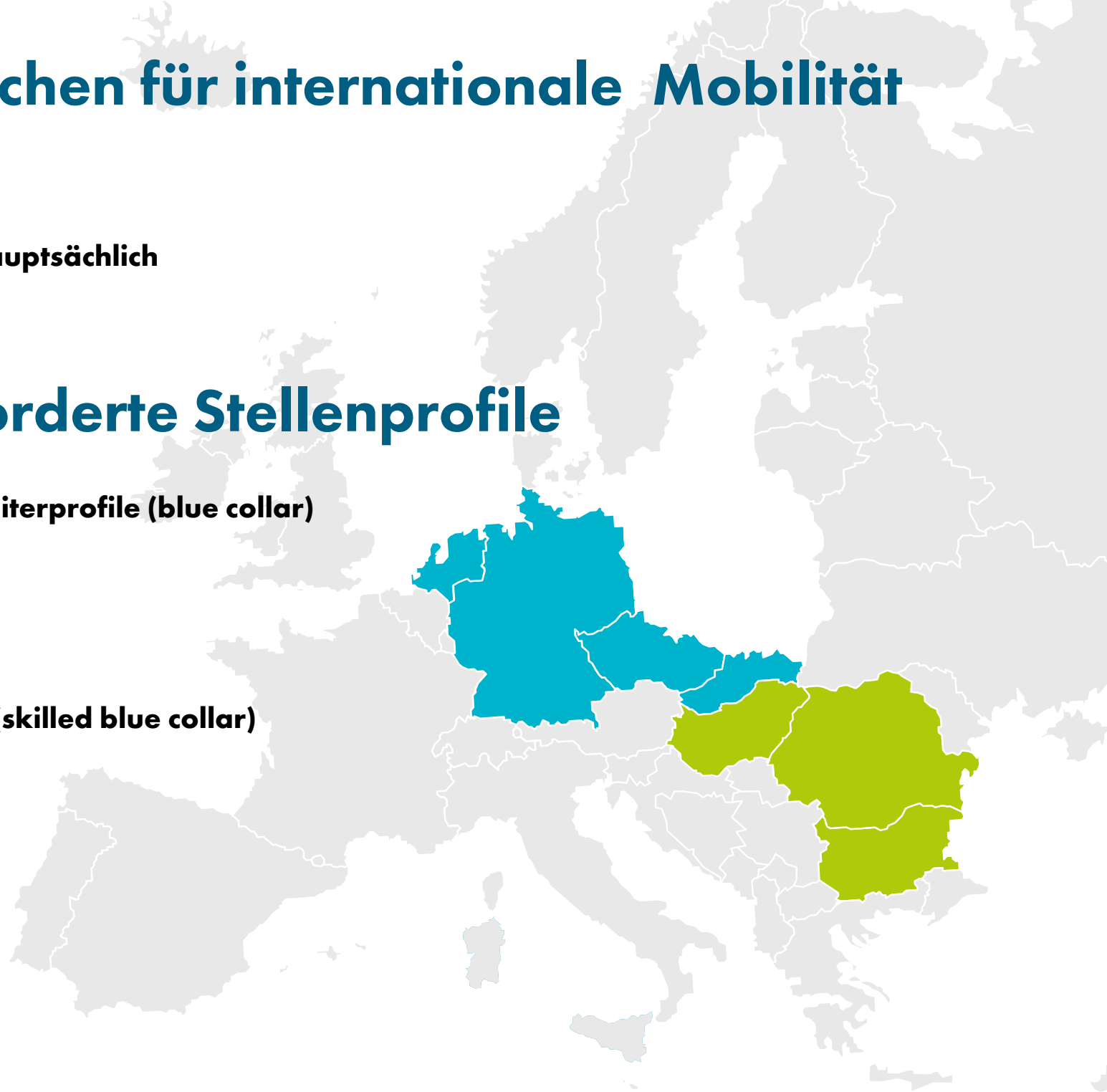
* Nicht-EU-Land, Daten vor der Ukraine-Krise

Priorisierte Branchen für internationale Mobilität

- **Logistik**
- **FMCG**
- **Verarbeitendes Gewerbe (hauptsächlich Industrieproduktion)**
- **Automobilindustrie**

Am meisten geforderte Stellenprofile

- **Allgemeine/ungelernte Arbeiterprofile (blue collar)**
 - Lagerarbeiter
 - Arbeiter in der Produktion
 - Fabrikarbeiter
- **Qualifizierte Arbeiterprofile (skilled blue collar)**
 - Spezialisierte Techniker
 - Wartungspersonal
 - CNC-Bediener
 - Schweißer
 - Gabelstaplerfahrer



Die Zukunft der EU-Mobilität

“Im Einklang mit den Werten und Zielen der EU engagiert sich die Gi Group mit ihrer **MoveUp-Lösung** in der Zusammenarbeit mit Unternehmen, um dem **globalen Wettbewerb und dem Arbeitskräftemangel** entgegenzuwirken. **Wir helfen auch Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wichtige Lebensprojekte zu verwirklichen**, indem wir Umzüge dorthin ermöglichen, wo sie ihre Chancen wahrnehmen können.”

Antonio Bonardo,
Gi Group Global Public Affairs Director

Werfen wir also einen Blick darauf, wie die EU-Kommission und die nationalen Regierungen dazu beitragen können, die berufliche Mobilität in Europa zu verbessern und gleichzeitig Mehrwert zu schaffen.

Die 2019 gegründete Europäische Arbeitsbehörde sollte eine Schlüsselinstitution zur Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität sein.

Laut Jan Cremers, Senior Researcher an der Tilburg Law School ('The European Labour Authority and Rights-based Labour Mobility', Academy of European Law Forum 2020) besteht die Aufgabe der ELA darin, **"Einzelpersonen und Unternehmen dabei zu helfen, die Möglichkeiten der freien Bewegung optimal zu nutzen und eine faire Arbeitsmobilität zu gewährleisten."**

Der Kommission zufolge soll es **den nationalen Behörden bei der Bekämpfung von Betrug und Missbrauch helfen und den Bürgern die Mobilität erleichtern.**

Ein weiterer Rechtsakt, die Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, hat zur Einführung der so genannten "EU Blue Card" geführt.

Sie sieht ein beschleunigtes Verfahren für die Erteilung einer besonderen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vor, die es den Karteninhabern ermöglicht, eine hochqualifizierte Beschäftigung in den Mitgliedstaaten aufzunehmen.

Kurz gesagt, das Mandat der ELA besteht darin, **die Zahl der Stellen, die die grenzüberschreitende Mobilität kontrollieren, zu verringern, um Transparenz zu gewährleisten.**

Das Hauptaugenmerk wird auf der Verbesserung der beruflichen Mobilität zwischen den EU-Ländern liegen, indem die Zusammenarbeit zwischen wichtigen Institutionen, EU-Behörden und **privaten Arbeitsvermittlern wie der Gi Group gefördert wird.**

Im August 2021 hat **Deutschland** eine neue politische Vereinbarung zur Erleichterung der Einreise von Migranten und Asylbewerbern getroffen, um die Lücke von 400.000 benötigten neuen Arbeitskräften zu schließen.

In **Polen** hat man begonnen, sich mit der Frage der beruflichen Qualifikationen und der Validierung von Abschlüssen zu

befassen, die für die Besetzung für Hochqualifizierte erforderlich sind.

In der **Tschechischen Republik** ermöglicht eine Gesetzesänderung im Jahr 2019 eine Vereinfachung und Ausweitung der staatlichen Programme zur Förderung der Wirtschaftsmigration. In den **Niederlanden** schließlich gibt es mindestens zwei Sektoren, die in hohem Maße von Migranten abhängig sind, und in den letzten Jahrzehnten hat sich das Land von einer Vorreiterrolle in Sachen Multikulturalismus zu einer Gegenreaktion der Rechtsextremen entwickelt.

Jüngste Maßnahmen, um Ressentiments und Intoleranz gegenüber den ankommenden Migranten entgegenzuwirken, sind **Niederländisch-Sprachkurse sowie andere Kurse, die sich auf allgemeine Kenntnisse über das Gastland, seinen Arbeitsmarkt und seine Gesellschaft konzentrieren.**



Ein zirkuläres sozio-ökonomisches Modell

Wir bei der Gi Group haben das Privileg, eine **umfassende Sicht auf die internationale Mobilität** zu haben.

Viel Aufmerksamkeit wird den **Zielländern** gewidmet, aber wir dürfen nicht vergessen, welche Vorteile die Herkunftsländer haben können. Mittel- und langfristig, wenn sie in der Lage sind, die ausreisenden Arbeitskräfte in ihre Heimat zurückzuholen.

Die **Herkunftsländer können die Fähigkeiten und Qualifikationen ihres Humankapitals verbessern**, wenn die Rückkehrer aufgrund ihrer Erfahrungen im Ausland den **Qualifikationspool** erweitern.

Folglich ist dies ein **Schlüsselement für die wirtschaftliche Entwicklung des Herkunftslandes**, und eine **aktive Politik** auf nationaler Ebene spielt eine Schlüsselrolle, um sicherzustellen, dass die **internationale Mobilität ein echter Motor für die Höherqualifizierung** werden kann, der in der Gesellschaft des Herkunftslandes einen Mehrwert schafft.

Um die **Möglichkeiten der internationalen Mobilität für Ihre Organisation zu erkunden, kontaktieren Sie uns unter christian.koch@gigroup.com oder besuchen Sie unsere Website.**





Group
YOUR JOB, OUR WORK